

Att vara kvinna i en bransch dominerad av män.

En kvalitativ studie om sex kvinnors upplevelse av att arbeta
inom ett mansdominerat yrke.

Av: Sara Burman

Handledare: Lena Sohl

Södertörns högskola | Institutionen för sociologi

Kandidatuppsats 15 hp

Ämne: Sociologi C HT 2017



Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att genom en kvalitativ analys undersöka och få en förståelse för kvinnors upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Avsikten är att utifrån teorier om genus, femininitet och maskulinitet belysa vilka utmaningar kvinnorna stöter på och hur det sociologisk går att förstå om och i sådant fall på vilka sätt kvinnorna anpassar sig på en mansdominerad arbetsplats. Resultaten visar att särskiljningen mellan könets "naturliga" egenskaper görs mycket tydlig inom mansdominerade yrken. Kvinnorna hamnar i en underordnad position eftersom yrkena identifieras i högre grad utifrån typiskt "manliga egenskaper" än utifrån typiskt "kvinnliga egenskaper". Resultatet visar att kvinnornas villkor i organisationen påverkas av att de betraktas som avvikare från den manliga normen som de ständigt jämförs med och bedöms utifrån. För att bli en del av gruppen väljer kvinnorna att anpassa sig efter den "grabbiga jargongen" genom att "tuffa till sig" och anta mer "manliga egenskaper".

Nyckelord: *Mansdominerade yrken, Kön, Genus, Femininitet, Maskulinitet*

Abstract

The purpose of this essay is to examine and attempt to gain an understanding of women's experience of working in a male-dominated profession through a qualitative analysis. The intention is to, from theories of gender, femininity and masculinity, highlight the challenges facing women and how sociologically it is possible to understand how women adapt to a man-dominated workplace. The results have shown that the distinction between the gender's "natural" characteristics becomes very clear in male dominated occupations. The women end up in a subordinate position because the professions are largely identified based on typical "male qualities" rather than typically "female characteristics". The results show that the work environment is widely identified by a "tough language" where women may suffer comments regarding their gender. In order to adapt, women choose to "toughen up" and assume more "male qualities".

Key words: *Male-dominated workplace, Gender, Femininity, Masculinity*

Populärvetenskaplig sammanfattning

Det finns en tydlig arbetsdelning på arbetsmarknaden, där vissa yrken uppfattas som ”kvinnliga” och andra yrken som ”manliga”. Denna studie handlar om sex kvinnors upplevelser av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Studien belyser hur kvinnorna anpassar sig, vilka svårigheter de möter samt hur de hanterar dessa.

Studien bygger på sex intervjuer med kvinnor i åldrarna 21-55. De yrken som representeras i studien är målare, servicessmed, lastbilschaufför, lagerarbetare och godsmottagare.

För att kunna analysera och förstå det insamlade datamaterialet används tre sociologiska teorier. Teorierna belyser hur samhällskulturen konstruerat de förväntningar som en pojke respektive flicka får på grund av sitt kön. Dessa teorier används, tillsammans med tidigare forskning, som hjälpmedel för att kunna tolka och analysera intervjupersonernas svar.

Studiens resultat visar att samtliga kvinnor anpassar sig på något sätt för att passa in i gruppen. Detta gör de genom att ”tuffa till sig” och anta mer ”manliga egenskaper”. Resultatet visar även att arbetsmiljön på de studerade yrkena identifieras mycket av en “grabbig jargong” där kvinnorna får utstå nedvärderande kommentarer kopplat till deras kön. Resultatet visar att kvinnorna upplever den “grabbiga jargongen” som jobbig och provocerande.

Innehållsförteckning

Kapitel 1: Bakgrund och Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Inledning	1
1.3 Begreppsdefinition.....	3
Kapitel 2: Syfte och frågeställning	4
2.1 Syfte.....	4
2.2 Frågeställningar	4
Kapitel 3: Tidigare forskning	5
3.1 Segregering på arbetsmarknaden sker till kvinnornas nackdel.....	5
3.2 Kvinnors strategier för anpassning	5
3.3 De sociala relationerna påverkar arbetsmiljön	6
3.4 Mannen som norm	7
3.5 Sammanfattning av tidigare forskning.....	8
Kapitel 4: Teorier	9
4.1 Genus.....	9
4.2 Normativ femininitet	9
4.3 Maskulinitet	10
4.4 Sammanfattning av teorier.....	11
Kapitel 5: Metod	13
5.1 Kort presentation av studiens deltagare.....	13
5.2 Val av forskningsmetod och urval	13
5.3 Genomförandet av intervjuer och etiska principer	14
5.4 Analyserandet av materialet	15
5.5 Studiens trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och styrka	16
Kapitel 6: Resultat och analys	18
6.1 Könade föreställningar om styrka.....	18
6.2 Stereotyper kring ”kvinnligt och ”manligt” beteende	20
6.3 En hård jargong.....	24
6.4 Nedvärdering på grund av kön	27
6.5 Kvinnornas sätt att anpassa sig för att bli ”en i gänget”	31
Kapitel 7: Slutdiskussion	35
Referenslista	38
Bilaga 1: Intervjuguide	41

Kapitel 1: Bakgrund och inledning

1.1 Bakgrund

För några år sedan arbetade jag med transport på ett lagerföretag. Under min tid på företaget upplevde jag en hel del hinder att, som kvinna, komma in på en mansdominerad arbetsplats. Jag möttes av en stark machokultur och en jargong som många gånger utsatte mig för prövningar. Vid flera tillfällen upplevde jag att min socialt konstruerade kvinnlighet behövde ”dämpas” för att jag skulle kunna ignorera sexistiska skämt och en hård jargong. Detta blev för mig ett sätt att anpassa mig efter de rådande normerna, inom vilka det görs skillnad på “typiskt kvinnligt” och “typiskt manligt” beteende. I denna studie vill jag synliggöra sex kvinnors upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke, för att vidare analysera hur deras upplevelser går att koppla till sociologiska teorier om genus, femininitet och maskulinitet.

1.2 Inledning

Journalisten Rebecka Bohlin och utbildaren Sara Berg har skrivit boken *Bit inte ihop!* (2013), vars syfte är att uppmärksamma kvinnor om vad de bör veta och ta hänsyn till för att rusta sig mot könsdiskriminering på arbetsplatsen. Med hjälp av stort intresse, kunskap och lagboken tydliggör författarna det som ofta känns svårt och luddigt med sexuella trakasserier, tankar i stil med “Det var kanske bara ett skämt?” eller “Borde jag inte vara glad för uppmärksamheten?”. Sexuella trakasserier, maktmissbruk och härskartekniker är något hela världen pratar om just nu efter att Harvey Weinstein, en känd filmproducent i USA, blivit anklagad för att ha sexuellt ofredat kvinnliga skådespelare. Händelsen ledde till att kvinnor världen över delade sina upplevelser av sexuella trakasserier genom #metoo på sina sociala medier. Kampanjen startade i kulturvärlden men har nu även spridits till andra branscher. I artikeln “Sexuella trakasserier är absolut en klassfråga” publicerad i DN (2017-10-20) vill Berit Müllerström, vice ordförande på LO, belysa hur sexuella trakasserier är något som går att återfinna i alla branscher. Hon menar att det handlar om en klassfråga då löpelden startade hos dem med en plattform. De hade en röst och blev lyssnade på av offentligheten. Personer med kortare vikariat eller en tillsvidareanställning vågar inte ta upp denna typ av problematik på grund av rädsla att förlora sitt arbete. Detta är dock mycket vad debatten kom att handla om då de kvinnor som startade #metoo inte heller hade speciellt trygga anställningsvillkor. I min studie har flera av kvinnorna jag intervjuat någon form av osäker anställning. Ur ett sociologiskt perspektiv tillhör de studerade yrkena även en annan klass än de yrken där

#metoo tagit avstamp, vilket kan tänkas tillföra ytterligare en dimension. Klass är dock inte en aspekt som kommer belysas närmre i denna uppsats men det skulle kunna vara en intressant ingång för fortsatt forskning inom området.

Sverige betraktas ofta som ett av världens mest jämställda länder. Samtidigt är ojämställdheten tydlig, bland annat på arbetsmarknaden. Detta visar sig i att kvinnor och män väljer olika utbildningar, arbetar inom olika sektorer och har olika förutsättningar för karriär- och löneutveckling. Viktigt att poängtera är dock att det förekommer ojämställdhet inom många olika områden i Sverige. Kvinnor tar till exempel fortfarande det största ansvaret i hemmet och för barnen, samt tar ut majoriteten av föräldraledigheten. Även inom politiken är det fortfarande män som har störst makt. Hedborg (2014) beskriver att det övergripande jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Detta stoppas i sin tur av det genusmönster som råder i både samhället och i arbetslivet. Kvinnor värderas lägre och det innebär att deras arbetsmiljörisiker inte synliggörs eller åtgärdas. Sett ur ett långsiktigt perspektiv har könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden minskat. Detta innebär dock inte att vi kan bortse från den stora betydelse historien har för könsuppdelningen på dagens arbetsmarknad. Uppdelningen går varken att förklaras genom biologiska skillnader eller skillnader i preferenser. Förklaringen ligger i det sätt den moderna svenska arbetsmarknaden växte fram under 1900-talet. Kvinnor förnekades samma villkor i form av tillträde till arbetsmarknaden som männen. De stängdes ute och det var på så sätt segregering och diskriminering som kom att byggas in i arbetslivets strukturer. Dessa strukturer ser förstås inte likadana ut idag, då fler kvinnor exempelvis ses på högre chefstjänster idag. Dock gör sig strukturerna konstant påminna och utmanas hela tiden genom nya moderna strukturer. Trots att det enligt Löfström (2004) bedrivs ett förändringsarbete i många företag vad gäller både organisation och arbetsplatskultur, så måste förändringarna ses som måttliga. Könssegregeringen på arbetsmarknaden existerar fortfarande och skapar en problematik för kvinnor i underordnade positioner. På arbetsplatser där man sedan länge haft en mansdominans går det att se varför det inte skett några större förändringar. Inom dessa yrken handlar det om att status och prestige skulle "gå förlorad" om kvinnor i en större omfattning fick tillträde till branschen. För män på en kvinnodominerad arbetsplats är förhållandet annorlunda. En vanlig föreställning då är att prestige och status i yrket skulle kunna öka med fler män, vilket grundar sig i den ekonomiska makt män har tilldelats genom historien (Löfström: 2004: 13). Detta är en intressant aspekt som kommer att

vidare analyseras i studien då föreställningen kan tänkas påverka kvinnors upplevelser av att arbeta i ett mansdominerande yrke.

1.3 Begreppsdefinition

Mansdominerat yrke

I denna uppsats innebär begreppet ett yrke som är mansdominerat såväl idag som historiskt. De studerade yrkena finns med på SCB:s lista över de 10 mest mansdominerade yrkena i Sverige. Yrkena som representeras i studien är målare, servicesmed, lastbilschaufför, godsmottagare och lagerarbetare.

Mansdominerad arbetsplats

I studien används även mansdominerad arbetsplats som begrepp, framförallt i studiens resultat och analys. I denna studie innebär en mansdominerad arbetsplats att det är över 60% män som arbetar på arbetsplatsen.

Kapitel 2: Syfte och frågeställningar

2.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera kvinnors upplevelser av hur det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Utifrån en kvalitativ ansats vill jag analysera kvinnors upplevelser och på så sätt sociologiskt belysa de förhållanden under vilka kvinnor i mansdominerade yrken arbetar. Jag har för avsikt att belysa vilka utmaningar det innebär, samt hur kvinnorna hanterar dessa.

2.2 Frågeställningar

- Hur ser kvinnorna på de eventuella anpassningar de behöver göra för att ”passa in i gruppen” på en mansdominerad arbetsplats?
- Hur upplever kvinnorna det sociala klimatet på arbetsplatsen?
- På vilket sätt påverkar arbetsmiljön kvinnornas upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke?
- På vilka sätt går det att sociologiskt förstå vilka hinder kvinnorna i mansdominerade yrken upplever att de stöter på?

Kapitel 3: Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning med relevans för forskningsområdet. Den här delen behandlar könssegregering på arbetsmarknaden, kvinnors strategier för anpassning, hur de sociala relationerna påverkar arbetsmiljön och mannen som norm. Tanken är att de berörda områdena ska hjälpa läsaren att se samband och på så sätt få en djupare förståelse för ämnet. Studierna kommer presenteras på basis av vad de har gemensamt.

3.1 Segregering på arbetsmarknaden sker till kvinnornas nackdel

En av de första studierna i Sverige om kvinnor på mansdominerade arbetsplatser är Lindgren (1983). Studien är en intervjuundersökning av kvinnliga arbetstagare vid ett mansdominerat verkstadsföretag i Norrland. Lindgren (1983) redovisar ett resultat där manliga arbetstagare har en negativ inställning till att arbeta tillsammans med kvinnor, samtidigt som kvinnliga arbetstagare har föreställningar om att män har bättre egenskaper, kopplat till arbetet, än kvinnorna. Kvinnorna upplevde att de behövde anpassa sig och ställa sig bakom männen för att inte stötas ut ur gruppen på grund av den tydliga gräns männen markerade gentemot dem. Studien visar även att kvinnorna blev tvungna att bete sig underordnat. De kände ett tryck från överordnade att agera i konsekvens med ett "kvinnligt" beteende snarare än yrkesrelevant beteende för att överhuvudtaget bli sedda. Kvinnorna i studien hade en gemensam uppfattning om att män är bättre arbetskamrater och betraktade sina kvinnliga kollegor med misstro och misstänksamhet. Ett vanligt förekommande uttalande i studien är att det är "lättare" med killarna. Dessa arbetsförhållanden leder till en segregerad arbetsplats och Lindgren (1983) menar att denna sker till kvinnornas nackdel. Kvinnorna fann sig exempelvis ofta sittandes utan arbetsuppgift under de perioder när avdelningen hade liten verksamhet.

3.2 Kvinnornas strategier för anpassning

En mer modern studie inom området är Keisus (2009) avhandling om arbetsvillkor kopplat till kön bland första linjens chefer på en verkstadsindustri. Studien visar att, trots att många av informanterna inte sa sig uppleva att kvinnor och män behandlas olika, alla kunde berätta om situationer där män och kvinnor behandlats olika. Detta går att koppla till Lindgrens (1983) studie där kvinnorna upplever att de behöver anpassa sig och ställa sig på "männens"

sida för att inte stängas ute från gruppen. I studien myntar Keisu (2009) begreppet ”avvikare” vilket syftar till att benämna kvinnor i mansdominerade yrken, då kvinnor i en minoritet blir mer synliga. Keisu (2009) belyser hur avvikare gärna vill ingå i den manshomogena gruppen. Detta gör de genom att bete sig som ”en grabb i gänget”. En ”avvikare” riskerar dock att bli utsatt för olika tester och påtryckningar eftersom de utgör ett hot för gruppen.

Majoritetsgruppen får genom detta en tydligare gemenskap då de genom testen kan påvisa den rådande kulturen och skydda sig mot det upplevda hotet. För kvinnor leder detta dock till en problematik. Antingen kan de besvara dessa test och påtryckningar genom att visa att de accepterar den rådande kulturen eller ta avstånd från andra kvinnliga kollegor, alternativt utstå sexistiska skämt utan att protestera. Vidare belyser Keisu (2009) att ett vanligt förekommande uttryck för kulturen på en mansdominerad arbetsplats är en ”grabbig jargong”. Resultatet visar att uttrycket oftast är kopplat till sexuella yttranden om sex och kvinnokroppar och en nedvärdering av kvinnan som kön. Det kan även kopplas till ett tufft och hårt klimat i allmänhet såsom grova skämt och hårt språk. Att tolka av hennes resultat är reaktionerna på jargongen ofta förnekelse eller att försvara den som trakasserar på grund av rädslan att blir mer uteslutna än vad de redan är. En annan studie som går att koppla till Keisu (2009) är Bagilhole, Dainty och Power (2009). I sin studie presenterar de fyra olika strategier kvinnor i mansdominerade yrken använder för att kunna bli accepterade av männen och insläppta som ”en i gänget”. Antingen får kvinnorna acceptera diskriminering på arbetsplatsen och helt enkelt blunda för allt sådant eller så får de börja bete sig som ”en av grabbarna” genom att till exempel använda sig av samma humor och jargong. De sista två strategierna är att antingen åstadkomma ett positivt rykte att man är väldigt duktig på det man gör eller att själv ha en ”anti-kvinnor” inställning där du talar negativt om kvinnor. Detta skulle kunna förklara varför informanterna i Keisus (2009) studie först sa sig inte uppleva att män och kvinnor behandlas olika, trots att det senare visade sig att alla hade exempel på det. Det kan bero på att de hade börjat bete sig som ”en av grabbarna” och därför inte uppmärksammade saker som skedde eller för att de intagit en ”anti-kvinnor” inställning där de ställde sig bakom männen och inte ville erkänna att de faktiskt blev behandlade annorlunda.

3.3 De sociala relationerna påverkar arbetsmiljön

När det kommer till forskning om de sociala relationerna på en arbetsplats har Berntson och Härenstam (2010) ur ett kvantitativt datamaterial identifierat sex grupper som beskrivs i

vilka sociala situationer människor befinner sig i arbetslivet – de isolerade, de involverade, de osedda, de utsatta, de uppskattade och de klämda. Deras forskning påvisade att de vanligast förekommande grupperna inom mansdominerade yrken var *de involverade* och *de osedda*. *De involverade* är de med starkast sociala relationer på arbetsplatsen. Dessa arbetare är socialt involverade i sitt arbete och har goda kontakter på arbetsplatsen. För *de involverade* leder detta till en bättre förutsättning att få stöd och bli avlastade vid behov. När det kommer till *de osedda* har de en ganska dålig relation med framförallt organisationens ledning. De anser att de varken får hänsyn eller omsorg, vilket i sin tur leder till att de får sämre avlastning och upplever ett mindre stöd i arbetet, samt ett mycket svagt inflytande över arbetet. På en mansdominerad arbetsplats innehar kvinnorna troligtvis rollen *de osedda* och männen *de involverade*. Den slutsatsen går att dra med inspiration från Keisu (2009) och hennes begrepp “avvikare”. Eftersom kvinnor inom mansdominerade yrken är en minoritetsgrupp kommer kvinnan på detta sätt alltid ses som nummer två i förhållande till männen.

Martin och Barnard (2013) såg, även de, en problematik kring de sociala relationerna inom mansdominerade yrken. De menar att situationen dessa kvinnor befinner sig i inte bara påverkar deras psykosociala arbetsmiljö utan det påverkar även deras möjligheter att göra karriär. Studien genomfördes med målet att undersöka erfarenheter från kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken för att klargöra vilka specifika utmaningar de står inför och hur de går tillväga för att tackla dessa. Den största utmaningen kvinnorna mötte visade sig vara de informella organisatoriska lösningarna vilka får fördomar att spridas vidare och upprätthåller en könsdiskriminering. Exempel på dessa informella organisatoriska lösningar är stereotypa könsroller som lever kvar, otillräckliga resurser som inte anpassar sig till kvinnor samt en partisk infrastruktur och politik i organisationen. Martin och Bernards (2013) resultat visade att kvinnorna tacklar dessa utmaningar på lite olika sätt. Antingen kunde de försöka dra nytta av sina kvinnliga fördelar eller så kunde de försöka anta mer manliga egenskaper. Denna studie påvisar det som både Keisu (2009) och Lindgren (1983) har beskrivit, att kvinnor ofta hanterar utmaningarna av att arbeta i ett mansdominerat yrke genom att försöka anta mer “manliga egenskaper.”

3.4 Mannen som norm

Utifrån de studier som hittills har redovisats går det att utläsa att organisationernas kultur präglas i allra högsta grad av män och ett “manligt beteende”. Begreppet “Mannen som norm” syftar till föreställningen att män och manlighet värderas högre och sätter en större

prägel på organisationens kultur än kvinnor och kvinnlighet. Kvinnors villkor i organisationen påverkas av att de betraktas som avvikare från den manliga normen de ständigt jämförs med och bedöms utifrån. Det handlar om en maktrelation där normen avgör vad som är avvikande (Wahl et al: 2011). De skilda föreställningarna om könen är inte något nytt utan det följer med sedan långt tillbaka i tiden. Vi har olika föreställningar om vad som är manligt och vad som är kvinnligt beteende, där kvinnor och män blir varandras motsatser när det kommer till förväntningar. Kvinnor som arbetar i ett mansdominerat yrke tillhör minoriteten och ses därför, för enkelhetens skull, som symboler för alla kvinnor och kvinnligt beteende. Wahl et al. (2011) menar att kvinnor i en avvikande position enligt normen är medvetna om sin position medan männen enligt normen verkar vara omedvetna. Det är därför vanligt att kvinnor i en grupp förespråkar blandade grupper som princip, medan männen istället betonar betydelsen av kompetens oavsett kön (Wahl: 1999: refererad i Wahl et al: 2011).

3.5 Sammanfattning av tidigare forskning:

Dessa tidigare studier ger en bild av att kvinnor inom mansdominerade yrken tilldelas en speciell roll. Eftersom de tillhör en minoritet blir de inte sedda på samma sätt som männen, utan de blir sedda som "avvikare". Detta resulterar i att de på olika sätt måste anpassa sig för att kunna bli tilldelade en lika självklar och statusfylld roll på arbetsplatsen som männen redan innehar utan att behöva anpassa sig. Studierna visar även hur fördomar kring "manligt" och "kvinnligt" beteende yttrar sig inom mansdominerade yrken och hur det spelar en avgörande roll för hur man ser på kvinnorna på arbetsplatsen och deras förmåga och utföra arbetet. Det blir tydligt hur kvinnorna verkar bära ett ansvar för att det är dem som måste anpassa sig eller förändras. Alternativen för anpassning känns dock onekligen ofördelaktiga för kvinnorna och deras självbild, då "att bara vara sig själv" verkar vara i stort sett uteslutet. Resultatet från dessa tidigare studier kommer användas för att analysera det insamlade materialet från mina egna intervjuer. Studierna har visat att det är ett relevant forskningsämne inom vilket det finns utrymme för både förändring och förbättring.

Kapitel 4: Teorier

I detta avsnitt presenteras studiens teoretiska perspektiv som sedan kommer att användas för att analysera det insamlade material. Studien har för avsikt att belysa könsaspekten i relation till kvinnor inom mansdominerade yrken och därför har teorier som berör femininitet, maskulinitet och det sociala konstruerandet av genus används i denna studie.

4.1 Genus

Candace West och Don H. Zimmerman resonerar i artikeln *Doing Gender* (1987) kring hur kön görs i den vardagliga interaktionen och hur kön skapas utifrån normer, sociala regler och kulturer. West och Zimmerman (1987) argumenterar för att kön inte är något som görs genom vardagliga interaktioner utan snarare att vardagliga interaktioner är ett sätt att göra kön. De menar att kön skapas enligt samhälleliga normer och interaktioner istället för att det är könet som "naturligt" skapar dessa interaktioner. Detta kan i sin tur leda till konsekvenser för hur en person uppfostras i förhållande till ett genus, snarare än föds som det. Det är genom dessa interaktioner som föreställningar om de "naturliga" egenskaperna uppkommer, exempelvis att kvinnor är traditionellt och "naturligt" mer moderliga och försiktiga (West, Zimmerman: 1987). Även Connell (2015) har en teori om hur begreppen *kön* och *genus* skiljer sig i betydelse. Hon översätter *kön* till det biologiska med genetiska, hormonella och organiska särdrag och *genus* beskriver hon som den sociala struktur som styr människors beteende. Connell (2015) menar att man inte kan se kvinnlighet och manlighet som något endast givet av naturen, inte heller något vi påtvingats genom sociala normer eller myndigheter. Hon menar att människor själva konstruerar maskulinitet och femininitet. Under uppväxten lär vi oss hur vi ska bete oss för att vi skall uppfattas som kvinnor och män och vart gränserna går. Dessa resonemang går att återkoppla till West och Zimmerman (1987) som menar att människor hålls ansvariga i sitt vardagliga uppförande utifrån sin förmodade könskategori som man eller kvinna eftersom vi inte är fria att skapa vårt genus precis som vi vill.

4.2 Normativ femininitet

Normativ femininitet syftar till det, av samhället, önskvärda sätt att utöva det som förstås som feminint beteende. I avhandlingen *Femininity at Work* undersöker Selberg (2012) hur femininiteter produceras och regleras i och genom organiseringen av vårdarbete med särskilt

fokus på sjuksköterskors arbete. Hennes resultat visar att sjuksköterskornas arbete är förbundet med regleringen och produktionen av femininitet. Att det finns ett samband mellan att vara en bra sjuksköterska och att vara en "bra kvinna" blir i hennes studie tydligt. Dock finns det enligt Selberg (2012) i grunden inga beteenden, manér eller intressen som är typiskt förknippade med en kvinnlig kropp. Något som utesluter att femininitet måste vara enbart kopplat till den kvinnliga kroppen. Samtidigt vittnar den redogörelse som hon gör för hur genus ständigt förstås i relation till "biologiskt" kön och att den normativa femininiteten är starkt kopplad till kvinnans kropp och reproduktion. En kvinna som både är vacker och som uppfyller den moderliga femininitetens egenskaper, skulle kunna ses som "den perfekta kvinnan" eller åtminstone det perfekta sättet att vara kvinna på. En ytterligare anhängare av den normativa femininiteten är Ambjörnsson (2004/2008) och i min studie kommer jag att använda hennes och Selbergs (2012) definition av normativ femininitet. Ambjörnsson (2004/2008) definierar normativ femininitet genom att beskriva traditionellt kvinnliga egenskaper såsom måttfullhet, kontroll, försiktighet, omhändertagande, empati och inlevelseförmåga. Hon tar i sin studie upp hur femininitet har konstruerats historiskt, vilket visar på en mycket liten förändring sedan 1800-talet. Samhället och synen på hur kvinnor ska bete sig har såklart förändrats på 200 år men den grundläggande synen tycks vara relativt stabil och visar på att egenskaper som passivitet och underlägsenhet fortfarande är en rådande norm. Hennes resonemang kring den normativa femininiteten sträcker sig längre än bara de traditionellt kvinnliga egenskaperna. Hon lägger även vikt vid de rådande kroppsideal som samhällsnormer vill att kvinnan ska eftersträva. Ambjörnsson (2004/2008) redovisar hur den kvinnliga kroppen, trots att idealen kring den förändrats över tid, alltid ansetts vara en del av naturen. Något som skiljer den kvinnliga kroppen från den manliga då maskroppen alltid stått fri från biologin. Enligt Ambjörnssons definition av normativ femininitet regleras kvinnans sexualitet utifrån den, då kvinnan ska anses vara avhållsam och måttfull. Väljer en kvinna att bryta mot normen blir hon en avvikare och sedd som mer sexuell och därför även en motsats till normen.

4.3 Maskulinitet

Maskulinitetsforskning är en del av den feministiska traditionen och det har i takt med en önskan om normfokus blivit en naturlig del att även titta på mannen. Enligt Connell (1995) är det i maskulinitetens inbördes relationer som strukturer och maktförhållanden träder fram. Hennes teori belyser främst makthierarkin mellan de (överordnade) heterosexuella männen

och de (underordnade) homosexuella männen. Dock drar hon även paralleller till maskulinitetens auktoritära ställning gentemot kvinnor som (andra) maskuliniteter. Connell (1995) menar att maskulinitet är uppbyggt kring en hegemoni, vilket betyder en ledande, statusfylld position som män strävar efter och som omgärdas av vissa värderingar. Egenskaper och beteenden som den hegemoniska manligheten innehar ses som naturliga, vanliga och positiva. Connell (1995) menar dock att väldigt få män identifierar sig med en hegemonisk maskulinitet, däremot är det många som drar nytta av de fördelar den ger, medvetet eller omedvetet. De fördelar som denna ideala maskulinitet kan ge är framförallt en auktoritet över de som inte kvalificerar sig, exempelvis kvinnor. Hon redovisar i sin bok fyra olika typer av maskuliniteter, där hegemonisk maskulinitet är en av dem. En annan position som män kan inneha är den delaktiga, vilket är den vanligaste positionen. De delaktiga männen delar den hegemoniska manlighetens ideal, men lever inte upp till hegemonin fullt ut. Genom att de hela tiden eftersträvar hegemonin stödjer de dock idealet och på så sätt vinner de också de fördelar som den hegemoniska manligheten tilldelas. Den tredje kategorin han beskriver är de underordnade. Dessa män tillhör manligheten, men ses inte som riktiga män. Genom att de inte ses som riktiga män ger de också, omedvetet, hegemonin ännu mer status. Den sista positionen han tar upp är de marginaliserade männen, som enligt Connells maskulinitetsteori inte ens är en del av den hegemoniska manlighetens värld.

Det blir här viktigt att även belysa den kritik som riktats mot Connells maskulinitetsteori. Till exempel ställer sig Berggren (2014) kritisk till Connells teori om en fast maskulin struktur och menar istället att hans maskulinitetsteori är en svag form av strukturalism. Vidare menar han att vi inte kan studera kön som en separat kategori av ojämlikhet, utan att vi måste se till andra kategorier av ojämlikhet, till exempel klass och sexualitet.

4.4 Sammanfattning av teorin:

Teorier om genus kommer användas för att titta på hur kön skapas och reproduceras i sociala relationer och interaktioner på mansdominerade arbetsplatser. Även för att urskilja vilka mentala och beteendemässiga skillnader som existerar och vad det kan få för konsekvenser för det kvinnliga könet. Teorier om normativ femininitet blir relevanta kopplat till mitt forskningsämne då jag i analysen kommer använda normativ femininitet för att kartlägga hur normer och stereotyper kring "kvinnligt" beteende yttrar sig inom mansdominerade yrken och vad det får för konsekvenser för kvinnornas upplevelser av att jobba inom dessa yrken. Studiens syfte är att undersöka kvinnornas upplevelse men Connells syn på maskuliniteter

kommer appliceras i studien för att kunna jämföra typiskt “kvinnligt” beteende med typiskt “manligt” beteende. I analysen kommer jag reflektera kring de påtryckningar männen utövar genom deras (ofta omedvetna) strävan att uppnå en hegemonisk maskulinitet och vilka konsekvenser det får för kvinnorna och deras möjlighet att bli “en i gänget”.

Kapitel 5: Metod

I detta avsnitt presenteras undersökningens forskningsmetod. Vidare redovisas urval, genomförandet av intervjuerna samt hur analysen av det insamlade materialet gått till. Slutligen kommer en redogörelse kring studiens trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och styrka. Samt en diskussion rörande de etiska principerna.

5.1 Kort presentation av studiens deltagare

I denna studie har sex kvinnor i åldrarna 21-55 intervjuats. Enligt konfidentialitetskravet bör intervjupersonerna ges största möjliga konfidentialitet och därför är namnen fingerade (Vetenskapsrådet 2002, s. 12). Emma är 21 år och arbetar som målare sen två år tillbaka. Sofie är 26 och arbetar som målare sedan sex år tillbaka. Anna är 27 år och har arbetat som servicesmed i sex månader, tidigare arbetade Anna på en gruva i några år. Pia är 55 år och har arbetat som godsmottagare på lager i ca 15 år. Lena är 42 år och arbetar som chaufför för ett lagerföretag sedan sju år tillbaka. Ellen är 24 år gammal och har arbetat som lagerpersonal i ca fyra år.

5.2 Val av forskningsmetod och urval

I denna studie har en kvalitativ forskningsmetod använts. Detta för att skapa en djupare förståelse kring kvinnors upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Kvalitativa metoder syftar till att just skapa en djupare förståelse för attityder och idéer som förorsakar människors handlingar, formuleringar och beslutsfattande (Aspers: 2007: 13). Valet att använda intervjuer för att samla in materialet grundar sig på syftet att ta reda på hur dessa kvinnor tycker, tänker och känner. Utifrån syftet och frågeställningarna utformades en preliminär intervjuguide med frågor jag ansåg kunde besvara mina frågeställningar kring ämnet. Intervjuguiden kom att innehålla några huvudsakliga teman, där det under varje tema följde ett antal fasta frågor. Denna utformning valdes för att lämna det öppet för eventuella följdfrågor som kunde uppkomma under intervjuens gång. Intervjuer med denna typ av utformning kallas semistrukturerade intervjuer, vilket innebär att samma frågor ställs till alla som deltar i studien. Det finns dock möjlighet att variera ordningsföljden mellan frågorna. Vidare syftade frågorna att ha öppna svarsmöjligheter och en intervjuperson kan exempelvis utveckla ett svar på en viss fråga eller liknande (Bryman: 2008: 415). Denna metod, med lite

mer "flexibla" frågor kan ge mer kunskap om vad intervjupersonerna själva upplever relevant och viktigt. Om en strukturerad intervju hade använts kanske intervjuerna hade blivit mer låsta. Det skulle blivit svårare att få fram utvecklade svar då alla informanter troligtvis relaterar olika till ämnet och kanske tolkat frågorna på olika sätt.

5.3 Genomförandet av intervjuer och etiska principer

I denna studie har sex olika kvinnor som alla arbetar i mansdominerade yrken intervjuats. En avgränsning som gjorts är att studien inte belyser betydelsen av ålder och klass i relation till kvinnornas upplevelse av att arbeta i ett mansdominerande yrke. Möjligtvis kan det vara så att unga kvinnors upplevelse skiljer sig från äldre kvinnors, då de yngre kanske är mindre utrustade att hantera påtryckningar från män eftersom de kanske inte har hunnit uppnå en statusfylld karriär inom branschen. De har gjort en längre "resa" än yngre kvinnor och har kanske därför mer insikt i olika samhällsfenomen och hur dessa har hanterats och sett ur ett historiskt perspektiv. Min uppfattning är dock att detta inte är något som spelar en avgörande roll och jag har därför valt att intervjua kvinnor i alla åldrar och inom olika typer av yrken, med den enda avgränsningen att det ska vara ett yrke som är mansdominerat såväl idag som historiskt. Att analysera kvinnornas upplevelser i relation till klass och ålder hade bidragit till en ytterligare dimension. Det kan tänkas vara en ingång till fortsatt forskning på området.

Informanterna har samlats in genom ett strategiskt (målinriktat) urval. Det innebär att man väljer informanter utifrån redan konstruerade kategorier (Bryman: 2008: 392). I denna studie är dessa kriterier: kvinna, arbetande i ett mansdominerat yrke. Det var inga större svårigheter att få tillgång till fältet eftersom jag väldigt tidigt började kontakta kvinnor som jag hade i åtanke för studien och frågade dem om de skulle kunna tänka sig att delta. I ett tidigare skede kontaktades vänner och bekanta där de fick frågan om de kände kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken. De personer jag kom att ha i åtanke för studien grundades på deras rekommendationer. När kontakten togs med dessa kvinnor blev de informerade om att studiens syfte att analysera kvinnors upplevelser av att arbeta i ett mansdominerat yrke. De fick även lite kort information om mina egna erfarenheter av mansdominerade yrken. Genom att berätta det var förhoppningen att kvinnorna skulle känna större förtroende för mig och våga svara sanningsenligt på mina frågor. Dock skulle det även kunna resultera i att mina erfarenheter påverkar informanternas svar och därför valde jag att inte berätta om egna erfarenheter under själva intervjuerna. När informanterna kontaktades och intervjuerna

genomfördes förhöll jag mig till de etiska principerna som finns kring samhällsvetenskaplig forskning. Det första är *informationskravet* som innebär att forskaren måste informera deltagarna om studiens syfte. Samt vilka olika moment som ingår i undersökningen. Vidare har vi *samtyckeskravet* som syftar till deltagarnas rätt till att själva bestämma om de vill medverka i undersökningen. Det ska vara frivilligt och inte påtvingat. Sen är det även viktigt att alla de uppgifter som samlas in under studien behandlas med stor konfidentialitet. *Konfidentialitetskravet* skyddar bland annat från att obehöriga ska kunna ta del av personuppgifter. Av de anledningen är namnen i studien fingerade. Till sist kommer *nyttjandekravet* som innebär att de uppgifter man samlar in endast får användas för forskningsändamålet och ingenting annat (Bryman: 2008: 132). För att säkerställa att dessa krav följdes valde jag att högst upp i min intervjuguide skriva dessa, för att vid varje intervju bli påmind om de etiska principerna och inte glömma bort att redovisa dessa för mina informanter. Innan intervjuerna påbörjades fick informanterna frågan om det var okej att jag spelade in intervjun. Stor vikt lades även vid att se till att intervjuerna genomfördes i en bekväm miljö där det inte förekom oväsen och liknande. I diskussion med vardera informant framfördes en önskan om detta och sedan kom vi tillsammans fram till vart intervjun skulle genomföras.

5.4 Analyserandet av materialet

När det kommer till analyserandet av mitt material utformades ett kodschema. Schemat bygger på informanternas intervjusvar kopplat till de teoretiska referensramarna. Detta innebär att både teori och empiri har integrerats vid kodningen och materialet har analyserats med en kombination av ett deduktivt och induktivt analysätt. Att arbeta deduktivt innebär att kodningen utgår ifrån teorin. Induktiv kodning bygger på det empiriska materialet (Aspers: 2011: 65-75). När en kombination av de två ovan nämnda metoderna används kallas det för ett abduktivt analysätt. Det innebär att forskaren alternerar mellan formulerade teorier och den information som uppkommit genom den insamlade empiri. Dessa omtolkas sedan i förhållande till varandra vilket leder till att teori och empiri går hand i hand genom arbetets gång. Detta innebär att jag utifrån mina teorier har letat efter kopplingar samtidigt som det empiriska materialet har gett mig en del koder som jag inte hade förutspått innan. Att koda ett material innebär i korthet att det bryts ner i mindre delar, vilka kallas koder. Kodning erbjuder möjligheten att se kopplingar och samband mellan specifika individers uppfattning, utan att helheten går förlorad (Aspers: 2011: 168). Kodningen ledde till att fem huvudteman

togs fram som i sin tur har kopplats ihop med andra underliggande koder. De huvudteman som kodningen tog fram är *Könade föreställningar om styrka* vilket innefattar koder relaterade till kvinnornas upplevelser av arbetets fysiska element. Nästa tema är *Stereotyper kring "kvinnligt" och "manligt" beteende* som innefattar koder kring förväntat "manligt" och "kvinnligt" grundat i stereotyper. Tredje temat är *Nedvärdering på grund av kön* vilket innefattar koder som tydligt synliggör för hur detta kan yttra sig på de olika arbetsplatserna. Nästa huvudtema är *En hård jargong* och de underliggande koderna där innefattar kvinnornas upplevelser av jargongen på arbetsplatsen. Det sista temat som togs fram är *Kvinnornas sätt att anpassa sig för att bli "en i gänget"* vilket innefattar koder som synliggör för kvinnornas upplevelse av att behöva anpassa sig efter männen på arbetsplatsen. De olika temana representerar det mest centrala i deltagarnas intervju svar. Anledningen till varför jag valt ta fram olika teman är för att jag vill besvara alla mina frågeställningar och de berör lite olika aspekter av kvinnors upplevelser av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Genom att analysera på detta sätt har jag kunnat se ett samband i kvinnornas upplevelser och på så sätt kartlägga en relativt gemensam upplevelse av hur det är att arbeta i ett mansdominerat yrke.

5.5 Studiens trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och styrka

I kvalitativa studier kan det vara svårt att uppnå reliabilitet och validitet, då begreppen är utformade för att bedöma kvantitativa studier. Bryman (2008) beskriver dock fyra kriterier av tillförlitlighet som är anpassade till den kvalitativa forskningen men som har en motsvarighet i kvantitativ forskning. Det första kriteriet är *trovärdighet* och för att uppnå detta krävs det att man utfört forskningen i enlighet med de regler som finns och att personerna som är en del av den sociala verklighet man studerat kan bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt. Detta anser jag att studien uppnått eftersom forskningen har utförts i enlighet med de etiska forskningsprinciperna. För att vidare säkerställa studiens trovärdighet har uppsatsen mailats till informanterna. På så sätt går det att säkerställa att den upplevelse som redovisats är deras egen och att det inte skett något skensamband. Nästa kriterium är *överförbarhet* som syftar till hur pass överförbara resultaten är till en annan miljö. Ofta innebär kvalitativ forskning att man intensivt studerar en liten grupp och därför kan det vara viktigt att tänka på detta kriterium. Eftersom jag intervjuat kvinnor i olika branscher ökar överförbarheten. Om endast kvinnor inom måleribranschen hade intervjuats hade det blivit svårare att översätta resultatet till andra mansdominerade yrken. Vidare kommer *pålitlighet* som är en motsvarighet till reliabilitet i kvantitativ forskning och det innebär att man säkerställer att det

skapas en fullständig redogörelse av alla faser av forskningsprocessen. Då kan kollegor/lärare genom handledning fungera som granskare och bedöma val av intervjupersoner, problemformulering och så vidare. Det sista av de fyra kriterierna är *en möjlighet att styrka och konfirmera* som är en motsats till objektivitet. Eftersom forskningen inte kan bli fullständigt objektiv i detta fall är det viktigt att det är uppenbart att forskaren inte medvetet låtit personliga värderingar och åsikter påverka utförandet och framförallt slutsatserna i undersökningen. Eftersom jag själv arbetat inom mansdominerade yrken har det känts extra viktigt att ha detta kriterium i åtanke. Studien skall inte grunda sig på mina egna erfarenheter. Under intervjuerna har jag därför valt att berätta väldigt lite om mina egna erfarenheter för att inte "leda" informanterna i en viss riktning. Vidare har jag under kodning och analys tagit avstånd från mina egna erfarenheter och enbart utgått ifrån den empiri som intervjuerna givit. Det går dock att tänka sig att en person som tidigare arbetat i mansdominerade yrken omedvetet tolkar resultatet på ett annat sätt än en person som inte har det. Genom att vara medveten och uppmärksam om detta minskar dock risken för skensamband.

Kapitel 6: Resultat och analys

I detta kapitel presenteras studiens empiriska material för att sedan kopplas till de teorier och den tidigare forskning som valts. Kapitlet är indelat i fem olika teman: *Könade föreställningar om styrka, Stereotyper kring "kvinnligt" och "manligt" beteende, En hård jargong, Nedvärdering på grund av kön, Kvinnornas sätt att anpassa sig för att bli "en i gänget"*. Dessa teman har utformats utifrån kodningen och det samband gick att utläsa där kring kvinnornas upplevelser. I denna del presenteras vad tidigare forskning och teorier har gemensamt men även hur de skiljer sig åt. Genomgående kommer det, enligt mina informanter, mest viktigt och betydande under intervjuerna att belysas. För att sedan koppla det till genus, femininitet, maskulinitet och tidigare forskning på ämnet.

6.1 Könade föreställningar om styrka

Alla kvinnor som intervjuats i denna studie beskrev sitt arbete som fysiskt tungt och krävande. Flera av kvinnorna beskrev sig själva som vältränade och menade att det är en förutsättning för att orka med det dagliga arbetet. De beskrev även hur arbetet de utför varje dag, oavsett om de vill eller inte, gör dem fysiskt starkare. Trots detta upplevde flera av kvinnorna att männen, i den aspekten, har en biologisk medfödd fördel och därför får andra arbetsuppgifter än kvinnorna och på så sätt även ett större ansvar på arbetet.

[...] killar har ju liksom biologiskt ett försprång där, en otränad kille klarar ju liksom mer än mig, fast att jag är ganska tränad...dom har en annan grundstryka liksom...om det är nåt jag inte klarar av så vet jag ju att liksom att mina manliga kollegor kommer klara av det, så är det ju. [Sofie]

Sofie beskriver i detta citatet hur hon upplever att männen har en annan grundstryka än kvinnorna och därför tilldelas ett biologiskt försprång. Det går dock att reflektera kring om Sofies upplevelse av att männen har ett biologiskt försprång, framförallt, handlar om de socialt konstruerade normer som existerar kring hur en man ska vara och hur en kvinna ska vara. Det finns flera studier som studerat biologiska skillnader mellan män och kvinnor och generellt sett skulle man kunna säga att män är fysiskt starkare än kvinnor. Dock menar Connell (2015) att dessa könsskillnader antingen är väldigt små eller inte existerar alls. Hon menar att man inte kan se dessa skillnader som något endast givet av naturen utan att de

handlar om vad vi lär oss under uppväxten. Kvinnor får lära sig att vara omhändertagande, moderliga och försiktiga. Samtidigt bedöms vi kvinnor sällan utifrån vår fysiska förmåga till skillnad från männen. De får istället lära sig att de ska vara starka, tåliga och "bita ihop". Anna reflekterade kring hur hon som kvinna, trots att hon kanske är svagare, ändå har en fördel i förhållande till männen på hennes arbetsplats.

[...] eftersom jag tränar och har mycket kunskap tror jag att jag har en lägre benägenhet att skada mig än vad killarna har, för dom bara kör och liksom tänker inte på hur dom lyfter... det är typ lite en machogrej också tror jag dom ba "nu köör vi, allt eller ingenting...Jag är ju mer okeej hur gör vi det här på bästa sätt så att det är skonsamt för kroppen. [Anna]

I detta citat beskriver Anna hur hon upplever att hennes sätt att arbeta är mer skonsamt för kroppen. Hon menar att männen löper större risk att skada sig på grund av någon hon benämner som en "machogrej". Att tolka utifrån Annas citat upplever hon att männen sätt att bara "köra på" och inte be om hjälp grundar sig en machokultur, där män hela tiden måste visa sig starkast. Hennes sätt att beskriva hur hon själv tacklar fysiskt krävande situationer går att koppla till de egenskaper som Ambjörnsson (2004/2008) definierar som traditionellt kvinnliga. Dessa egenskaper är till exempel kontroll, måttfullhet och försiktighet. Annas sätt att hantera den fysiska aspekten av hennes arbete skulle kunna beskrivas som kontrollerat och försiktigt och genomtänkt. Hon har i den processen ett långsiktigt tänkt och vill undvika framtida skador. Annas sätt att beskriva männen i den här situationen går att koppla till Connell (2015) och hennes teori om genus. Connell menar att dessa uppleva skillnader mellan kvinnor och män grundar sig i den uppdelning som sker redan när vi är små. För flickorna är det accepterat och förväntat att vara svag och kunna visa känslor. Pojkar förväntas vara starka och tåliga och att gråta är inte lika accepterat. Det är genom dessa små handlingar som sociala normer och förväntningar överförs och "manligt" beteende särskiljs från "kvinnligt". Något som var gemensamt för kvinnorna i studien var deras sätt att beskriva männen som de "starka" och sig själva som mer försiktiga och deras agerande som mer genomtänkt. Ett exempel på det är när Ellen beskriver det såhär:

I början lyfte jag saker som halvt fick mig att bryta ryggen, men insåg rätt snabbt att det inte kommer hålla i längden. På köttet i alla fall är vissa lådor är så tunga för mig att jag inte kan rubba dom, då får jag lämna det till min manliga kollega. [Ellen]

Ellen menade att hon till en början inte lyssnade på kroppen utan lyfte tunga lådor för att på något sätt bevisa för männen att hon fixade det trots att hon är tjej. Detta var dock något som hon märkte inte var hållbar i längden då hon riskerade att skada sig. Något som blir intressant i Ellens citat är hur hon, som kvinna, räknar med att om inte hon kan lyfta lådan så kommer en man garanterat kunna göra det. Vilket i sin tur grundar sig i normen att män “ska vara starka”. Detta anser jag även kan förklara det “machobeteende” Anna beskrev i det tidigare citatet. Som man hade det kanske inte varit lika “socialt accepterat” att be om hjälp med en tung låda då de har blivit lärda att de ska kunna hantera fysiskt krävande situationer. Samtidigt som män även bedöms utifrån deras fysiska förmåga i högre utsträckning än kvinnor. För Ellen tycks det vara självklart att behöva be en manlig kollega om hjälp med en för tung låda, kanske för att det faller inom normen för “kvinnligt beteende”. En man skulle istället, enligt normen, degradera sin manlighet om han bad om hjälp med en tung låda. Enligt Connell (2015) och hennes maskulinitetsteori tillhör detta “machobeteende” det idealiserade sättet att vara man på. Manlighet är enligt Connell (2015) något som antas utgå ifrån den manliga kroppen. Hon anser att den fysiska upplevelsen av manlighet och kvinnlighet är centrala för tolkningen av genus. För män spelar fysiken och sporten en viktig roll i formandet av maskuliniteten i vårt samhälle. Då män, enligt den hegemoniska maskuliniteten, förväntas vara starka och duktiga på sport. Hon beskriver hur hegemonisk maskulinitet är det ideal som alla män relaterar till och hur den statusfyllda position det innebär för män som grupp leder till att kvinnor underordnas. Inom sporten, till exempel, finns det tydliga och bestämda sociala relationer som innefattar tävling och hierarki bland männen. Samt exklusion eller dominans över kvinnor eller homosexuella som står utanför den hegemoniska, överordnade formen av maskulinitet. Det har i detta kapitel blivit tydligt att män och kvinnor har olika förväntningar på sig när det kommer till den fysiska aspekten av arbetet. Det leder till att kvinnorna hamnar i en underlägsen position. Dock var det flera av kvinnorna i studien som menade att deras sätt att arbeta var bättre och skonsammare för kroppen och att de önskade att flera av männen kunde anamma deras sätt att arbeta istället för att försöka hävda sig genom det beskrivna “machobeteendet”.

6.2 Stereotyper kring “kvinnligt” och “manligt” beteende

Något som visade sig under intervjuerna var att samtliga kvinnor upplevde att det fanns “normer” och “regler” kring hur de skulle vara, samt att de kunde se en skillnad på hur dessa gav sig i uttryck för män respektive kvinnor på arbetsplatsen.

[...] på min firma är det lite så, du vet, om nån säger nåt sexistiskt eller rasistiskt och jag reagerar och säger typ “fast vad menar du nu” då blir dom liksom men vadå?? varför lägger du dig i, typ som att bara för att jag är kvinna så får jag inte lägga mig i deras “grabbsnack” även om de säger saker som inte är okej, liksom varför har jag mindre rätt att lägga mig i bara för att jag är kvinna och tydligen inte fattar nånting när det egentligen är dom som uppenbarligen inte fattar liksom, det stör jag mig verkligen på.

[Emma]

Emma beskriver i citatet hur hon kan uppleva att kvinnorna på arbetet inte får lägga sig i ”grabbsnacket” enbart för att de är kvinnor och inte ”grabbar”. Hon ser det som ett problem då hon anser att ”grabbsnacket” ofta kan vara nedlåtande och provocerande. Männen blev irriterade om hon sa ifrån och tyckte att ”hon inte skulle ta det personlig” och istället bara hålla sig utanför deras diskussioner. Känslan Emma uttrycker i citatet ovan var något som samtliga kvinnor beskrev fast på lite olika sätt. Alla kvinnor kunde beskriva en situation då de upplevde sig underordnade männen och inte gavs samma utrymme att uttrycka sina åsikter. Flera av kvinnorna beskrev även hur männens sätt att prata med varandra kunde upplevas provocerande för kvinnorna. Samtliga kvinnor beskrev situationer då de lämnats utanför gemenskapen på grund av deras könstillhörighet, då kvinnorna enligt männen inte hade någon anledning att lägga sig i “grabbsnacket”. Detta går att koppla till begreppet “Mannen som norm” som syftar till föreställningar om män och manlighet värderas högre och sätter en större prägel på organisationens kultur än kvinnor och kvinnlighet. Kvinnors villkor i organisationen påverkas av att de betraktas som avvikare från den manliga normen som de ständigt jämförs med och bedöms utifrån. Det handlar om en maktrelation där normen avgör vad som är avvikande. Eftersom dessa kvinnor arbetar i yrken som domineras av ett stort antal män tillhör de minoriteten och får därför inte samma utrymme som männen. Flera av kvinnorna i min studie beskrev hur de upplevde att de hade förväntningar på sig att agera i enlighet med “kvinnligt beteende” och därför fick motstånd av männen om de sa ifrån när “grabbsnacket”, enligt dem, tog en otrevlig vändning. En del av kvinnorna beskrev hur de valt att sluta “säga ifrån” och istället gå ifrån när de upplevde att snacket blev för grabbigt. Andra upplevde det som oerhört viktigt att säga ifrån, trots att de ibland kunde leda till ett motstånd.

[...] det känns som att det förväntas en att man liksom bara ska sitta där i ett hörn och va lite söt och tyst och liksom ba sköta sitt jobb och då känner man ju ba fast näää, det tänker jag inte göra, hör jag nåt jag inte gillar måste jag ju säga ifrån. [Anna]

Anna beskriver i detta citat hur hon upplevde att det förväntades av henne att hon ska vara tyst och snäll och inte säga ifrån eller uttrycka sina egna åsikter. Det intressanta med detta citat är Annas sätt att göra motstånd. Hon är medveten om den stereotyp som existerar på arbetsplatsen kring accepterat "kvinnligt beteende". Samtidigt väljer Anna att ta avstånd och istället för att anpassa sig till stereotypen väljer hon att gå emot den. Bilden av att hon, som kvinna, ska vara söt, tyst och inte lägga sig går att relatera till den historiska synen på normativ femininitet. Där värderas kvinnan och bedöms enbart utifrån hennes socialt konstruerade "kvinnliga" egenskaper. De förväntade egenskaper som Anna beskriver i citatet går att koppla till det som Selberg (2012) beskriver som det normativa sättet "att vara kvinna på". Kvinnorna som jag intervjuade upplevde dessa stereotyper som problematiska, då de själva inte kunde relatera till egenskaperna som stereotyperna innefattar. Samtliga informanter ansåg att dessa stereotyper bidrog till en ojämlikhet där kvinnorna på arbetsplatsen placerades in i ett "fack" på grund av deras könstillhörighet och inte på grund av deras förmåga att utföra arbetet. Det går att se en problematik kring dessa typer av sociala relationer inom mansdominerade yrken. Den upplevelse som kvinnorna i min studie beskriver påverkar utifrån Martin och Barnard (2013) inte bara deras psykosociala arbetsmiljö utan det påverkar även deras möjligheter att göra karriär. Enligt deras studie var den största utmaningen som kvinnorna mötte de hemliga och informella organisatoriska lösningarna som får fördomar att spridas vidare och som upprätthåller en könsdiskriminering. De citat som hittills presenterats synliggör att det finns stereotypa könsroller som lever kvar och, i allra högsta grad, påverkar kvinnornas upplevelser av att arbeta i mansdominerade yrken. Det går även att se hur dessa stereotypa förväntningar kan komma att påverka kvinnornas möjlighet att "göra karriär" inom yrket, eftersom att de placerar kvinnorna i en underordnad position. Flera av kvinnorna beskrev dock hur de, genom att känna till dessa stereotypa förväntningar, lättare kunde gå emot dem och på så sätt förändra hur man ser på alla kvinnor på arbetsplatsen.

[...] jag tror att det i allmänhet kan finnas nåt strukturellt där, killar är ju mer att de tar för sig och hörs högst. Jag är eller har i alla fall varit mer försiktig och orolig att göra fel, killarna känns mer högmodiga på nåt sätt. Tjejerna kan nog sakna den pondusen

som männen har i många fall, jag tror vi analyserar mer och tänker på vad som kan gå fel. [Pia]

I detta citat beskriver Pia hur hon upplever en rädsla att misslyckas i arbetet. Eftersom hon arbetar på en mansdominerad arbetsplats där män och "manligt" beteende utgör normen upplever hon att hennes "kvinnliga" egenskaper blir en nackdel. Pia beskriver hur hon tenderar att analysera situationer och dess konsekvenser på ett annat sätt än vad hon upplever att männen gör. Samtidigt som hon även beskriver hur hon saknar den pondusen som hon upplever att många av männen har. Pia har arbetat på sin arbetsplats i många år och menade att hon främst ser bristen på pondus hos yngre oerfarna tjejer. Idag har hon uppnått en statusfylld position på arbetsplatsen vilket bidrar till mer pondus men hon beskrev hur det är något som hon kämpat mycket med genom åren. Att uppnå en statusfylld position på arbetet kan enligt Bagilhole, Dainty och Power (2009) ses som en strategi för Pia att på riktigt bli "en i gänget". West och Zimmerman (1987) argumenterar för att vi genom vardagliga interaktioner placerar människan i ett fack med en viss könstillhörighet. Det är genom dessa interaktioner som föreställningar om de "naturliga" egenskaperna uppkommer, som till exempel att kvinnor är traditionellt och "naturligt" mer analyserande och försiktiga, samtidigt som män "naturligt" är modigare och mer högljudda. Om män "naturligt" är mer högljudda går det att förstå varför kvinnorna upplever att de inte får samma utrymme att uttrycka sina egna åsikter. Inom mansdominerade yrken är männen en majoritet vilket hjälper männen att bevara deras maskulina identitet. Genom att umgås med andra män blir de även bekräftade som män och på så sätt stärks deras maskulinitet ytterligare. Ambjörnsson (2004/2008) beskriver i sin bok hur personer av samma kön söker sig till och föredrar gemenskapen av personer med samma kön. Inom mansdominerade yrken blir detta extra problematiskt. Eftersom antalet kvinnor inte är så stort behöver de ingå i en gemenskap med männen för att kunna "göra karriär" och inte uteslutas helt. Genom att mannen är norm blir mannen i en grupp med andra män ännu starkare vilket leder till att de får mer makt. Teorier om genus kan delvis förklara varför kvinnorna upplever att de inte kan ta för sig på samma sätt som männen. Ingen av kvinnorna i min studie beskrev uttryckligen en rädsla för att ta för sig. Dock går det utifrån dessa teorier att förstå hur detta är något "strukturellt" som påverkar oss oavsett om vi vill det eller inte. Att kvinnorna i min studie verkade vara medvetna om dessa stereotypa föreställningar kan dock tyda på att det blir enklare att förändra eller sätta sig emot "männens beteenden" om man själv är medveten om att de grundar sig stereotyper kring "manligt" och "kvinnligt" beteende.

6.3 En hård jargong

Under mina intervjuer bad jag kvinnorna beskriva hur de upplevde jargongen på arbetsplatsen och genomgående beskrivs den antingen som "grabbig", "hård", "rå" eller "tuff". Några av kvinnorna hade tidigare arbetat inom kvinnodominerande yrken och de beskrev en stor skillnad i hur jargongen upplevdes på respektive arbeten. En av kvinnorna hade endast arbetat på mansdominerade yrken uttryckte hur hon gillade den lite "råare" jargongen och att hon hellre arbetade i en sån miljö än med andra kvinnor, då hon kunde uppleva att männen är mer raka och ärliga till skillnad från kvinnor som, enligt henne, skvallrar mer och baktalar varandra på ett annat sätt.

[...] det är ju en speciell jargong med killar... helt klart. Ofta är det lite råare och lite liksom mer skämtsamt... och asså jag gillar ju det, det tycker jag är rätt skönt. Sen kan jag sakna djupa samtal typ ha ha...liksom jaha ska vi prata om bilar och motorer idag igen ha ha, kan vi inte prata om livet istället...det är inte deras grej liksom [Lena]

I detta citat beskriver Lena hur hon upplever att killarna har en speciell jargong. Hon beskriver jargongen som skämtsamt och "rå", något som hon verkar trivas med och upplever positivt. Dock beskriver Lena vidare hur samtalsämnen inte alltid faller henne i smaken och att hon ibland kan önska att de hade kunnat diskutera andra frågor på ett djupare plan. Något som hon menar inte tillhör den "grabbiga jargongen" och därför sällan eller aldrig diskuteras. Lena som arbetat på en mansdominerad arbetsplats i många år kan tänkas vara väldigt van vid jargongen men trots det kunde hon se flera problem med den. Att tolka utifrån samtliga genomförda intervjuer är ett vanligt förekommande uttryck för kulturen på en mansdominerad arbetsplats en "grabbig jargong". Resultatet visar att uttrycket oftast är kopplat till ett tufft och hårt klimat i allmänhet såsom grova skämt och hårt språk, men även sexuella yttranden om sex och kvinnokroppar och en nedvärdering av kvinnan som kön. Detta menar Keisu (2009) är ett sätt för männen att hävda, bibehålla och skydda sin maskulina kultur. Majoriteten av informanterna i hennes studie upplever denna jargong som ett problem. Något som även stämmer överens med mitt eget resultat. Även de kvinnor som sa sig uppskatta jargongen kunde alla komma på exempel där den "grabbiga jargongen" upplevts provocerande eller kränkande. Enligt Connell (1995) och hennes teori om den hegemoniska maskuliniteten så söker männen bekräftelse hos andra män genom den "grabbiga jargongen". Det blir för dem ett sätt att utöva makt över de som befinner sig

utanför den hegemoniska maskuliniteten och visa "vilka det är som bestämmer". Vidare menar hon att männen sällan ägnar sig åt detta privat, utan att det framförallt är något som yttrar sig hos män i grupp. Flera av kvinnorna i min studie kunde nämna situationer då upplevde att den "grabbiga jargongen" blev provocerande. Majoriteten av situationerna handlade dock om tillfällen då kvinnorna överhört konversationer män emellan.

[...] asså ibland när man överhör vad killarna säger till varandra så kan man bli riktigt trött... många liksom beklagar sig över sina fruar som gör si eller så och liksom talar om dom och ah vad ska man säga typ roll i hemmet... sånt kan göra mig jäkligt provocerad, eller typ så söndagar när alla varit ute i helgen, då blir det ju jäkligt grabbigt snack om tjejer på krogen och sånt. [Ellen]

Flera av kvinnorna uttalade sig i linje med Ellens citat och beskrev hur det kunde upplevas provocerande när männen pratade om kvinnans roll hemmet eller om aktuella samhällsproblem med en nedvärderande klang. Samtliga informanter beskrev hur dessa uttalanden kring kvinnors förväntade roll i hemmet kändes oerhört "gammalmodiga" och därför blev provocerande. Kvinnorna upplevde att männen, genom dessa typer av kommentarer, förminskade deras arbetsidentitet. De upplevde inte att deras roll i hemmet eller som förälder hade något som helst samband med deras roll på arbetet. Enligt Selberg (2012) handlar detta om sambandet mellan att inneha vissa "moderliga egenskaper" och att vara en "bra kvinna". Normativ femininitet används som ett begrepp för att kunna identifiera hur kvinnor "bör vara" i förhållande till ideologin kring moderskap och omvårdnad i både det egna hemmet och i välfärdsstatens moraliska uppdrag. Den normativa femininiteten skapar möjligheter men den sätter också gränser genom att den bidrar till att upprätthålla och återskapa normer och värderingar kring kvinnlighet. Selberg (2012) talar om ritualiserad normalitet där hemmet och familjen snarare än arbetet är basen för identifikationen. Detta bidrar till skapandet av en gemenskap men blir samtidigt exkluderande för dem som inte passar in. Kvinnorna i min studie upplevde jargongen som exkluderande eftersom att de inte upplevde att deras "roll i hemmet" är vad som identifierar dem som "bra kvinnor". I citatet ovan beskriver Ellen vidare hur hon egentligen vill säga ifrån men väljer att inte göra det och går istället därifrån när hon upplever att "snacket" blir för mycket. Det är en form av anpassning från Ellens sida då hon antar att alternativet att säga ifrån kommer ha större konsekvenser för henne på arbetsplatsen.

[...] sen va man väl lite sådär fundersam kring hur det skulle vara att jobba med killar och asså ah man blev kanske lite förvånad över hur pass liksom rakt på de var och liksom inte rädde för att driva med mig eller så... det tog ju ett tag innan jag liksom fattade hur jag skulle reagera. [Emma]

Flera av kvinnorna beskrev hur de i början blev lite förvånade över jargongen och att de tog ett tag innan de förstod hur de skulle hantera den. Emma beskriver hur det tog ett tag innan hon visste hur hon skulle reagera och hon berättade hur hon fått lära sig den hårda vägen. Under Emmas intervju berättade hon om en specifik situation då hon upplevde att en man hade "testat" henne. Hon beskrev då hur en man på en högre position tilldelat henne en arbetsuppgift som hon upplevde lite konstig. Som ny valde Emma, trots det, att ta sig an uppgiften för att sedan se ett hånflin från sin manliga kollega som sa "jag skojade bara med dig". Denna typen av förlöjligade var något som flera av kvinnorna kunde ge exempel på. Där männen utnyttjade deras maktställning för att göra kvinnorna och deras arbete till åtlöje. Keisu (2009) menar att kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken blir sedda som "avvikare", då kvinnor i en minoritet blir mer synliga. En avvikare blir ofta bli utsatt för olika tester och påtryckningar då de ses som ett hot för gruppen. Den "grabbiga jargongen" är ett exempel på de test och påtryckningar som utövas. För männen leder jargongen till en starkare och tydligare gemenskap eftersom de tillhör majoritetsgruppen. De vill visa vilken kultur som råder på arbetsplatsen och genom att göra det kan de skydda sig mot det upplevda hotet. För kvinnor leder detta dock till en problematik då de som avvikare endast kan besvara dessa test och påtryckningar genom att antingen visa att de accepterar den rådande jargongen genom att ta avstånd från andra kvinnliga kollegor eller att utstå sexistiska skämt utan att protestera. Att tolka av mina informanters citat går det att se hur de upplever att det är dem som behöver anpassa sig. Egentligen vill de säga ifrån när de hör hur männen pratar, men istället för att göra det väljer dem att anpassa sig efter den rådande jargongen och accepterar skämten eftersom de i situationen är "avvikare". I den situationen kan konsekvensen upplevas värre än att "inte vara sann mot sig själv", då en "avvikare" som går emot normen kan uteslutas helt från gruppen. Samtliga kvinnor i min studie upplevde dock att männen oftast var väldigt snälla och trevliga mot dem och att problemet framförallt låg i hur männen pratade med varandra och vad de pratade om. Kanske blir det då ännu svårare för kvinnorna att säga ifrån eftersom det männen sa inte alltid var direkt riktat till kvinnorna. Dock visar mitt resultat att allmänna uttalanden om "kvinnor som grupp" kan vara minst lika provocerande. Det går att sociologiskt förstå på så sätt att kvinnorna upplever att de inte bedöms utifrån deras

individuella egenskaper utan utifrån en stereotyp bild kring “hur dom ska vara” istället för hur de faktiskt är.

[...] asså jag upplever ju att killarna kan ha en rätt hård jargong... fast kanske mest mot varandra än mot oss tjejer... men asså det kan ju vara lika jobbigt att lyssna på det typ.

[Emma]

Att killarna var “hårdare” mot varandra än mot tjejerna var också något som samtliga kvinnor uttryckte. Det går i sin tur att koppla till männens konstanta, men omedvetna, strävan att uppnå hegemonisk maskulinitet. En man ska enligt den hegemoniska maskulinitetens ideal vara vit, ha en god ekonomi, kvinnokarl, stark, både psykiskt och fysiskt, visa auktoritet, vara känslökall, beskyddande, lojal och förnuftig. Connell (2015) menar de fördelar som denna form av maskulinitet kan ge är framförallt en auktoritet över de som inte kvalificerar sig, exempelvis kvinnor. Det finns troligtvis ingen längtan hos män att förtrycka kvinnor, utan det ska nog mer ses som ett sätt för männen att söka bekräftelse hos andra män. Kvinnor har historiskt sett sällan besittit makten och det finns därmed ingen mening med att ”ställa sig in” hos kvinnor.

6.4 Nedvärdering på grund av kön

Under mina intervjuer frågade jag kvinnorna om de någonsin upplevt att de nedvärderats på grund av deras kön. Majoriteten av kvinnorna uttryckte då att de inte kunde komma på någon situation då det hade skett. De upplevde överlag männen som väldigt trevliga, välkomnande och roliga. När jag dock gick vidare i intervjuerna och ställde lite följdfrågor visade det sig att samtliga informanter kunde komma på minst ett tillfälle då de faktiskt hade blivit nedvärderad på grund av deras kön. Det går att reflektera kring att detta skulle kunna bero på att kvinnor historisk och strukturellt fått lära sig att det okej för män att kommentera deras kroppar. Kvinnornas sätt att återkommande beskriva männen i positiva ordalag, trots flera upplevelser som inte alls är särskilt trevliga synliggör för de normer som existerar kring kvinnlighet. Kvinnor bedöms till exempel i stor grad utifrån skönhet och får därför även lära sig att kommentarer kopplat till deras kön och kropp ska ses som en “komplimang”. Det skulle kunna tänkas förklara varför kvinnorna först inte kunde komma på ett exempel på när de nedvärderats på grund av deras kön, trots att alla sen hade minst ett exempel på en situation då det skett.

[...] min kvinnliga kollega sa till chefen att hon ville ha andra tröjor för att man såg igenom dom och hon ba det enda folk tittar på är mina bröst men då va dom såhär ja, ja, ja “vilket jobbigt problem” [Sofie]

I detta citat beskriver Sofie en mycket jobbig situation som hennes kvinnliga kollega på samma arbetsplats varit med om. Hennes kvinnliga kollega hade berättat hur detta var ett problem som hon tänkt på under en längre tid och till slut bestämt sig för att det var något som behövde lösas då det påverkade hennes uppleva arbetsmiljö på ett negativt sätt. När hon tagit mod till sig och berättat om problemet för sin chef fick hon dock inte alls den responsen hon förväntat sig. Chefen valde istället att skratta åt situationen och på så sätt förminska hennes problem. Vidare beskriver Sofie hur hon fick känslan av att hennes kollega fick den responsen enbart för att hon är en kvinna. Sofie berättade att det vid flera tillfällen hänt att både hon och hennes kollega känt sig osynliga och att deras behov inte har tillgodosetts i samma utsträckning som männens. Om en man istället hade klagat över en för liten tröja ansåg hon att han skulle bli bättre bemött. Det som Sofie beskriver synliggör kvinnors roll som *de oseedda* på arbetsplatsen. Berntson och Härenstams (2010) redogör för hur *De involverade* har starkare sociala relationer på arbetsplatsen och därför även bättre förutsättning att få stöd och bli avlastade vid behov. *De oseedda* har istället en ganska dålig relation med framförallt organisationens ledning, där de varken får hänsyn eller omsorg. Sofies upplevde att hennes kollegas röst inte vägde lika tungt som männens, trots att det handlade om ett problem som påverkade henne i högre grad än vad det kan tänkas påverka de manliga kollegorna. Det går i detta fall att reflektera kring att detta skulle kunna bero på hennes roll som *osedd* i förhållande till mannen *involverade* roll. Flera av kvinnornas citat gick i linje med detta. Anna beskriver i citatet nedan att hon upplevde en orättvis fördelning av arbetsuppgifter som hon ansåg var kopplat till kön och på så sätt även en nedvärdering av hennes förmåga som kvinna att utföra arbetet.

[...] när vi ska göra nåt med en ställning så får vi tjejer stå där nere och skicka upp grejerna medans killarna får vara där uppe och genomföra själva arbetet...och skickar vi inte upp sakerna snabbt kommer det suckar och skit... asså jag menar jag skulle ju lika gärna kunna stå där uppe och bygga men av nån anledning är det liksom inte ens nåt snack om det, utan det är nån jäkla rollfördelning där. [Anna]

Anna beskriver hur det finns en tydlig rollfördelning på hennes arbetsplats som hon tycker känns orättvis. Hon berättade om flera olika situationer då hon, som kvinna, blivit tilldelad

“lättare” arbetsuppgifter och männen de “svårare” eller åtminstone de mer fysiskt krävande arbetsuppgifterna. Anna såg det som negativt då hon menade att hon utan tvekan hade kunnat göra samma arbete som männen. Hon upplevde att männen ofta ställde sig kritiska till att arbeta tillsammans med kvinnorna och att de visade det genom suckar och liknande, vilket hon upplevde gjorde det svårare att, som kvinna, känna sig trygg och respekterad i sin yrkesroll. Lindgrens (1983) studie redovisar ett resultat att manliga arbetstagare har en negativ inställning till att arbeta tillsammans med kvinnor. Studien visar även att kvinnorna blev tvungna att bete sig underordnat. De kände ett tryck från överordnade att agera i konsekvens med ett "kvinnligt" beteende snarare än yrkesrelevant beteende för att överhuvudtaget bli sedda. Flera av kvinnorna i min studie beskrev hur det fanns en tydlig rollfördelning på arbetsplatsen där det gjordes skillnad på typiskt “manligt arbete” och typiskt “kvinnligt arbete”. Det typiska “kvinnliga arbetet” kunde till exempel beskrivas som mer administrativt eller arbetsuppgifter som krävde noggrannhet. Eller som i citatet ovan där männen fick utföra det “faktiska arbetet” och Anna fick skicka upp materialet. För kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken blir denna rollfördelning problematisk. De finns praktiskt, psykiskt och fysiskt ingen anledning till varför de inte skulle kunna göra samma jobb som männen. Problemet ligger snarare i männens negativa inställning kring kvinnorna och deras förmåga att utföra samma arbete. Vilket i sin tur leder till att kvinnorna får en underordnad roll. I mina intervjuer blev det även tydligt att kvinnorna som befinner sig i en avvikande position, enligt normen är medvetna om sin position medan männen som är normen verkar vara omedvetna. Därför kan man förstå varför det är vanligt att kvinnor i en grupp förespråkar blandade grupper som princip, medan männen istället betonar betydelsen av kompetens oavsett kön. Inom mansdominerade yrken är männen en majoritet och därav känner de inte till de normer som tillhör den avvikande positionen som kvinnorna är en del av. När det kommer till nedvärdering på grund av kön verkade kvinnorna uppleva just denna ojämna och orättvisa arbetsfördelning som mest problematisk. Dock var det även flera av kvinnorna som beskrev situationer då deras kroppar kommenterats på ett sätt som nedvärderar det kvinnliga könet. Detta var något de upplevde som mycket jobbigt och som något som inte hör hemma varken på arbetsplatsen eller någon annanstans.

[...] i början fick jag ofta pikar om att jag typ hade en fin kropp från lite olika håll, det var väl trevligt första gången, men sen bara väldigt opassande liksom. Kommer ihåg en specifik grej när jag kom tillbaka efter en semester med min kille, då var det en kille som började typ skämta om vart vi haft sex och han typ illustrerade mig i olika

sexställningar, tror jag garvade i stunden men sen efter kändes det bara väldig konstigt och jag blev arg på mig själv för att jag hade skrattat åt det [Ellen]

[...] när jag skulle få arbetskläder var min chef noga med att jag skulle få kläder som var gjorda för kvinnor... och jag menar det är ju jättebra men sen gav han mig komplimanger om min kropp och sa “det är ju bra om du är snygg”...och de va lite underligt tycker jag [Sofie]

Kvinnorna i citaten ovan beskriver båda hur de fått utstå kommentarer angående deras kroppar. Ellen upplevde att männen ansåg sig ha rätten att kommentera hennes kropp. Något som hon själv inte uppskattade då hon inte ansåg att de berörde dem precis som hon inte heller ansåg att det var passande på en arbetsplats. Ellen beskriver vidare hur hon i de stunderna inte riktigt visste hur hon skulle reagera men att hon känt sig illa berörd i efterhand. Sofie beskriver också en situation då hon upplevt att en man tagit sig rätten att kommentera hennes kropp. Den situationen hon beskriver skiljer sig något från händelsen som Ellen beskriver i första citatet. Samtidigt har dom ett samband och det är att männen “tagit sig friheten” att kommentera deras kroppar i ett sammanhang där det inte hör hemma. Den kvinnliga kroppen har enligt Ambjörnssons (2004/2008) alltid ansetts vara en del av naturen. Detta är något som skiljer den kvinnliga kroppen från den manliga då manskroppen alltid stått fri från biologin. Detta har i sin tur inneburit en politisk reglering kring varje kvinnas rätt till att ta beslut angående sin kropp och gjort kvinnokroppen till ett ämne som allmänheten har rätt att diskutera. Utifrån definition av normativ femininitet regleras även kvinnans sexualitet, då kvinnan ska anses vara avhållsam och måttfull. Väljer en kvinna att bryta mot normen blir hon en avvikare och sedd som mer sexuell och därför även en motsats till normen. När sexualiteten regleras på detta sätt leder det till att kvinnor förlorar rätten till sin sexualitet. Det leder till att det, för kvinnor, blir en smal balansgång mellan att vara fullständigt avhållsam och för sexuellt aktiv. Ellen berättade även om ytterligare en händelse i citatet där en manlig kollega illustrerat henne i olika sexställningar. Vilket blir en intressant kontrast till den ovan nämnda beskrivningen av männen som trevliga, snälla och välkomnande. Det går att tänka sig att det kan handla om att hon, som kvinna, fått lära sig att ta dessa typer av kommentarer om hennes kropp som en “komplimang”. Ellen beskrev nämligen att hon i stunden inte reagerade så starkt utan att det var först efter händelsen som hon reflekterade kring hur jobbigt det hade upplevts då mannen frantog henne rätten till att uttrycka sin egen sexualitet. För mannen finns inte samma regleringar då hans sexualitet anses vara personlig och inte något som samhället har rätt att inskränka. Att tolka utifrån de

ovan nämnda citaten verkar inte männen reflektera speciellt mycket över att det dem säger inte upplevs “okej” av kvinnorna. Detta kan, till viss del, bero på det som Ambjörnsson beskriver. Att kvinnokroppen alltid varit en del av naturen och därför anses vara ett av allmänheten accepterat ämne att kommentera. Det skulle även kunna förklara varför kvinnorna till en början hade svårt att komma på situationer då de blivit nedvärderad på grund av deras kön. Som kvinnor får vi lära oss att det är okej för våra kroppar att bli bedömda och kommenterade medans killars kroppar i större utsträckning får stå fri från dessa typer av kommentarer eftersom att deras rätt att ta beslut angående deras kroppar inte har reglerats politiskt, som det har för kvinnor historiskt sett. Detta tema visar en dyster bild av kvinnornas vardag i mansdominerade yrken. Samtliga kvinnor jag intervjuade beskrev dock tydligt hur de inte ansåg att dessa typer av kommentarer var okej, samtidigt som de även tryckte på att det inte hörde till vardagen att få kommentarer om sina kroppar. Flera av kvinnorna beskrev hur de under sin tid inom mansdominerade yrken fått mer pondus och att de inte var rädda för att säga ifrån om någon skulle säga något nedvärderande kopplat till deras kropp/kön. Under mina intervjuer pratade vi även lite om #metoo och flera av kvinnorna upplevde att det hade varit givande att diskutera frågan med sina manliga kollegor. Några av kvinnorna uttryckte hur de ansåg att hashtaggen bidrar till att förändra både mäns och kvinnors sätt att tänka kring sexuella trakasserier och att det förhoppningsvis kommer att ha en positiv effekt för kvinnor i allmänhet och framförallt för kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken.

6.5 Kvinnornas sätt att anpassa sig för att bli “en i gänget”

Samtliga kvinnor jag intervjuade upplevde en svårighet att, som kvinna, på riktigt bli accepterad som “en i gänget” på arbetsplatsen. Det blev under alla mina intervjuer tydligt att kvinnorna på ett eller annat sätt kände att de behövde anpassa sig för att passa in. Att bara “vara sig själv” upplevdes inte som ett tänkbart alternativ. Framförallt handlade det om männens jargong och hur kvinnorna skulle hantera den utan att helt förlora sig själva, sin moral och de egna värderingarna.

[...] man måste vara tålig också, man måste kunna hantera jargongen... i dom här grabbgängen så kan det drivas väldigt hårt med människor och det kan ju bli jobbigt, man måste kunna ta det tror jag, blir man lätt ledsen eller så kan det nog vara svårt att komma in i gänget [Pia]

Pia synliggör i detta citat hur anpassning genom "att bara vara sig själv" upplevs helt uteslutet. Pia beskriver hur man, som kvinna, måste vara tålig och kunna hantera den rådande jargongen, då det enligt henne drivs ganska hårt med folk på arbetsplatsen. Vidare menar hon att det nog kan upplevas jobbigt även för killarna men att dom väljer att inte prata om det och på så sätt sätter de inte heller några gränser kring vilket beteende som är accepterat och inte. Enligt Pia är hennes arbetsplats inte för den som är känslig och lätt blir ledsen, vilket talar för att hon upplever arbetsmiljön som ganska tuff. Hennes sätt att anpassa sig till jargongen verkar vara att acceptera den för hur den är genom att "tuffa till sig" lite. Bagilhole, Dainty och Power (2009) presenterar i sin studie fyra olika strategier som kvinnor i mansdominerade yrken använder för att kunna bli accepterade av männen och insläppta som "en i gänget". Antingen får kvinnorna acceptera diskriminering på arbetsplatsen och helt enkelt blunda för allt sådant som sker eller så får de börja bete sig som "en av grabbarna" genom att till exempel använda sig av samma humor och jargong. De sista två strategierna är att antingen åstadkomma ett positivt rykte om att man är väldigt duktig på det man gör eller att själv ha en "anti-kvinnor" inställning där du talar negativt om andra kvinnor på arbetsplatsen. Detta skulle kunna förklara varför informanterna i min studie först sa sig inte uppleva att män och kvinnor behandlas olika, trots att de senare visade sig att alla hade exempel på det. Detta kan bero på att de hade börjat bete sig som "en av grabbarna" och därför inte uppmärksammade saker som skedde eller för att de intagit en "anti-kvinnor" ställning där de ställde sig bakom männen och inte ville erkänna att de faktiskt blev behandlade annorlunda. I citatet ovan blir det tydligt att Pia upplevde att hon behövde anpassa sig till den rådande jargongen. Detta gjorde hon genom att anta mer "manliga" egenskaper och bli "en grabb i gänget". Att kvinnor anses vara mer känsliga och har lättare att uttrycka sina känslor grundar sig kanske i att kvinnor redan i tidig ålder får lära sig att det är okej att vara ledsen, medans män istället får lära sig att de inte ska gråta utan istället "bita ihop". Anledningen till varför Pia inte upplevde att det skulle vara en bra arbetsplats för den som enkelt blir ledsen kan bero på att hon arbetar på en mansdominerad arbetsplats där du som kvinna redan sticker ut eftersom du tillhör minoriteten. För att slippa sticka ut ännu mer och bli sedd som "en typisk kvinna" väljer kvinnorna att anpassa sig efter någon av de ovan nämnda strategierna. Samtliga kvinnor i min studie beskrev hur de upplevde att de fick "tuffa till sig" lite och att de agerade på ett visst sätt på arbetet men på ett annat sätt hemma eller i situationer då de umgicks med sina vänner.

[..] man lär sig ju typ att det är okej att prata på det sättet... att ha en lite hårdare stil, men så ändras man ju hela tiden... asså jag är ju på ett sätt på jobbet och på ett helt annat sätt med vänner eller med min familj [Anna]

[...] man degraderar sin kvinnlighet lite...det är verkligen intressant...man plockar fram den lite mer maskulina sidan man har inom sig typ ha ha...det ligger typ i bakhuvudet hela tiden, liksom det är okej att jag säger såhär nu, men inte när jag gör nåt annat då är det inte okej att jag säger såhär. [Emma]

Kvinnorna beskrev hur de på arbetet kunde dra lite grövre skämt, främst i form av att “ge killarna samma medicin tillbaka”. De upplevde dock att det snacket som de ägnade sig åt på arbetsplatsen inte passade sig i andra sammanhang eller situationer av deras liv. Dessa citat visar på, precis som det första, att kvinnorna anpassar sig genom att anamma männens sätt att vara och deras sätt att skämta. Genom att göra det upplevde kvinnorna att de fick en högre grad av gemenskap och acceptans av killarna. Något som de beskrev som viktigt för att trivas och känna sig bekväm på arbetsplatsen. Det var dock fullt medvetna om att de var på ett sätt på arbetet och på ett annat sätt bland vänner och familj. Kanske att man där kan dra kopplingen till vårt socialt konstruerade genus och vad som är, av samhället, ett accepterat sätt att vara kvinna på. Connell (2015) menar att människor själva konstruerar maskulinitet och femininitet genom våra sociala interaktioner. Under uppväxten lär vi oss hur vi ska bete oss för att vi skall uppfattas som kvinnor och män och var gränserna går. Anledningen till varför kvinnorna i studien upplevde att de inte kunde dra samma skämt som de gör på arbetet i andra miljöer kan förklaras genom synen på kvinnans sexualitet. Enligt Ambjörnsson (2004/2008) teori om normativ femininitet ska kvinnan vara avhållsam och måttfull. Väljer en kvinna att bryta mot normen blir hon en avvikare och sedd som mer sexuell och därför även en motsats till normen. Kvinnorna i min studie beskrev jargongen “rå” och skämten hade ofta en “sexistisk klang”. Anledningen till varför kvinnorna inte använder samma jargong och skämt i situationer utanför arbetet kan bero på samhällets syn på kvinnans sexualitet och den hårfina gräns som råder mellan att vara alltför avhållsam och alltför sexuellt aktiv. De typer av skämt som dras på arbetsplatsen hade kanske i andra situationer påverkat kvinnorna negativt, då det kanske skulle falla utanför den normativa femininiteten och istället ses som “alltför sexuellt aktiva”. Killarna stöter inte på samma problem enligt den normativa femininiteten eftersom deras sexualitet, som tidigare nämnts, står fri från bedömning. Samtliga informanter i min studie upplevde att det krävdes en större ansträngning, som kvinna, att komma in i “gänget” än vad det gjorde för killarna. Samtidigt

beskrev flera av kvinnorna hur de upplevde cheferna hade högre förväntningar på männen än på kvinnorna.

[..] det krävs mer för att en tjej ska komma in i gänget...men sen samtidigt så får killarna kanske mer skit av chefen när de gör bort sig, vi tjejer får kanske lite fler chanser ändå...jag menar hade det tagit en kille tre dar att lära sig en rutt hade han blivit kickad. Nya tjejer får minst tre dagars upplärning killarna får max två om de har tur, oftast förväntas de kunna efter en gång. [Lena]

Lena ansåg att hon, som kvinna, gavs fler chanser och en längre "startsträcka" än vad männen fick. Lena som arbetar som lastbilschaufför ansåg att det troligtvis beror på att män "traditionellt" anses vara starkare, uthålligare och bättre på att köra lastbil. För kvinnorna är det mer accepterat om det tar längre tid att lära sig då kvinnor enligt de "stereotypa könsrollerna" inte behöver eller förvänts vara bra på denna typ av arbete. Det går genom Lenas citat att utläsa hur organisationernas kultur i allra högsta grad präglas av män och ett "manligt beteende". Där män och manlighet värderas högre och sätter en större prägel på organisationens kultur än kvinnor och kvinnlighet. Kvinnors villkor i organisationen påverkas av att de betraktas som "avvikare" från den manliga normen som de ständigt jämförs med och bedöms utifrån. Detta leder i sin tur till att vi har olika föreställningar om vad som är "manligt beteende" och vad som är "kvinnligt beteende" och kvinnor och män blir varandras motsatser när det kommer till förväntningar. I organisationer tenderar därför kvinnor att bli sedda utifrån och jämförda med den överordnade manliga normen. Kvinnor som arbetar i ett mansdominerat yrke tillhör minoriteten och blir därför underordnade männen, vilket i sin tur också kan förklara varför Lena upplevde att chefen hade högre förväntningar på männen. Männen har antagligen högre förväntningar på sig eftersom de, enligt samhällets normer kring manligt och kvinnligt, ska vara bättre på till exempel teknik eller arbeten som är fysiskt krävande. Som kvinna värderas du inte utifrån din fysiska förmåga och ges kanske därför fler chanser än männen.

Kapitel 7: Slutdiskussion

Denna studie har haft för avsikt att undersöka och analysera kvinnors upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Syftet har vidare varit att genom teorier om genus, femininitet och maskulinitet sociologiskt belysa förhållandet under vilka kvinnor i mansdominerade yrken arbetar. Empirin har analyserats i relation till vad tidigare forskning på området kommit fram till. Det finns ett antal likheter mellan resultatet av tidigare forskning och resultatet av denna studie. Dock har fokuset i denna studie legat på att sociologisk belysa kvinnornas upplevelser genom olika könsrelaterade teorier, vilket har gett studien en annan intressant infallsvinkel som inte lyfts i den tidigare forskning. Resultatet har visat att samtliga kvinnor anpassar sig på något sätt för att passa in i gruppen. En del kvinnor var inte själva medvetna att de anpassade sig, medan andra tydligt kunde beskriva på vilka sätt de kände att de behövde anpassa sig. Detta besvarar delvis frågeställningen om hur kvinnorna ser på den eventuella anpassning de behöver göra för att passa in i gruppen på en mansdominerad arbetsplats. Resultatet har visat att kvinnorna generellt anpassar sig genom att anta vad som brukar betraktas som "manliga egenskaper. Majoriteten av kvinnorna kände ett behov av att "tuffa till sig" och anamma den "grabbiga jargongen" för att på riktigt kunna passa in i gruppen. Resultatet har även visat att kvinnorna upplever den "grabbiga jargongen" som jobbig och provocerande. Detta besvarar frågeställningen om hur kvinnorna upplever det sociala klimatet på arbetsplatsen. Trots att kvinnorna generellt var positivt inställda till sina arbetsplatser har det utifrån resultatet gått att utläsa att de många gånger upplever det sociala klimatet som påfrestande, främst i form av männens jargong mellan varandra. Flera av kvinnorna upplevde även att männen fick "bättre" arbetsuppgifter och mer utrymme att uttrycka åsikter kopplat till arbetet på grund av en stereotyp bild där män anses vara att fysiskt starkare och därför få mer makt eftersom fysiskt tunga arbetsuppgifter utgör en stor del av arbetet på de studerade mansdominerade yrkena. Kvinnorna i studien upplevde att männen ofta ställde sig kritiska till att arbeta tillsammans med kvinnorna och att de visade det genom suckar och liknande. Detta är något som gör det svårare för kvinnorna att känna sig trygga och respekterade i sina yrkesroller. Något som i sin tur besvarar frågeställningen kring på vilket sätt arbetsmiljön påverkar kvinnornas upplevelse av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Studiens resultat visar att kvinnorna i dessa situationer blev tvungna att bete sig underordnat. De kände ett tryck från överordnade att agera i konsekvens med ett "kvinnligt" beteende snarare än yrkesrelevant beteende för att överhuvudtaget bli sedda. Detta är ett

exempel på hur det sociologiskt går att förstå vilka hinder kvinnorna stöter på. Vidare har dock resultatet visat att den rådande arbetsmiljön inte nödvändigtvis eller enbart påverkar kvinnornas upplevelse negativt då alla kvinnorna trivdes mycket bra på sina arbeten. Flera av kvinnorna beskrev hur de under sin tid inom mansdominerade yrken fått mer pondus och att de inte var rädda för att säga ifrån om någon skulle säga något nedvärderande kopplat till deras kropp/kön. Under mina intervjuer pratade vi även en hel del om #metoo och flera av kvinnorna upplevde att det hade varit givande att diskutera frågan med sina manliga kollegor. Några av kvinnorna uttryckte hur de ansåg att hashtaggen bidrar till att förändra både mäns och kvinnor sätt att tänka kring sexuella trakasserier och att det förhoppningsvis kommer att ha en positiv effekt för kvinnor i allmänhet och framförallt för kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken. Kvinnorna som uttryckte sig på detta sättet hade arbetat på sin arbetsplats i många år och menade att pondusen var något som kom med erfarenhet. Trots att de beskrev hur de hade fått mer pondus kunde alla kvinnor berätta och ett flertal situationer då de nedvärderats på grund av deras kön eller blivit förminskade/förlöjligade i relation till deras yrkesroll enbart på grund av att de är kvinnor. Utifrån teorier om genus, femininitet och maskulinitet går det att förstå hur ojämlikheten kvinnorna stöter på i relation till deras kön, grundar sig i stereotypa förväntningar på de olika könen som hänger med sedan långt tillbaka i tiden. Där män, utifrån de stereotypa förväntningarna, anses vara mer passande för yrkesrollen än kvinnor. Studiens resultat har visat att kvinnorna väljer att anpassa sig istället för att göra motstånd eftersom det skulle kunna leda till större konsekvenser för kvinnorna och deras trivsel på arbetet.

Den tidigare forskning som har presenterats i denna studie har redovisat ett resultat som visar att kvinnor i mansdominerade yrken innehar en avvikande position som hela tiden bedöms utifrån männens överordnade position. Vidare har den tidigare forskningen påvisat att den "grabbiga jargongen" ofta upplevs som ett problem för kvinnorna då den leder till att kvinnorna utesluts från det sociala sammanhanget. Enligt tidigare forskning har kvinnorna olika metoder för att anpassa sig till den rådande jargongen och kulturen, där den vanligaste metoden är att börja bete sig som männen och anamma mer "manliga egenskaper". Resultatet i min studie har kommit att delvis stödja det resultat som har presenterats i den tidigare forskningen. Fokuset i min studie har dock legat på att sociologisk belysa vilka utmaningar kvinnorna stöter på och hur det sociologisk går att förstå på vilket sätt kvinnorna anpassar sig på en mansdominerad arbetsplats. Att analysera kvinnornas upplevelse utifrån genus, femininitet och maskulinitet har gett en något djupare förståelse för varför kvinnorna kan

tänkas uppleva arbetsplatsen som de gör samt varför männen (ofta omedvetet) ägnar sig åt olika former av nedvärdering och påtryckning. Från resultatet går det att utläsa att vilka som har utrymme att "vara sig själva" och inte på jobbet är en könad fråga. Alla kvinnor i studien beskrev hur man måste vara tålig och kunna hantera den rådande jargongen, vilket är en form av anpassning från deras sida. Resultatet synliggör för hur denna anpassning verkar vara det enda alternativet för kvinnorna. Vilket i sin tur grundar sig i hemliga men också informella organisatoriska lösningarna som får fördomar att spridas vidare och som upprätthåller en könsdiskriminering. Exempel på dessa typer av organisatoriska lösningar som utmanar kvinnornas förmåga "att bara vara sig själva" i en mansdominerad miljö är stereotypa könsroller som levde kvar, otillräckliga resurser som inte anpassar sig till kvinnor samt även en partisk infrastruktur och politik.

I mina intervjuer med kvinnorna upplevde jag att det väcktes mycket tankar hos såväl mig som dem. Efter en intervju hade jag och informanten en lång diskussion om vikten av att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser måste säga ifrån när de blir nedvärderande för att få ett stopp på diskrimineringen som sker. Utifrån vad resultatet har visat är det dock förståeligt varför många kvinnor inte gör det, då det kan få negativa konsekvenser. Denna kvinna beskrev dock att hon jobbar mycket med att sätta ner foten och att det även är något hon rekommenderar till andra kvinnor. Hon beskrev hur det får en negativ effekt för alla kvinnor på arbetsplatsen om en kvinna väljer att acceptera nedvärderande kommentarer kopplat till sitt kön. Detta väckte en tanke hos mig kring hur man skulle kunna utveckla studien och jag anser att det har varit intressant att titta på hur ledningen på mansdominerade företag pratar om och arbetar med jämlikhet och schyssta villkor för alla anställda. Det borde vara en självklarhet på alla arbetsplatser att du inte ska behöva utstå nedvärderande kommentarer i relation till ditt kön, men utifrån resultatet av min studie verkar det tyvärr inte vara fallet. Kvinnornas upplevelser av att de behöver anpassa sig efter männen skapar en ojämn maktfördelning som sker till kvinnornas nackdel. En intressant forskningsfråga vore därför att se till hur mansdominerade företag i sin rekryteringsprocess och i sitt arbetsmiljöarbete möjliggör eller förhindrar de, i vissa avseenden, negativa upplevelser som kvinnorna i denna studie beskriver.

Referenslista

Ambjörnsson, Fanny. (2004/2008). *I en klass för sig: Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Stockholm: Ordfront.

Aspers, Patrik. (2011). *Etnografiska metoder*. 2. uppl. Malmö: Liber

Bagilhole, Barbara. (2002). *Women in Non-Traditional Occupations, Challenging Men*. Palgrave Macmillan UK.

Bagilhole Barbara, Dainty, Andrew och Power, Abigail. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work and Organization*. Volume 16. s. 411-527

Berggren, Kalle. (2014). *Reading Rap - Feminist Interventions in Men and Masculinity Research*. Uppsala University. Sweden

Berntson, Erik & Härenstam, Annika. (2010). *Mönster av sociala relationer på arbetsplatser i Sverige*. I: Bejrot & Härenstam (red). Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser (s.27-44). Malmö: Gleerups utbildning

Bohlin, Rebecca & Berg, Sara. (2013). *Bit inte ihop! Sätt gränser på jobbet*. Stockholm: Ordfront

Bryman, Alan. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Connell, Raewyn, William. (1995). *Maskuliniteter*. Första upplagan. Daidalos

Connell, Raewyn, William & Pearse, Rebecca. (2015). *Om genus*. Tredje upplagan. Daidalos

Hedborg, Anna. (2014). *Yrke, karriär och lön- kvinnors och mäns olika villkor på arbetsmarknaden: Forskningsrapport till delegationen för jämställdhet i arbetslivet*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.

Keisu, Britt-Inger. (2009). *Att peka med hela handen – Om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer*. Umeå: Umeå universitet (akademisk avhandling)

Lenas, Sverker & Aretakis, Leonidas. (2017). "Sexuella trakasserier är absolut en klassfråga". I dagens nyheter. 2017-10-20.

Lindgren, Gerd. (1983). *Kvinnor vid ett verkstadsföretag i Norrland - en intervjuundersökning bland arbeterskor på en mansdominerad arbetsplats*. Umeå: Umeå universitet (akademisk avhandling)

Linghag, Sophie, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Wahl, Anna. (2011). *Det ordnar sig - Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Löfström, Åsa. (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: Betänkande av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.

Martin, Phiona & Barnard, Antoni. (2013). *The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry*. SA Journal of Industrial Psychology

Rienecker, Lotte & Stray Jørgensen, Peter (2002). *Att skriva en bra uppsats*, Malmö: Liber.
Trost, J. (1998) *Att skriva uppsats med akribi*, Lund: Studentlitteratur.

Selberg, Rebecca. (2012). *Femininity at Work - Gender, Labour, and Changing Relations of Power in a Swedish Hospital*. Avhandling, Lund: Arkiv förlag.

Strömquist, Siv. (2003). *Uppsatshandboken*, Stockholm: Hallgren och Fallgren. Svenska skrivregler. 3., [utök.] utg. (2008). Stockholm: Liber

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (Hämtad 2018-01-14).

West, Candace; Zimmerman, H. Don. (1987). Doing Gender. *Gender and Society London: Sage publications*. Vol. 1, No. 2. (Jun., 1987), pp. 125-151.

Bilaga 1:

Intervjuguide

Jag har haft som avsikt att undersöka kvinnors upplevelser av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Fokuset låg främst i att ta reda på deras allmänna upplevelse kring yrket och hur skillnader mellan könen yttrar sig, samt hur de upplever och hanterar den fysiska såväl som psykosociala arbetsmiljön.

Innan intervjuerna gick jag igenom de etiska principerna. Vilka är att det är helt frivilligt att delta och att informanterna kan avbryta intervjun när som helst om de skulle vilja. Även att de som deltar i intervjun kommer att hållas totalt anonyma och informationen jag samlar in kommer att behandlas endast av mig på ett konfidentiellt sätt. Vidare har jag försökt att undvika allt för känsliga frågor, samtidigt som jag gjort mig beredd på att jag kanske kommer att få höra om obehagliga händelser eller situationer som väcker känslor både för mig och för informanten. Innan jag påbörjar intervjun har jag även sett till att fråga om det är okej att jag spelar in intervjun för att underlätta transkribering och min kommande analys.

Inledande frågor

Hur gammal är du?

Vad arbetar du med?

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

Hur länge har du arbetat som..?

Varför valde du att söka jobb inom denna bransch?

Vad arbetade du med tidigare?

Fysiska arbetsmiljön

Involverar ditt arbete många tunga lyft?

Anser du att man behöver vara vältränad för att kunna utföra ditt arbete?

Finns det fysiska aspekter av ditt arbete som du ser som hinder?

-Om ja, hur skulle du vilja att det förändrades?

Upplever du att det finns saker du inte kan göra i ditt jobb på grund av (för tungt, för högt osv)?

Är det någon skillnad på att vara kvinna eller man för att klara av det fysiska i ditt arbete?

Organisationskultur/psykosocial arbetsmiljö

Hur skiljer sig denna arbetsplats från dina tidigare (i form av kultur, normer, regler osv)?

Finns det, enligt dig, speciella normer eller regler som måste följas?

Hur upplever du jargongen på arbetsplatsen?

Måste man beté sig på ett speciellt sätt för att bli accepterad (“en i gänget”)?

Upplever du någon skillnad i behandlingen mellan män och kvinnor?

Trivs du bra med dina arbetskamrater? Umgås ni på fritiden också?

Vad pratar ni om på rasterna?

Hur anser du att man ska vara (som ny) för att bli “en i gänget”?

Hur gick det till när du var ny på arbetsplatsen? Du får gärna beskriva hur det kändes och vilka tankar du hade då.

Att vara kvinna på mansdominerad arbetsplats = hinder eller möjlighet?

Hur upplever du att dina arbetskamrater ser på dig?

Hur framställs du av dina arbetskamrater på arbetsplatsen?

Tror du att det finns stereotypa uppfattningar om dig och dina kvinnliga kollegor?

-Om ja, hur yttrar det sig?

Hur upplever du situationer då ni alla är samlade, möten t.e.x? Hur upplever du att du får/tar utrymme i sådana situationer?

Har du varit med om en situation där en kollega nedvärderat dig på grund av ditt kön?

Kan du minnas att det någon gång påverkat dig att vara ensam kvinna på arbetsplatsen? Berätta gärna med konkreta exempel.

Upplever du att du har högre eller lägre förväntningar på dig kopplat till ditt kön?

Känner du någonsin känna en rädsla för att misslyckas på grund av att du är ensam (eller en av få) kvinnor på arbetsplatsen?

Vem vänder du dig till om du behöver hjälp? Berätta gärna om en situation då du behövt hjälp.

Hur har du gjort för att anpassa dig till arbetsmiljö? svårt/lätt? gärna exempel.

Har du nån gång känt dig prövad av männen? Berätta gärna om en situation då du som kvinna fått utstå orättvis behandling av en man på arbetsplatsen

Har det hänt att du någon gång tagit illa upp av en kommentar du fått?

Fler kvinnor i mansdominerade yrken

Hur gick det till när du fick anställning?

Hur många andra kvinnliga kollegor har du?

Varför tror du inte att fler kvinnor söker sig till detta arbete?

Hur får man fler kvinnor att vilja arbeta med...?

Varför tror du att man försöker rekrytera fler kvinnor till mansdominerade yrken idag jämfört med för 10 år sedan?

Berätta vad du anser att du som kvinna bidrar med till arbetsplatsen? Berätta gärna konkreta exempel på hur du anser att kvinnorna i ditt arbete bidrar till en positiv stämning, miljö osv.