

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Att slåss mot väderkvarnar för att krossa glastaket

Glastaksdiskriminering på arbetsplatser ur en sakkunnigs perspektiv

Författare: Jaser Mardini & Vian Wong

Handledare: Paulina Rytönen

Examinator: Besrat Tesfaye

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskap

Kandidatuppsats 15 hp | Företagsekonomi

Vår 2023

Abstract

Glass ceiling is a phenomenon that describes an abstract barrier that hinders career progression and promotion to higher management positions. A majority of studies regarding this discrimination in workplaces have solely focused on women as victims. The purpose of this study is to investigate how the phenomenon is expressed in workplaces and how it could also be intersectionally conditioned by examining how experts perceive glass ceiling discrimination, which is related to several grounds of discrimination. A phenomenographic approach has been implemented to capture perceptions from experts through semi-constructed interviews along with an extraction and examination of several documents to strengthen their perspectives. The experts' contributions are evaluated through a social constructivist approach. The findings of glass ceiling are separated into different themes: individual, situational, and cultural as well as interpersonal relationship barriers. The glass ceiling discrimination has been shown to mostly affect women; however, intersectional factors have shown to create various power structures that strengthen discrimination for individuals who belong to multiple grounds of discrimination. The study contributes to a unique viewpoint of how discrimination and the glass ceiling can occur in workplaces today. The findings are useful when working with discrimination- and gender equality.

Keywords: *glass ceiling, discrimination, equality, gender, intersectionality, social constructivism, workplaces*

Sammanfattning

Glastak är ett fenomen som beskriver abstrakta och diskriminerande hinder som försvårar en individs karriärutveckling och befordran till högre ledande positioner. Majoriteten av tidigare forskning har fokuserat på kvinnor som offer för denna typ av diskriminering i arbetslivet. Alltså utifrån kön som diskrimineringsgrund. Syftet med studien är att undersöka hur fenomenet även är intersektionellt betingat genom att undersöka hur sakkunnigas ser på glastakdiskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder och hur det uttrycker sig på arbetsplatser. Ett fenomenografiskt angreppssätt implementerades för att fånga sakkunnigas perspektiv genom semistrukturerade intervjuer samtidigt som en dokumentextraktion utfördes för att stärka studiens utfall. De sakkunnigas bidrag är dessutom utvärderade utifrån ett socialkonstruktivistiskt förhållningssätt. Fynden från studien sorteras i olika teman: individspecifika, situationsspecifika och kulturella samt relationsbaserade hinder. Glastaket visar sig även vara främst närvarande mot kvinnor; dock visar sig intersektionella faktorer skapa olika maktordningar som förstärker diskrimineringen för individer med tillhörighet till fler diskrimineringsgrunder än en. Studien bidrar med sin helhet till en unik bild om hur glastakdiskriminering ter sig på arbetsplatser idag och fynden är användbara för diskriminering - och jämställdhetsarbeten.

Nyckelord: *glastak, diskriminering, jämställdhet, genus, intersektionalitet, socialkonstruktivism, arbetsplatser*

Ordlista

Glastak: Strukturell diskriminering. En metafor för den diskriminering som hindrar, begränsar och försvårar en individs karriärmöjligheter, utveckling och befordran.

Diskriminering: En missgynnande och kränkande handling som är lagstadgad. Enligt lagen sker det ur sju olika grunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Genus: Olika könsidentiteter, sociala kön, som går utöver biologiska och juridiska aspekter.

Intersektionalitet: Olika maktordningar och kombinationer av olika diskrimineringsgrunder som påverkar varandra.

Socialkonstruktivism: Människors uppfattningar skapas ur egna erfarenheter och interaktioner med varandra och däri konstruerar alla en individuell verklighet vilket de tolkar och agerar utifrån.

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1. Problemdiskussion	8
1.2. Syfte och frågeställningar	10
1.2.1. Frågeställningar	10
1.3. Avgränsningar	11
2. Teoretisk referensram	12
2.1. Diskriminering	12
2.2. Glastaket och dess essens	12
2.2.1. Individspecifika faktorer	13
2.2.2. Situationsspecifika och kulturella faktorer	14
2.2.3. Relationsbaserade faktorer	16
2.3. Genus	17
2.3.1. Genussystem	18
2.3.2. Genus och maktrelationer	19
2.4. Intersektionalitet	20
2.4.1. Intersektionella faktorer för glastaket	21
2.5. Socialkonstruktivism	23
2.6. Teorisyntes	24
2.6.1. Kategorikarta	25
3. Metod	27
3.1. Forskningsdesign	27
3.1.1. Fenomenografi	27
3.2. Urval	29
3.2.1. Respondenter	30
3.2.2. Dokument	31
3.3. Datainsamling och bearbetning	31
3.3.1. Genomförande	31
3.3.3. Kategorier	32
3.3.4. Databearbetning	32
3.3.2. Etik	33
3.5. Studiens kvalitet	33
3.5.1. Reliabilitet	33
3.5.2. Generaliserbarhet	33
3.5.3. Validitet	34
3.5.4. Objektivitet	34
4. Empiri	35
4.1. Glastak och övrig diskriminering	35
4.1.1. Övrig diskriminering	35
4.1.2. Glastak	38

4.2. Hinder baserade på individspecifika faktorer	39
4.3. Hinder baserade på situationer och kulturella faktorer	42
4.4. Hinder baserade på relationer	46
4.5. Implikationer av glastaket	48
5. Fenomenografisk analys och diskussion	51
5.1. Glastaksdiskriminering idag	53
5.2. Genus och intersektionella perspektiv på glastaket	56
5.3. De sakkunnigas bidragande	59
6. Avslutning	61
6.1. Slutsatser	61
6.2. Studiens begränsningar	63
6.3. Framtida forskning	64
Referenslista	65
Bilagor	72

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla sakkunniga som medverkat i vår studie. Era bidrag till studien har varit enormt givande och värdefulla. Ni är oerhört kloka och duktiga i det arbete ni utför; det känns tryggt att det finns ett sådant stort engagemang i att få arbetsmarknaden till att bli en bättre plats för alla!

Tusen tack till vår handledare Paulina Rytkönen som genom sitt engagemang och entusiasm väglett oss under uppsatsens gång. Din ärlighet, klokhet och vänlighet har verkligen fått oss att utvecklas; denna resa har varit otroligt lärorik tack vare dig!

Vi vill även tacka våra opponenter Linnéa Gilck och Diana Cabrera. Er feedback har varit till stor hjälp för oss!

1. Inledning

Under de senaste decennierna har kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökat på grund av faktorer såsom ökade kvinnliga rättigheter samt ett växande fokus på mångfald i dagens organisationer (Taparia och Lenka, 2022; Saleem et al., 2017). Den kvinnliga representationen vad gäller ledningspositioner, har genomgått en positiv utveckling men främst på lägre ledningsnivåer i företag (Kiaye och Singh, 2013). Det råder fortfarande en brist på jämställd fördelning på högre chefspositioner (Kiaye och Singh, 2013; Taparia och Lenka, 2022). Endast 29 procent av de högre chefspositionerna globalt sett innehas av kvinnor (Taparia och Lenka, 2022). Som en jämförelse, utgör kvinnor 34% av chefspositionerna inom den privata sektorn i Sverige (SCB, 2021). Dessa siffror indikerar att kvinnor fortfarande står inför en del utmaningar i takt med att det finns ett ökat tryck på företag att arbeta för mer jämställda förhållanden på ledningsnivå (Yao, 2022). I och med detta, borde den kvinnliga representationen bland ledare och chefer vara betydligt större, men trenden mot ökad jämställdhet utvecklas långsamt (Powell och Butterfield, 2015; Glass och Cook, 2016).

Baserat på befintlig litteratur är det tydligt att kvinnor står inför många utmaningar när det gäller karriärutveckling och att bli befordrade eller uppnå högre positioner på ledningsnivå (se Elacqua et al., 2009; Subramaniam et al., 2016; Cotter et al., 2001; Yao, 2022; Auster och Prasad, 2016). Underrepresentationen av kvinnliga ledare har resulterat i begreppet "glass ceiling" (vidare översatt till glastak). Glastak är en metafor för det fenomen som beskriver ett abstrakt och diskriminerande hinder som hämmar kvinnors arbetsrelaterade möjligheter (Cotter et al., 2001; Powell och Butterfield, 2014; Saleem et al., 2017; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017); detta oberoende av deras kvalifikationer och erfarenheter (Taparia och Lenka, 2022; Cotter et al., 2001). Termen myntades av Hymowitz och Schechellhardt i en artikel i *The Wall Street Journal* (1986) där det belystes om de ojämlika förhållandena inom organisationer som hindrade kvinnors befordran och möjligheter (ibid). Kännedom om fenomenet har emellertid ökat på senare år och resulterat i en uppsjö av möjliga definitioner. Forskningen om glastaket har ökat successivt från år 1984 till 2019 (Taparia och Lenka, 2022). Det största antalet publiceringar kring termen ägde rum mellan 2014 och 2019 (ibid). Dessutom framkommer litteratur om fenomenet inte enbart i så kallade utvecklade länder, men även i underutvecklade länder, vilket tyder på att glastaksproblematiken finns på en global nivå (ibid).

Omfattande litteratur och studier om glastaket har genererat värdefulla insikter om faktorer som konstruerar uppfattningen och framträdandet av den osynliga barriären (se Elacqua et al., 2009; Babic och Hansez, 2021; Taparia och Lenka, 2022). Det har diskuterats och påvisats individuella, organisatoriska, sociala och kulturella faktorer som sammanfattas översiktligt av Taparia och Lenka (2022). Omständigheter som samhällliga normer, värderingar och attityder har diskuterats som orsaker bakom kvinnors bristande karriärmöjligheter (ibid). Det finns bland annat fördomar kring kvinnors ineffektiva och inkompetenta bidrag på arbetsplatsen på grund av större ansvar i sitt privata familjeliv (Babic och Hansez, 2021; Hoobler et al., 2009; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017). En mer eller mindre fördomsfull stereotyp klistras på kvinnor i organisationer och denna förknippas till upplevelser av diskriminering (ibid). Orsakssambandet härrör från den könsrollskultur som har byggts upp i organisationer och därmed konstrueras också en tydlig särbehandling mellan kvinnor och män (ibid).

En intersektionell analys är grundläggande för att förstå hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka och förstärka varandra (Jämställdhetsmyndigheten, 2022). Utgångspunkten vid jämställdhetsarbeten bör vara "alltid kön, men inte bara kön" (ibid). Ett intersektionellt synsätt förklarar därmed att människor inte är enhetliga trots att de tillhör samma kön (ibid). Utöver kön existerar det i svensk lag sex andra diskrimineringsgrunder som diskriminering kan basera sig på: ålder, etnicitet, funktionsnedsättning, trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet och könsöverskridande identitet (Jämställdhetsmyndigheten, 2022; DO, 2023). Individer kan därmed ha olika upplevelser och förutsättningar beroende på varierande åldersgrupp, etnicitet eller funktionsvariation (Jämställdhetsmyndigheten, 2022). Tillhörigheten i två eller fler grunder samtidigt kan samspela och förstärka befintliga maktordningar, exempelvis så löper funktionsnedsatta kvinnor en mindre chans till anställning än funktionsnedsatta män i alla regioner i världen (Witte et al., 2023). Ett intersektionellt perspektiv i fråga om glastakdiskriminering ger därför en djupare bild av hur en individ diskrimineras utifrån ett samband med flera diskrimineringsgrunder.

1.1. Problemdiskussion

Eventuella konsekvenser av glastaket kan identifieras på både individuella -och organisatoriska plan (Taparia och Lenka, 2022). En uppenbar men också implicit konsekvens kan belysas genom den mängd av potentiell humankapital i form av kunskap och

kompetenser som går miste om när kvinnor blir underrepresenterade i ledande positioner (Glass och Cook, 2016). Effekten av det diskriminerande fenomenet har i stora drag också resulterat i minskad arbetstillfredsställelse och engagemang samt ökad motivation till uppsägningar (Babic och Hansez, 2021; Cohen et al., 2020). På lång sikt leder diskrimineringen till konsekvenser för individers mentala hälsa och allmänna välmående (Ramos et al., 2021; Babich och Hansez, 2021). Mycket av de studier som diskuterat och undersökt glastakets förekomst, utgår från kvantitativa ansatser där empirin baseras på antal kvinnliga representanter i ledningsnivå eller löneskillnader mellan män och kvinnor (se Bishu och Alkadry, 2016; Albrecht et al., 2003; Albrecht et al., 2015; Arulampalam et al., 2007; Bjerk, 2008; Gobillon et al., 2015, Cohen et al., 2020; Espinosa och Ferreira, 2022). Dessa metoder ger förvisso en konkret och tydlig bild på var den bristande jämställdheten befinner sig samt hur denna kan tas i uttryck i dokumenterad data. Däremot saknas det tillräckligt med kvalitativa ansatser som illustrerar en djupare bild på hur glastakdiskriminering faktiskt uttrycker sig på arbetsplatser.

Eftersom glastak är ett globalt fenomen, förhåller sig många studier till andra populationer än en svensk. En snabb återblick på siffran om kvinnliga ledare i den svenska privata sektorn på 34 procent visar att det finns ett behov av fler insikter om bakomliggande orsaker som än inte belysts. Det vore irrationellt att försumma de resultat som tidigare studier skådat och uppgivit eftersom de ger en värdefull insikt och bygger upp en grund som vi också undersöker vidare på. Dels är det aktuellt att generera nya insikter som kan illustrera dagens glastak på arbetsplatser och dels för att det ständigt sker övergångar och förändringar i dagens snabbutvecklande samhälle. Det angripbara till denna studies motiv blir således den kunskap och perspektiv som finns om diskriminering orsakat av ett framträdande glastaksfenomen.

Förutom att majoriteten av tidigare forskning om glastak utgått från kvantitativa ansatser, har många fokuserat på kvinnor som offer för det (se Power och Butterfield, 2015; Babic och Hansez, 2021; Elacqua et al., 2009; Auster och Prasad, 2016; Kiaye och Singh, 2013; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017). Väldigt få har reflekterat över andra grupper som också utsätts för diskriminering relaterat till glastak. Exempelvis individer som identifierar sig varken som kvinna eller man; också personer med utländskt ursprung (se Adamovich och Leibbrant, 2022). Att många studier fokuserat på kvinnor förknippas till deras kategorisering som marginaliserad grupp gentemot män som den dominerande gruppen (Auster och Prasad, 2016). En marginaliserad grupp definieras med upplevelser av exkludering samt

underrepresentation (ibid). Många grupper skulle därför kunna platsa in i fråga om marginaliserad grupp och därför finns behovet att belysa fler gruppers perspektiv av fenomenet än bara kvinnors. I takt med ökad medvetenhet och kunskap om genus är det dessutom inadekvat att belysa endast två kön, trots enkelheten med två jämförbara variabler. Genusperspektivet sträcker sig utöver alla möjliga sociala kön (Eriksson, 2020) och därför något som denna studie inkluderar.

Ett upplevt glastak är sannerligen inte bara ett fenomen igenkänt för kvinnor; resultat visar att män är lika medvetna om denna diskriminering (Elacqua et al., 2009). Vad som däremot skiljer dessa grupper åt är att män inte upplever glastaket lika starkt närvarande som kvinnor (Elacqua et al., 2009; Cohen et al., 2020). Även om glastaket upplevs starkare av kvinnor, är det från fall till fall ett fenomen som för alla upplevs individuellt och kan appliceras till många olika grupper som påverkas av andra dimensioner av diskriminering än kön. Det råder bristande kartläggning om just intersektionella grunder och därför ytterligare luckor att fylla.

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur glastaksdiskriminering kan tas i uttryck på arbetsplatser. Glastaket conceptualiseras genom att fånga sakkunnigas perspektiv och kunskap om diskriminerande hinder som försvårar en individs karriärmöjligheter när det gäller befordran och/eller utveckling. En viktig del av syftet är att undersöka hur glastaket förekommer utifrån flera samverkande diskrimineringsgrunder som finns enligt lag och därtill integreras också det intersektionella perspektivet för studien. Fynden från studien är användbara för främst ombudsmän och representanter som sysslar med diskriminerings- och arbetsmiljöfrågor då studien bidrar till en djupare förståelse av dessa områden.

1.2.1. Frågeställningar

- Hur tar glastaket sig i uttryck på arbetsplatser ur en sakkunnigs perspektiv?
- Hur ser en sakkunnig på intersektionella dimensioner som glastaksdiskriminering kan grunda sig på?

1.3. Avgränsningar

Studien förhåller sig till att endast utföra undersökningen på fackförbund, idéella föreningar och/eller organisationer som aktivt jobbar mot diskriminering och har erfarenhet inom området. En viktig anledning till urvalet är att informanter förväntas ha stött på många olika fall och exempel där diskriminering har förekommit och där de således har ett helikopterperspektiv på ämnet.

2. Teoretisk referensram

Detta avsnitt redogör de teorier som studien förhåller sig till. Teorierna som presenteras är diskriminering, glastaket, genus och intersektionalitet samt socialkonstruktivism. Vidare presenteras en teorisyntes tillsammans med en kategorikarta som illustrerar hur teorierna sammankopplas och hur de kan appliceras för studiens analys.

2.1. Diskriminering

Diskriminering enligt den svenska diskrimineringslagen innebär att en individ missgynnas eller kränks och att det har samband med en av de sju diskrimineringsgrunderna (DO, 2023). Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning (ibid). För att det ska räknas som diskriminering måste det även utgå från en av de sex diskrimineringsformer som finns enligt lagen vilka är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera (ibid). Orättvisa innebär inte att det omedelbart handlar om diskriminering; om en orättvis behandling inte grundar sig på någon av de sju diskrimineringsgrunderna, räknas det dessvärre inte som diskriminering (ibid). Diskriminering kan däremot ske i form av andra fenomen, dock ej lagstadgade, såsom glastaket.

2.2. Glastaket och dess essens

Enligt Cotter, Hermsen, Ovadia och Vanneman (2001), finns det fyra kriterier för att diskriminering och bristande jämlikhet kan sorteras och räknas in i glastaket: 1). Glastakdiskrimineringen får ej grundas i skillnader i anställdas erfarenheter och kvalifikationer 2). Glastakdiskrimineringen bör vara större högre upp i organisationshierarkin. 3). Glastakdiskrimineringen ska vara kopplat till möjligheterna att klättra upp i organisationshierarkin. 4). Glastaketsdiskrimineringen ökar under karriärens gång. Dessa fyra kriterier ingår i en av flera definitioner av fenomenet. Enligt glastaket betraktas diskriminering som det allmänna hindret vilket bygger upp effekten av motstånd för kvinnor att anta högre chefspositioner och ledarroller (Smith et al., 2012). Dock innebär inte diskriminering att det nödvändigtvis finns ett glastak. Glastaket kan snarare ses som ett indirekt slutresultat av diskrimineringen (Babic och Hansez, 2021).

Det saknas en enhetlig och universell indelning för de olika identifierade hindren och faktorer som bygger upp glastaket. Många forskare har därför valt att införa sina egna kategorier. Exempelvis delar Kiaye och Singh (2013) in faktorerna som *personcentrerade*, *organisatoriska- och situationsspecifika*, *sociala roller* och *interaktionscentrerade* samt *mänskligt kapital*. Likaså utgår Lathabhavan och Balasubramanian (2017) från samma kategorier. Taparia och Lenka (2022) kartlägger en omfattande mängd av de forskningar som gjorts kring glastakets hinder och kategoriserar dem som *individuella*, *organisatoriska* samt *socio-kulturella* och *policy-relaterade*. Som grund, tillämpas dessa tidigare kategoriseringar som guide för studiens egna kombination av kategorier. På grund av att många studier fokuserat på kvinnor som den marginaliserade och utsatta gruppen, baseras också teorierna på en kvinnlig utgångspunkt.

2.2.1. Individspecifika faktorer

Individspecifika faktorer förklarar de omständigheter där kvinnor utgör sin egen barriär som hindrar dem från karriärutveckling (Taparia och Lenka, 2022). Dessa faktorer benämns också som personcentrerade och inbegriper allt som berör individuella karaktär, intresse och preferenser (Saleem et al., 2017). En stor påverkande faktor är det dåliga självförtroendet hos kvinnor och deras syn på sina individuella egenskaper och kompetenser (Kiaye och Singh, 2013; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017; Taparia och Lenka, 2022). Kvinnor sammanfattas som reserverade, underordnade och känslomässiga samtidigt som många saknar höga ambitioner (Kulkarni och Mishra, 2021; Saleem et al., 2017; Kiaye och Singh, 2013, Taparia och Lenka, 2022). Dessa egenskaper anses som inadekvata och negativa kvaliteter för en ledarskapsroll enligt Saleem et al., (2017). Samtidigt menar Kiaye och Singh (2013) att dessa egenskaper inte alls anses olämpliga för en ledarskapsroll. Teorin om ens tillskrivna sociala roll är därav en ledande förklaring som förhindrar kvinnor från att klättra med vetskapen att de inte hör hemma i de fälten på grund av sina givna attribut och roller (Hoobler et al., 2009).

En stor och påverkande faktor som kan utgöra ett hinder för kvinnor, är den konstanta konflikten mellan rollerna som familjemedlem och som arbetande kvinna (Hoobler et al., 2009; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017). Detta hör visserligen också ihop med teorin om sociala roller där kvinnor förväntas anta roller som vårdnadshavare (Hoobler et al., 2009; Ramos et al., 2021). Kvinnor åläggs en stereotyp att behöva bära ansvaret samt förplikta sig till familjen vilket resulterar i en svårighet att kunna balansera ut det i förhållande till sitt

arbetsliv (Ramos et al., 2021). Denna typ av konflikt mellan arbete och familjeliv är ytterst förekommande bland kvinnor på grund av den sociala och förväntade rollen de bör anta och står därmed som ett ytterligare hinder för deras karriärutveckling och avancemang (Babic och Hansez, 2015; Hoobler et al., 2009; Ramos et al., 2021; Subramaniam et al., 2016). Chefer och övre beslutsfattare uppfattar den dubbla rollen som en implikation och begränsning om kvinnor tillsätts i ledarpositioner på grund av antagandet att de är mindre involverade i arbetet där familj prioriteras först (Hoobler et al., 2009; Ramos et al., 2021). Trots att män också innehar ett familjeliv, uppfattas det av chefer att kvinnor har en större konflikt mellan arbete och familj och därför anses de inte heller vara lika passande för arbetsplatsen men också ledarroller (Hoobler et al., 2009; Ramos et al., 2021). Metaforen "second shift" brukar i språkbruk beskriva det extra obetalda arbetet kvinnor ofta har som familjemedlem utöver sin arbetsroll (Smith et al., 2012). Denna företeelse kan även styrkas av en studie av Subramaniam, Khadri, Maniam och Ali (2016) där mer än en tredjedel indikerade på familjrollen som det största hindret för en karriärutveckling.

Vidare visar studien av Subramaniam et al., (2016) att mer än majoriteten av kvinnor har ambitionen för att klättra och anta ledarpositioner trots den starka andelen som indikerar att det finns personliga hinder för det. Skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller ambition har däremellan minskat avsevärt (Kossek et al., 2017). Däremot är det en fråga om ambitionen är relaterad till personlig utveckling eller om det motiveras av finansiell framgång vilket studien visar på att den största anledningen är för att bli finansiellt oberoende (Subramaniam et al., 2016). Det motsäger därmed det populära antagandet att kvinnor saknar ambitioner och därför inte heller erfarar lika stora möjligheter för progression (Ramos et al., 2021, Kiaye och Singh, 2013; Kossek et al., 2017). En närmare titt på kvinnors preferenser och karriärbanor ger emellertid ett bättre perspektiv om fler personliga hinder. I linje med teorin om en *personanpassad arbetsmiljö*, förklaras det att kvinnor ofta stöter ut sig själva från jobbmöjligheter på grund av uppfattningen att de ej passar in i en viss miljö (Kossek et al., 2017). En arbetsplats som ej sammanfaller med deras personliga preferenser eller visar öppenhet tenderar att inte kunna förutsätta en bekvämlighet där varken deras egna intressen uppfylls eller där de kan utvecklas och klättra eller prestera sitt bästa (ibid).

2.2.2. Situationsspecifika och kulturella faktorer

Situationsspecifika faktorer omfattar företeelser och situationer på arbetsplatsen som kan alstra och förstärka upplevelsen av diskriminering såsom partiskhet och ej kompetensbaserad

rekrytering eller bristande närvaro av kvinnor på ledningsnivå (Elacqua et al., 2009; Babic och Hansez, 2021; Lemons, 2003). Dessa omständigheter anses skapa hinder och svårigheter för karriärutveckling - mycket mer än vad individspecifika omständigheter gör (Kiaye och Singh, 2013). Resultaten från studien av Elacqua et al. (2009) visar också att många ledare och chefer uppfattar de situationsspecifika faktorerna som mest bidragande till den olika behandling som finns närvarande i organisationer.

Den kvinnliga representationen samt närvaron av kvinnliga förebilder på ledningsnivå är avgörande attribut på arbetsplatsen som påverkar huruvida kvinnor uppfattar den som inkluderande och jämställd (Cohen et al., 2020; Lemons, 2003). När arbetsplatser uppvisar skeva könsförhållanden speglar det nämligen de utvecklingsmöjligheter som faktiskt finns och fungerar därmed som ett hinder för kvinnor (Smith et al., 2012; Cohen et al., 2020). Det antas vara enklare för kvinnor att bli anställda till organisationer som redan har en större andel kvinnliga anställda och däri öppnar de också en så kallad "glasdörr" vilket syftar på att kvinnor hindras från att i över huvud taget anställas (Smith et al., 2012). Ett ytterligare sätt att bryta detta hinder kan vara att förse arbetsplatsen med fler tillgängliga kvinnliga mentorer (Cohen et al., 2020; Lemons, 2003). En överrepresentation och dominans av män konstruerar således diskriminerande hinder för kvinnor - särskilt genom den manliga influensen (Espinosa och Ferreira, 2022). En konsekvens med män som beslutsfattare är att de inte litar på kvinnor som ledare och chansen för deras befordran minskas (Elacqua et al., 2009; Ramos et al., 2021). Kvinnor har därmed ett konstant tryck på sig att behöva prestera mer då utvecklingsmöjligheterna relateras till arbetsprestation mycket mer i jämförelse med män (ibid).

Fördomar, värderingar och stereotyper utgör hinder genom att de infiltrerar företagskulturer och skapar en slags generell och vedertagen attityd mot exempelvis kvinnor (Taparia och Lenka, 2022; Espinosa och Ferreira, 2022; Ramos et al., 2021; Babic och Hansez, 2021). Partiskhet för en viss grupp eller tankesätt är en av de attityder som bidrar till en diskriminerande praxis på arbetsplatsen (ibid). Partiskhet genomsyrar rekrytering, HR-principer och beslutsfattande vilket resulterar i situationer där icke-jämställda förhållanden produceras (Espinosa och Ferreira, 2022; Taparia och Lenka, 2022). Särskilt synligt är skillnaderna högre upp i arbetshierarkin (Espinosa och Ferreira, 2022; Elacqua et al., 2009) vilket faller in med ett av de fyra kraven som Cotter et al. (2001) ställde för att konstatera glastakets existens. En genusorienterad partiskhet leder således till att många

kvinnor hindras från karriärutveckling eftersom de tenderar att bli bortprioriterade vid befordran då män oftast favoriseras på grund av sina mer eftertraktade egenskaper som ledare (Kossek et al., 2017).

Den partiskhet som är aktuell vad gäller befordran av kvinnor, influeras också av en dominerande manlig ideologi i organisationen (Ramos et al., 2021; Auster och Prasad, 2016; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017). Fördomar och stereotyper om kvinnor influerar det dominerande tankesättet och konstruerar glastakets diskriminering som leder till orättvisa förhållanden (Kossek et al., 2017; Taparia och Lenka, 2022; Kulkarni och Mishra, 2021; Espinosa och Ferreria, 2022). Kvinnor antas bete sig enligt en förväntad kvinnlighet och inneha kvinnliga egenskaper som inte anses vara framstående för en bra ledare (Taparia och Lenka, 2022). Det skapar en barriär och utmaning för kvinnor där de antingen måste bryta den förväntade karaktären genom att vara mer maskulina - aggressiv och dominant - för att inta en ledarroll eller vice versa (Taparia och Lenka, 2022; Kossek et al., 2017). Som resultat har kvinnor som valt att följa de föredragna ledaregenskaperna blivit negativt dömda (Taparia och Lenka, 2022). Genom att ändra denna stereotypiska ideal för ledare eller som kvinna, skulle det öppna rum för allt fler kvinnliga ledare (Kulkarni och Mishra, 2021).

En dominerande stereotyp om kvinnor är att de är inkompetenta som ledare då de måste balansera ut det tillsammans med rollen som fru och mamma (Lathabhavan och Balasubramanian, 2017; Babic och Hansez, 2021; Kiaye och Singh, 2013; Saleem et al., 2017). I och med det anses kvinnor inte lika engagerade till jobbet på grund av sitt familjeliv samt fördomen om deras naturliga, givmilda och känslösa karaktär som inte relaterar till bra ledarskap (Kiaye och Singh, 2013). Verkligheten ser dock annorlunda ut och alla kvinnor kan inte uppfylla denna dominerande stereotyp vilket det motbevisats genom att kvinnor som är karriärfokuserade inte är lika benägna för att skapa en familj (Hoobler et al., 2009).

2.2.3. Relationsbaserade faktorer

Vad gäller relationsbaserade faktorer, är det i huvudsak i fråga om hur olika roller samt deras relationer konstruerar en missgynnande behandling gentemot kvinnor (Elacqua et al., 2009; Babic och Hansez, 2021). Elacqua et al. (2009) diskuterar bland annat att förebilder och mentorer på arbetsplatsen spelar en stor roll för kvinnors karriäravancemang där just tillgången till dessa är avgörande, men begränsad, vilket utgör ett hinder för kvinnor att klättra. Ytterligare förutsättningar för att lyckas utvecklas och avancera på sin arbetsplats

drivs också av att vara interaktiv och personorienterad som på så sätt bygger upp ens nätverk (Saleem et al., 2017; Cohen et al., 2020; Kulkarni och Mishra, 2021; Kiaye och Singh, 2013; Elacqua et al., 2009; Lemons, 2003). Nätverkande är sannerligen en stor och avgörande faktor för individers karriärutveckling och det gäller även att etablera personliga relationer, som att vara vän, med ledande beslutsfattare i en organisation (ibid). Detta är dessvärre något som kvinnor ofta exkluderar sig själva från vilket leder till att de missar ut på potentiella möjligheter (ibid).

Old boys' network används för att beskriva en informell krets där män oftast besitter de centrala ledande rollerna och tillsammans utgör en exklusiv grupp som tillhandahåller information om möjligheter och lediga positioner för befordran (Elacqua et al., 2009; Lathabhavan och Balasubramanian, 2017; Taparia och Lenka, 2022) Närvaron av en old boys' network bidrar till att kvinnor exkluderas och inte prioriteras vid val om befordran eftersom män favoriserar sina egna män före (ibid). Därmed försvårar och försvagas kvinnors roll samt synlighet i organisationer med denna påverkande krets (ibid).

Trots de utmaningar och hinder kvinnor bemöter, finns det naturligtvis en omfattande andel kvinnor som tagit sig till ledningsnivå varav uttrycket *Queen Bee Behaviour* kommer in (Taparia och Lenka, 2022; Powell och Butterfield, 2015; Smith et al., 2012). Metaforen används för att beskriva de omständigheter där det uppstår en diskriminering som utövas av kvinnor och mot kvinnor (ibid). Istället för att det skapas empatiska band och relationer mellan kvinnor ur olika nivåer i en organisation, uppvisar seniora kvinnor en slags motvillighet att hjälpa de underställda kvinnorna till utveckling (Powell och Butterfield, 2015). Det råder en missgynnsam miljö där kvinnor som antagit högre ledande positioner vill bevara sin unika plats och undvika ytterligare hot från kvinnor vilket därav resulterar i ett diskriminerande hinder (Smith et al., 2012).

2.3. Genus

Lindqvist, Sanden och Renström (2021) redogör i sin artikel ett sätt att definiera ordet genus genom att dela upp ordet i fyra huvudaspekter: (1) fysiologiska/kroppsaspekter (kön); (2) könsidentitet eller självdefinierad identitet; (3) juridiskt kön; och (4) socialt kön i termer av normrelaterade beteenden och könsuttryck. Dessa aspekter kan förändras under livets gång (ibid). Det är upp till var och en att själv definiera sitt genus; att anta någons genus baserat på

fysiskt utseende medför ett diskriminerande förhållningssätt då det inte tar hänsyn till personens självvalda identitet (ibid).

I början av 1980-talet började begreppet genus framträda jämt i Sverige; begreppet var däremot tomt och fylld av icke påtänkta förståelser och möjligheter (Eriksson, 2020: 29). En möjlighet var att få en ny betydelse för ordet genus, vilket skulle bli ett nytt begrepp för att vara uttryck för det sociala könet (ibid). Genus grundar sig på en mänsklig uppfinning i form av tankar och föreställningar av vad som är "manligt" eller "kvinnligt" och blir enligt Eriksson (2020: 23) ett användbart begrepp som skapar distans mellan ordet "kön". Då genusbegreppet skapar avstånd mellan det biologiska könet och det formade könet, minskar utrymmet för missförstånd (ibid). Detta i kontrast till användningen av ordet "kön" som kan uppfattas som en kategori utan klara linjer (ibid). Enligt Lindqvist et al. (2021) kan även ordet genus användas på ett skadligt sätt av olika forskare och skapa missförstånd. Detta genom användning av genus som en dikotomisk variabel i forskningssyfte, med andra ord som ett binärt svarsalternativ vilket riskerar att skapa mätfel (ibid). På grund av att flera människor i ett urval kan identifiera sig som ett annat genus än det traditionella man/kvinna så kan det resultera i ett felaktigt och förvrängt resultat om inte hänsyn tas till de som identifierar sig som annat, samtidigt som forskningen blir diskriminerande (ibid). Ordet genus kan alltså, trots att det är ett användbart begrepp för att skapa en särskiljning mellan det biologiska och formade könet, misstolkas av vissa aktörer.

2.3.1 Genussystem

Genussystem är en teori utvecklad i början av 1990-talet som handlar om olika uppfattningar av genus och bygger på ett strukturellt perspektiv och symboliska normer (Eriksson, 2020: 30). Människor sorteras in efter genus, vilket bildar grunden för ekonomiska och sociala ordningar (ibid). Genus kan ses som föreställda och upplevda könsskillnader, där dessa föreställningar har en påverkan på både det biologiska och sociala (Eriksson, 2020: 31). Detta styrks med idén om att "män" och "kvinnor" är tankefigurer som ständigt omformas (ibid). De biologiska skillnaderna tas i anspråk för förändringar av dessa tankefigurer, som i sin tur skapar föreställningar och sociala praktiker, vilket resulterar i att biologin också kan påverkas och omformas (ibid). En av dessa tankefigurer är att kvinnan är en icke-man i det mån att hon är en formlös icke-varelse som är allt det mannen inte är (ibid). Ytterligare en tankefigur som härjade fram till 1700-talet är att kvinnan ses som den "lilla mannen", en människa som inte är fullt utvecklad (ibid). Detta förklaras med "enkönsmodellen" som hänvisar till att det

kvinnliga könet är som det manliga könet, men däremot en sämre och mer underlägsen variant (ibid). En konträr tankefigur som växte fram i 1700-talet var "tvåkönsmodellen", där kvinnan inte längre ansågs vara en "variant" av mannen, men snarare en motsats till mannen (ibid). Dessa tankefigurer förklaras som byggstenar i samhällets genussystem, som grundar sig i en dikotomi som särskiljer hur mannen och kvinnan ska vara i aspekter såsom fysik, tankesätt, talesätt och beteende (Eriksson, 2020: 32). Något likartat med ovannämnda tankefigurer är en konstant särskiljning av könen där mannen alltid betraktats som det "bättre" könet, samtidigt som kvinnan alltid betraktats som det "sämre" könet (ibid). Tendensen att skapa en så stor särskiljning av män och kvinnor skapar varierande förväntningar och rörelseutrymme för de olika könen (ibid). Skiljaktigheter uppstår inte bara i det fysiska och sociala, men även i makt och status (ibid). Detta bidrar i sin tur till en hierarkisering mellan män och kvinnor. (ibid).

2.3.2 Genus och maktrelationer

Korrelationen mellan maktrelationer och genus existerar i olika delar av samhället och i olika omfattningar (Eriksson, 2020: 32). Lokaliseringen och omfattningen av dessa maktrelationer baseras på det Eriksson (2020) kallar för "genuskontrakt", vilket är kontrakt som bestämmer normer, föreställningar och handlingar av vad som betraktas som "kvinnligt" och "manligt". Genuskontrakten är varierande och kan formas både av samhället och enskilda aktörers aktuella uppfattningar och handlingar (ibid). Arbetsplatser och organisationer kan inneha lokala genuskontrakt som kan sätta grunden för maktrelationer (ibid). Att genuskontrakten kan vara varierande innebär att de kan omförhandlas i form av inträdet av nya värderingar för en specifik arbetsplats eller organisation (ibid). Detta styrker professorn i historia - Lena Sommestad - i sin bok "Från mejerska till mejerist" (1992: 81) som visar hur mejeri-yrket i början av 1900-talet växlade från att vara kvinnodominerad till mansdominerad. Innan mellankrigstiden betecknades mjölkhanteringen som ett kvinnligt kompetensområde, de ansvarade för allt från det praktiska till kunskapsproduktion och ledning (ibid: 29). Framväxten av produktionsteknologier fick mejeriproduktionen att bli allt mer omfattande och kopplat till klassiska "manligt" kodade värden som vetenskap och teknologi (ibid: 91). Mejeriernas storlek och mekaniseringsgrad blev därmed avgörande i vilket kön som prioriterades vid anställning (ibid). Detta ledde i sin tur till en förändring i det lokala genuskontraktet där mejeri-yrket istället började betraktas som ett "maskulint" yrke. Kvinnor ansågs mindre kompetenta än männen och upplevde svårigheter att avancera i mejeriyrket (ibid: 177). I takt med männens inblandning i yrket fick de inte bara högre löner, men även

mer status, makt och högre positioner än kvinnorna (ibid). Ojämlikheterna i löneutvecklingen och möjligheten till att klättra i yrket berodde endast på könstillhörighet, snarare än utbildning och kompetenser (ibid). Detta styrker sambandet mellan genus och rådande maktrelationer eftersom att männens inträde i mejeriproduktionen lade grund till mejeriyrkets förhöjda status, löner och ett skifte i ledande positioner.

2.4. Intersektionalitet

Den hierarkiska ordningen, maktordningen, av de olika könen i samhället är ett sätt att förstå diskriminering, däremot så finns det fler aspekter. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2022) bör utgångspunkten vid jämställdhetsarbeten vara “alltid kön, men inte bara kön”. Med detta menar Jämställdhetsmyndigheten (2022) att det kan finnas andra maktordningar som bör beaktas vid analys av diskriminering, med andra ord bör en intersektionell analys utövas. Intersektionalitet är ett synsätt som hänvisar till att grupper av människor, exempelvis män, kvinnor och de som identifierar sig som annat, inte är enhetliga (ibid). I den svenska lagen finns det fler diskrimineringsgrunder utöver kön, som exempelvis ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, trosuppfattning eller könsöverskridande identitet och könsuttryck (ibid). Det finns därmed andra kategorier än bara kön som kan samspela och förstärka befintliga maktordningar (Jämställdhetsmyndigheten, 2022; Eriksson, 2020: 71; De Los Reyes, 2017). Den intersektionella analysen hjälper till att förstå hur tillhörigheten i dessa kategorier, som exempelvis ett särskilt kön och en viss etnicitet, kan sammanflätas och förstärka en befintlig maktordning (ibid). Genom att exempelvis endast utgå från genusrelationer för att förstå diskriminering mot kvinnor är inte hållbart, eftersom att erfarenheten att vara en kvinna inte är densamma för alla kvinnor (ibid). Det kan därav, ur en intersektionell analys, finnas andra bakomliggande faktorer som ligger till grund för diskrimineringen (ibid).

Författaren Bell Hooks (1982: 12) styrker hur ett intersektionellt perspektiv är fundamentalt för att förstå afroamerikanska kvinnors utsatthet. Hon störde sig på att de feministiska rörelser som hon deltog i insisterade att diskrimineringen mot kön och etnicitet var två separata problem, hon anser istället att dessa två problem är sammanflätade och förstärker befintliga maktordningar (ibid). Hooks (1982: 15) förklarar anknytningen mellan den rådande sexismen och upplevelserna av de svarta kvinnliga slaverna i 1600-talet. I början av slavhandeln var fokuset på arbetare, där den svarta manliga slaven var mer eftertraktad än

den kvinnliga (ibid). Då det däremot kunde råda en brist på svarta slavarbetare, samtidigt som det endast var ett fåtal svarta kvinnor i amerikanska kolonier, så förekom det sexuella relationer mellan vita kvinnor och förslavade svarta män i syfte att föda fler svarta slavar (ibid). Under denna tid så infördes en ny lag där avkomman av vita kvinnor med svarta manliga slavar skulle bli fria, samtidigt som avkomman av en svart kvinnlig slav, oavsett vad, skulle förbli en slav enligt lag (ibid: 16). Med detta så argumenterar Hooks (1982) att svarta kvinnors utsatthet var förstärkt på grund av den kombinerade diskrimineringen av både deras etnicitet och kön, vilket därav styrker vikten av det analytiska perspektivet intersektionalitet.

2.4.1 Intersektionella faktorer för glastaket

Det intersektionella perspektivet har inte bara använts för att analysera relationen mellan kön och etnicitet, det har dessutom använts för analys av andra identitetsrelaterade maktordningar som ålder, funktionsförmåga, klass, sexualitet och kropp (Eriksson, 2020: 71). Enligt De Los Reyes (2017) existerar det ojämlikheter på arbetsplatsen mellan män och kvinnor som inte endast grundar sig på genus. Författaren förklarar hur ett intersektionellt perspektiv är viktigt för att förstå hur en sammanflätning av befintliga maktordningar skapar ökade ojämlikheter i form av sämre arbetsvillkor, arbetsmiljö, löneutveckling och karriärmöjligheter (ibid). Detta illustreras med ett exempel på en ung adopterad kvinna med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, som blev illa behandlad av en leverantör i hennes arbete på grund av sin etnicitet (ibid). Detta väckte en rädsla och oro hos henne för en upprepning av liknande incident, vilket försämrade hennes fokus och resulterade i en egen uppsägning (ibid). Kvinnan utsattes därefter för ett sexuellt övergrepp av en kund i hennes nya arbete och vid anmälan av incidenten till diskrimineringsombudsmannen upplevde hon svårigheter med att fastställa vilken diskrimineringsgrund det handlade om (ibid). I detta fall är det nödvändigt med en intersektionell analys för att förstå hur kombinationen av befintliga maktordningar kunde ligga till grund för kvinnans utsatthet i arbetslivet (ibid). Författaren nämner däremot en problematik med att kvinnan, för att hennes påståenden skall anses legitima, tvingas bestämma vilken diskrimineringsgrund som diskrimineringen handlade om (ibid). Problemet ligger i att diskrimineringslagen brister i det mån att det inte tar tillvara ett intersektionellt perspektiv och även den diskriminering som inte tillhör diskrimineringsgrunderna (ibid). Författaren lyfter dessutom upp existensen av informella hierarkier mellan olika diskrimineringsgrunder som gör det enklare att fastställa vissa typer av diskriminering före andra, det kan exempelvis vara svårare att acceptera att rasism ägt rum (ibid).

Taparia och Lenka (2022) identifierar i sin studie olika maktordningar som påverkar och stärker glastaket för kvinnor, bland annat kvinnans ålder och moderskap. Ramos et al. (2021) styrker vidare i sin studie att moderskap är en barriär för kvinnans möjlighet att uppnå högre positioner i arbetslivet. Kvinnor har än idag, på grund av rådande sociala ordningar av den feminina stereotypen, en tendens att behöva ansvara mer än männen i hushållet (ibid). Detta skapar en "dubbel-barriär" för kvinnor, där företag tenderar att avstå från att befordra kvinnor till högre positioner på grund av stereotypen att kvinnor måste lägga ner mer tid åt hushållet (ibid). Trots att både män och kvinnor bär ansvaret för hushållet så har det en större påverkan på kvinnors karriärmöjligheter (ibid). I och med denna orättvisa, dras slutsatsen att en kvinna med barn möter större utmaningar än en kvinna utan barn; detta orsakat av stereotypen av att det är kvinnans ansvar att ta hand om hushållet, vilket uppfostran av barn faller i samma kategori (ibid). Majoriteten av de kvinnliga cheferna i Subramaniam, Arumugam, Akeel (2013) studie upplever att deras giftermål och familjeansvar är ett hinder för att klättra till högre positioner. Kvinnorna upplever att de hade uppnått en högre chefsposition om de hade varit ogifta och inte behövt engagera sig till familj (ibid).

En studie utförd i Storbritannien av Worrall, Harris, Stewart, Thomas, McDermott (2010) visade att ålder är en faktor för glastaket hos kvinnor. Resultatet visade att kvinnor som var mellan 25 och 45 år gamla, fick kämpa mest med sexistiska attityder, kränkande beteenden och uppfattningar (ibid). Kvinnorna i det åldersspannet upplevde att de behövde bevisa sig själv mer än männen för att bli tagna på allvar och klättra i sina roller (ibid). Detta styrks i artikeln skriven av Subramaniam et al. (2013) där en högre utbildningsgrad hos kvinnor visade sig vara, i stor omfattning, betydande för att klättra till högre positioner (ibid). I studien utförd av Worrall et al. (2010) så upplever kvinnor i ovannämnda åldersspannet svårigheter att få ekonomiskt stöd för träning, försenade befordringar på grund av föräldraledighet och en av respondenterna kände sig bara sedd som "den som ska hämta kaffe och te". Ett samband mellan ålder och upplevelse av glastaket är möjlig att tyda i studien utförd av Subramaniam et al. (2013), där uppfattningen om chanserna att klättra i karriären avtar för kvinnor i 30-årsåldern. Det är även i den åldern som kvinnor hamnar i dilemmat att antingen fokusera på karriären eller familjen (ibid).

2.5. Socialkonstruktivism

Socialkonstruktivism är ett begrepp inom samhällsvetenskapen som påstår att ens verklighet är ett resultat av mellanmännsliga interaktioner och handlingar, det vill säga att verkligheten är socialt konstruerad (Kim, 2001). Begreppet syftar till att människor genom sina erfarenheter, interaktioner med varandra, kulturer samt sammanhang kan konstruera en egen uppfattning om olika fenomen som exempelvis genusrelationer, etniska grupper och även fakta (NE, u. å). För att förstå något, behövs alltså kunskap och information som hämtas från situationer, diskurser, omgivningar och bakgrund (Kim, 2001). Socialkonstruktivism är enligt Wenneberg (2001: 12) ett angreppssätt som kan användas i forskning för att förstå roten till den kunskap vi människor har. Det är ett kritiskt perspektiv i det mån att det inte tar direkta och omedelbara företeelser för givet (ibid: 10). Vid de tillfällen traditionella perspektiv och teorier om vissa kunskapsområden betraktas som "naturliga" så kan socialkonstruktivismen hjälpa till att bryta ner dessa föreställningar och påvisa att de inte alls är naturliga, snarare socialt konstruerade (ibid: 11). Människor kan därmed, genom sociala företeelser, konstruera egna uppfattningar om att ett fenomen existerar i deras omgivning. Intersubjektivitet inom socialkonstruktivism avser att förklara hur individer kan dela en gemensam förståelse för ett visst fenomen på grund av deras delade intressen och antaganden som då ligger till grund för deras interaktioner och bygger deras sätt att förstå något (Kim, 2001). De meningar som skapas, alstras från den kommunikation som framförs i gemensamma sammanhang (ibid).

Berger och Luckmanns tresidiga modell illustrerar hur en socialkonstruktivistisk verklighet fungerar där tre påståenden vägleder modellens kärna: (1) att samhället är en mänsklig produkt, (2) att samhället utgör en objektiv verklighet och (3) att människan är en social produkt (Wenneberg, 2001: 72). Enligt Berger och Luckmanns modell, skildras dessa påståenden genom olika faser som sammankopplar punkterna: *externalisering*, *objektivering* och *internalisering* (ibid). Genom att människor har benägenheten att handla utifrån vanor, *externaliserar* vanorna tillslut och når ut till obehöriga som i grund och botten inte utövar dessa vanor (ibid). I och med detta uppstår så kallade *institutioner* med alla dessa spridda vanorna vilket samhället består av i större utsträckning och därför faller det ihop med det första påståendet att samhället är en mänsklig produkt. Från dessa institutioner skapas det vidare en objektiv verklighet eftersom samhället mer eller mindre tar dessa för givet och implementerar det som vedertagna vanor, till exempel vad meningen med pengar är (ibid). Därmed har en social och objektiv verklighet skapats då människor föds in i samhällen och

accepterar den objektiva sanningen vilket faller ihop med det andra påståendet att samhället utgör en objektiv verklighet (ibid). I och med att en växer upp, internaliseras också sanningen och samhällets normer från de olika institutionerna och därmed blir människan en social produkt som faller ihop med det tredje påståendet.

Elacqua, Beehr, Hansen och Webster (2009) undersöker chefers uppfattningar om fenomenet glastak och effekterna av dessa uppfattningar. Författarna anser att rådande diskriminering i en organisation som går att tyda i mellanmännskliga interaktioner och handlingar kan resultera i att anställda själva konstruerar en uppfattning om att det existerar ett glastak (ibid). När anställda uppfattar att det finns ett glastak så kan det bidra till en självuppfyllande profetia där effekten blir att dessa anställda väljer att lämna organisationen eller avstå från att försöka klättra till högre positioner (ibid). Enligt Cohen, Dalton, Holder-Webb, McMillian (2020) så finns det vissa faktorer som bidrar till en ökad uppfattning av att ett glastak existerar i en organisation. Dessa faktorer är att anställda uppfattar orättvisa i utvecklingssamtal, befordringsmöjligheter och stöd från chefer som grundar sig på könsdiskriminering (ibid). Elacqua et al., (2009) konstaterar vidare att både kvinnor och män verkar uppfatta en diskriminering orsakat av glastaket och att båda grupper uppfattar samma faktorer som konstruerar denna. Däremot upplever kvinnor detta mycket starkare där de uppfattar att kvinnor stöter på mer orättvis behandling och anledningen till detta kan vara kvinnors känslighet till ämnet, menar författarna (ibid).

2.6. Teorisyntes

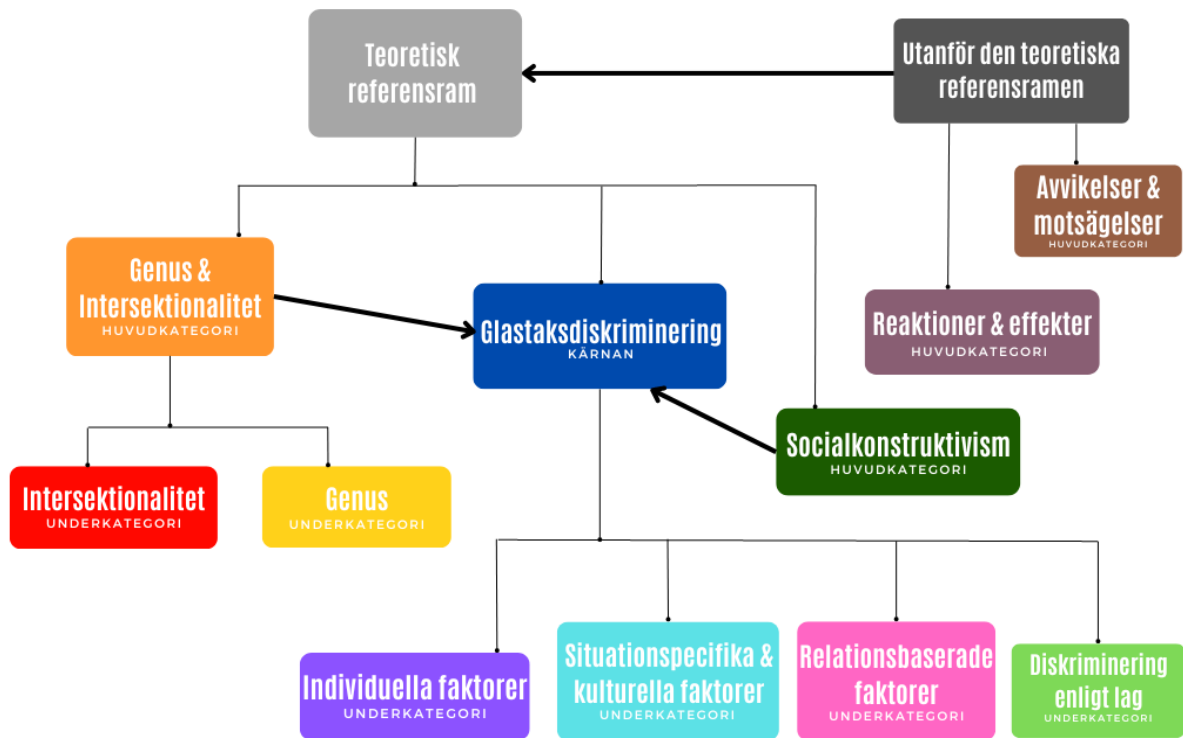
I den teoretiska referensramen presenteras faktorer och hinder som bygger upp ett glastak. Diskriminering i sin helhet och dess innebörd lyfts upp, detta då glastaksdiskriminering kan ses som ett indirekt slutresultat av annan diskriminering (Babic och Hansez, 2021). Det finns därav en vikt i att särskilja glastaksdiskriminering från övrig diskriminering, vilket framkommer i studiens empiri och analysavsnitt. Som litteraturen och befintlig forskning framställer, är det mestadels kvinnor som diskuteras som den marginaliserade och utsatta gruppen. Med ett genusperspektiv kan andra marginaliserade grupper också identifieras eftersom en diskriminerande handling alltid utförs mot någon och för att förstå vilka dessa personer kan vara är en grundläggande förståelse för genus och maktrelationer väsentligt. Det intersektionella perspektivet är även viktigt för att förstå hur kombinationen av befintliga maktordningar skapar ökade ojämlikheter i form av bland annat sämre karriärmöjligheter och

arbetsvillkor (De Los Reyes, 2017). Det betyder att glastaxsdiskriminering inte endast kan observeras från könsrelaterade grunder då intersektionella faktorer möjligtvis förstärker denna strukturella diskriminering. Teorin om socialkonstruktivism hjälper att förstå och granska de perspektiv som ges från studiens respondenter och hur de konstruerar en verklighet som inte är helt objektiv.

2.6.1. Kategorikarta

De teorier som lyfts upp i studiens teoretiska referensram är avsedda att användas som en guide för studiens bearbetning och analys. Från den teoretiska referensramen, framställs tre grupperingar av teman som utgör varsin huvudkategori. Ur huvudkategorierna förekommer även underkategorier för att ytterligare dela in temat och underlätta databearbetningen. Då studien kretsar kring glastaxsdiskriminering - framställs den som *kärnan*. Detta eftersom resterande teman, huvudkategorier, måste relateras till kärnan för studiens analys. Det innebär att genus, intersektionalitet och socialkonstruktivism måste relateras till glastaket för att kunna analyseras och diskuteras vid studiens empiri -och analysavsnitt. Att enbart diskutera och analysera en företeelse om genus är utanför studiens syfte och därför måste ett samband till glastaxsdiskriminering finnas. För att förtydliga dessa relationer, avser figur 1 illustrera en kategorikarta där pilar synliggör sambanden. Två externa kategorier som inte explicit diskuterats inom den teoretiska referensramen har lagts till för att validera övrig empiri. Dessa är avvikelser och motsägelser, samt reaktioner och effekter. Dessa huvudkategorier har sitt samband med den teoretiska referensramen då det kan innebära företeelser om glastaxsdiskriminering som inte beaktats i tidigare forskning.

KATEGORI-KARTA



Figur 1: Kategorikarta. Guide till databearbetningen.

3. Metod

3.1. Forskningsdesign

Denna studie har valt att utgå från en kvalitativ metod eftersom syftet är att fånga informanternas perspektiv om glastaket som inte kvantitativa siffror kan generera (Denscombe, 2017: 7). Enligt vetenskapsfilosofin, är *ontologi* ett centralt begrepp som syftar på *läran om det varande* där forskare väljer att ta ställning utifrån det faktum att verkligheten rentav är beskaffad och ingående i en återskapande kraft av mänskliga omständigheter (Fejes och Thornberg, 2019: 23). Vi utgår från detta då vi anser att perspektiv om glastaket kan variera beroende på hur informanternas verklighet är konstruerade.

För studiens empiriinsamling, har två olika datakällor kombinerats för att få en utförligare och mer fullständig bild av glastaket som fenomen. Genom att kombinera två källor kan resultaten komplettera varandra och tillföra större säkerhet genom att stärka den översiktliga bilden av fenomenet (Denscombe, 2017: 105). Mer specifikt, genomförs en datatriangulering med syftet att empirin från intervjuerna samt en extrahering av stora dokument och rapporter, det vill säga primärkällor, skall kunna jämföras och kontrasteras för att få bredare utsikt över fenomenet och således höja trovärdigheten (Denscombe, 2017: 170).

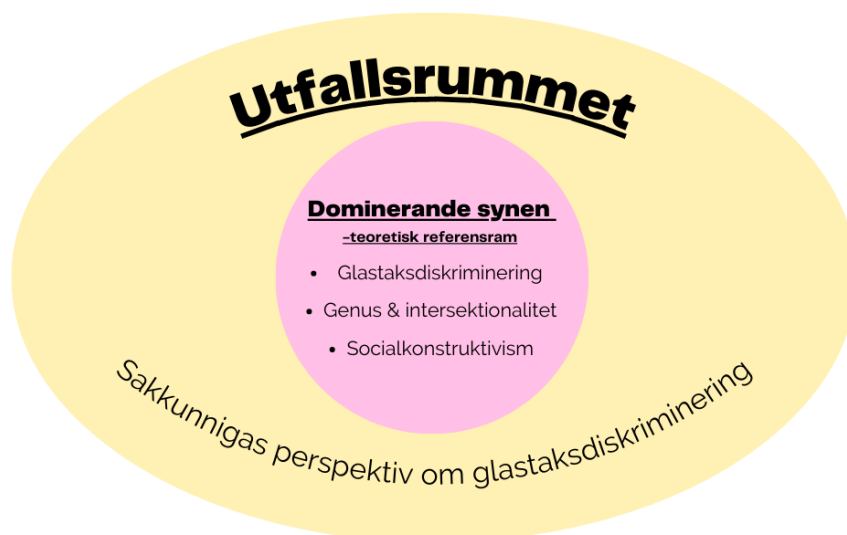
I fråga om uppsatsens databearbetning, vägleds det av en abduktiv ansats vilket innebär en kombination av både ett deduktivt -och induktivt förhållningssätt (Fejes och Thornberg, 2019: 28). Det utmärkande med abduktion är att både empirin och teorier uppmärksammas lika mycket och konstant prövas samt jämförs gentemot varandra (ibid). På detta sätt är det tänkt att det insamlade materialet för studien skall bearbetas. Den teoretiska referensramen avses att användas som ett tolkningsverktyg och en guide till dataanalysen vilket vi använder för att både finna variationer från teorin men också likheter.

3.1.1. Fenomenografi

Forskningsstrategin vi valt att utföra är en fenomenografisk analys. Fenomenografien används för att förklara hur företeelser och händelser, i studiens fall - glastakdiskriminering, tolkas samt uppfattas ytterst individuellt och olika (Dahlgren och Johansson, 2019: 180; Han och Ellis, 2019). Det finns en variation av perspektiv och dessa bygger sinsemellan upp det framträdande fenomenet som i denna studies fall berör glastakets diskriminering. Många kan

därmed dela samma upplevelser men ge sin egen mening och innebörd till det vilket vi vidare antar att uppfattningar av glastakdiskriminering skiljer sig åt (Han och Ellis, 2019). Genom fenomenografien kan vi därför få fram en helhetsbild av hur fenomenet glastak tas i uttryck trots de olika upplevelser som bygger upp den (Åkerlind, 2005).

Till fenomenografins genomförande, är semistrukturerade intervjuer mest givande och således vad denna studie tillämpar (Dahlgren och Johansson, 2019; 180 Han och Ellis, 2019). Den data och resultat som framkommer ur intervjuerna, placeras in i ett *utfallsrum* där ett antal potentiella uppfattningar möjligtvis återupprepas och är gemensamt förekommande hos många (Dahlgren och Johansson, 2019: 180-18; Åkerlind, 2005). Utfallsrummet representerar därför alla möjliga uppfattningar av fenomenet glastak och annan diskriminering. Inom utfallsrummet, finns dessutom den så kallade *dominerande synen* som vi applicerar vår teoretiska referensram som - det vill säga det som tidigare forskning redogjort. Det som eftersöks från intervjuerna är att fånga uppfattningar och perspektiv kring fenomenet som kan stärka den dominerande synen, alltså likheter men också jämföra det som inte överensstämmer med teorin, det vill säga *variationer*, medan en del överensstämmer med den dominerande synen, det vill säga *likheter*.



Figur 2: Illustration på utfallsrummet och den dominerande synen. Egen framställd figur utifrån Dahlgren och Johansson (2019) Fenomenografi. I Fejes och Thornberg (red.)

3.2. Urval

Studiens population är sakkunniga inom området för diskriminering i stort. Vi har inte satt något krav på åldersgrupp eller specifik yrkesbransch där diskriminering sker explicit. Alla som är yrkesverksamma i organisationer eller föreningar med erfarenhet av diskrimineringsfrågor ingår i studiens population.

De insikter och upplevelser som det fenomenografiska angreppssättet har i avsikt att frambringa, anser vi kunna insamlas från ett icke-slumpmässigt urval där en specifik kravprofil har utgått från för att hitta rätt kandidater till intervjuavsnittet. Denna urvalsteknik, så kallat ett medvetet urval, innebär att vi specifikt handplockat de kandidater vi anser kunna bidra med bra insikter och som är relevanta till studiens tema i fråga (Denscombe, 2017: 42). Ett medvetet urval passar in för studier som ämnar att utforska eller generera nya insikter vilket vi syftar på att uppnå och detta genom att selektivt intervjua de personer som har de mest relevanta erfarenheterna och kunskaperna (ibid). Enligt Denscombe (2017: 43) erbjuder sådana nyckelpersoner en unik inblick i fenomenet då de har sin professionella erfarenhet och därför anser vi också att vårt handplockade urval kan ge värdefulla insikter.

Den kravprofil vi konstruerat vid sökandet efter rätt kandidat, har utgått från att de besitter en roll inom någon av de olika fackförbund samt andra ideella föreningar som finns i Sverige och att de i denna roll har behandlat frågor gällande diskriminering eller jämställdhet. Det som gör dessa till lämpliga kandidater är dels på grund av deras erfarenhet och hur länge de varit verksamma i dessa frågor, dels på grund av deras roll som förutsätter en utbildning och extensiv erfarenhet i dessa områden. För att nå ut till dessa personer, har ett mail och en pitch (se bilaga 2) för studien personligen skickats ut och där kandidaterna själva bokats in sig för en intervju. Ett visst snöbollsurval har också tillämpats där vi väddat om tips och vidare hänvisning till behöriga personer ifall vår studies ämne och område av anledning inte skulle beröra just den personen. Detta snöbollsurval har hjälpt oss att bygga upp en större skara av relevanta och behöriga respondenter vilket också nämns som en fördel där den ofta kombineras med medvetna selektiva urval (Denscombe, 2017: 44).

3.2.1. Respondenter

Nr.	Pseudonym	Yrkestitel	Erfarenhet	Verksamhet
1.	Maya	Professionsanalytiker, mångfaldsstrateg	18 år	Fackförbund
2.	Olivia	Ordförande	23 år	Bemanningsföretag, Fackförbund
3.	Thea	Vice ordförande	10 år	Bemanningsföretag, Fackförbund
4.	Adam	Strateg, ansvar för bl.a. diskriminering, jämställdhet, arbetsmiljö och kompetensfrågor	12 år	Fackförbund
5.	Kim	Praktikant, mångfaldsstuderande	Utbildning, 3 år	Fackförbund
5.	Nora	Vice VD, enhetschef för verksamhet och HR	10 år	Fackförbund
6.	Rita	Representant	20 år	Ideell förening
7.	Tina	Ombudsman och regionalt skyddsombud	10 år	Fackförbund
8.	Isak	Ombudsman och regionalt skyddsombud	26 år	Fackförbund
9.	Betty	Ombudsman	5 år	Fackförbund
10.	Charlie	Kommunikatör och ordförande	20 år	Ideell förening

Tabell 1: Samtliga respondenter med deras yrkestitel, erfarenhet och nuvarande verksamhet.

De rapporter och dokument som plockats fram för studiens dokumentextraktion är i första hand rekommenderade och givna från intervjurespondenterna då de uppmanades att ge förslag på konkreta rättsfall, ärenden eller rapporter. Även eget sökande och urval av dokument från Diskrimineringsombudsmannen (DO) kompletterade anskaffandet av material för dokumentextraktionen. Antal dokument fastställdes inte, utan insamlades utifrån behov eftersom ett fåtal är tillräckliga för att komplementera eller bekräfta intervjuernas fynd (Bowen, 2009x).

3.2.2. Dokument

Dokumenttyp	Namn	Utgivare	År
Rapport	Inga blyga violer	Jusek (Akavias företrädare)	2017
Rapport	Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig	Akavia	2023
Rapport	Föräldraskap och karriär	Saco	2017
Rapport	Berättelser om utsatthet	DO	2023
Rapport	Statistik 2015-2022	DO	2023

Tabell 2: Urval av de dokument som studerats för dokumentextraktionen.

3.3. Datainsamling och bearbetning

3.3.1. Genomförande

Eftersom semistrukturerade intervjuer inte sätter krav på struktur, har intervjuerna skett som öppna dialoger för att fånga upp så mycket av respondenternas egna uppfattningar och personliga perspektiv som möjligt. Till hjälp, har en intervjuguide, se bilaga 1, implementerats med frågor som grundat sig på kategorier från den teoretiska referensramen. Frågorna ställdes aktivt under diskussionens gång men på grund av den semistrukturerade karaktären så följde vi nödvändigtvis inte samma struktur som intervjuguiden. Följdfrågor som inte exemplifieras i intervjuguiden, ställde vi enligt metoden *probing* (Dahlgren och Johansson, 2019: 184) i fall där vi eftersökte mer invecklade och djupdykande svar. Även en *icke-verbal probing* inkluderades för att säkerställa bekvämligheten för respondenten att vidareutveckla sina svar och att vi var på rätta spår (ibid).

Hälften av de respondenter som intervjuades anordnades via ett fysiskt möte medan resterande hälften skedde över videosamtal på applikationen Teams. För att säkerställa intervjuresultaten, spelades intervjuerna in samt transkriberades för att enklare kunna återkoppla till vid analysprocessen då det blir omöjligt att förlita sig på eget minne (Denscombe, 2017: 307). Vi har däremot endast spelat in ljud då det väsentliga är att täcka respondenternas uppfattningar ur ord och alltså inga reaktioner.

Dokumentextraktionen följde det som Bowen (2009) förklarar som en iterativ process där två olika analyser görs - både en innehållsanalys och en tematisk analys. Genom en

innehållsanalys, organiserades passager och relevant innehåll från dokumenten i kategorier som redan var färdigställda från den teoretiska referensramen (ibid). Genom en tematisk analys, hittade vi mönster och teman i dokumenten som möjligtvis kunde konstruera nya kategorier utöver de förutbestämda. Information som ansågs relevant för glastaket och som inte diskuterades inom den teoretiska referensramen analyserades därför noggrant (ibid).

3.3.3. Kategorier

I den fenomenografiska ansatsen, är grunden för en bra datainsamling att de olika uppfattningarna sorteras in i kategorier för att kunna föra en bra analys och diskussion om fenomenet ur olika synvinklar (Han och Ellis, 2019). De kategorier som framställs måste (1) utgöra något särskiljande kring uppfattningen av fenomenet, (2) utgöra ett logiskt samband eller relateras i förhållande till varandra och (3) vara så få som möjligt (Åkerlind, 2005). Vi har valt att kategorisera empirin utifrån den teoretiska referensramen som guide, se kategorikarta i figur 1. Utöver de kategorier som relateras till teorin, har vi även lagt till avvikelser och motsägelser samt reaktioner och effekter som kategorier vilket framkom under den tematiska analysen av dokumentextraktionen. Vi ansåg att dessa kategorier var väsentliga och kunde bidra med värdefulla insikter att diskutera till analysen. Kategorikartan avses också att användas under dataanalysen för att framställa de teman som empirin och analysen diskuteras utifrån.

3.3.4. Databearbetning

Databearbetningen har följt likt den analysmodell som presenteras av Dahlgren och Johansson (Fejes och Thornberg, 2019: 184). Som verktyg, har ett färgkodningssystem använts för att analysera empirin från intervjutranskriptionerna genom att markera ut respektive teman och kategorier med sina egna färger. Färgkodningssystemet följde kategorikartan, se figur 1. En initial kodning genomfördes för att bekantas med materialet; i och med detta steg fick vi en överblick över de kategorier som framträdde. Sedan utförde vi en så kallad *kondensation* av materialet där relevanta uttalanden och uppfattningar klipptes ut ur intervjuerna som ansågs ge en representativ bild av glastaket, men också övrig diskriminering. Övrig diskriminering, det som inte är glastakdiskriminering, är relevant att inkludera eftersom det tydliggör och särskiljer den strukturella glastakdiskrimineringen på arbetsplatser. Som kategorikartan illustrerar, är glastakdiskriminering självaste *kärnan* varpå de andra huvudkategorierna som genus, intersektionalitet och socialkonstruktivism sammankopplas till. Dessa klipptes också ut under kondensationsfasen. Därefter jämförde vi

dessa utvalda uppfattningar för att hitta likheter och skillnader. Färgkodningssystemet användes återigen för att kunna genomföra en mer extensiv kodning där uppfattningarna sorterades ytterligare. Därefter, kontrasterades sorteringarna mot varandra för att finna mönster och sätta tydliga gränser för vad respektive kategori skulle innefatta. När sorteringen var helt klar kunde teman identifieras och dessa tydliggjordes genom att specificera ett namn till det som betecknade dess essens; i empiriavsnittet redogörs dessa.

3.3.2. Etik

För att säkerställa respondenternas bekvämlighet är det till vår skyldighet att behandla deras personuppgifter i enlighet med GDPR samtidigt som deras identitet förvandlas till en pseudonym. All sekretess bakom denna studie informerades väl i det mailutskick som skedde under värvandet av respondenterna varav de själva medgav för sin medverkan och godkännande av inspelning.

3.5. Studiens kvalitet

3.5.1. Reliabilitet

Eftersom studien är av kvalitativ karaktär, är det viktigt att studien når en viss trovärdighet i sitt resultat (Denscombe, 2017: 328). Det innebär att andra forskare som replikerar studien bör uppvisa likadana resultat som denna (ibid). Med stor säkerhet, kan vi konstatera att studiens reliabilitet är hög; dels för att en tydlig plan för datainsamling och genomförande har beskrivits, dels för att det omfattande metodavsnittet täcker alla processer som åtagits för denna studie. I och med en teorisyntes är det också enkelt att knyta samman

3.5.2. Generaliserbarhet

Generaliserbarhet syftar på huruvida studiens resultat är representativt och ifall det är möjligt att generalisera utfallen för en stor population (Denscombe, 2017: 329). Detta kan säkerställas genom att studien i första hand diskuterat fenomenet och dess diskriminering från flera olika kvantitativa studier vilket utgör en viss data på hur pass vanligt förekommande vissa faktorer är och som vi också uppgett som den *dominerande synen*. Studiens empiri kontrasteras därefter mot denna för att antingen bekräfta dess relevans eller möjligen upptäcka nya fall. Det bygger upp generaliserbarheten eftersom studiens empiri, baserat på urvalet, kan illustrera en någorlunda bild på hur det med störst sannolikhet ser ut om det bekräftar den dominerande synen.

3.5.3. Validitet

Kvalitativa studier har oftast en hög intern validitet eftersom de tenderar att gräva på djupet i det som studeras. Ett sätt att uppnå högre extern validitet är att inkludera fler exempel och att göra ett medvetet urval i syfte att kunna få en bredare inblick i det som studeras. Validitet i en studie är viktigt för att styrka hur datan är fullständig och korrekt (Denscombe, 2017: 327-328). Vi har avsiktligt valt att höja studiens validitet genom att välja informanter som är sakkunniga och professionella i sitt område och som i sina arbetsliv har stött på många olika fall av diskriminering. De har ett helikopterperspektiv. Validiteten ökas ytterligare genom att komplettera resultaten med en triangulering i den intervjubaserade delens resultat med innehåll i studerade dokument. Även om vi enligt fenomenografiska principer är ute efter informanternas olika uppfattningar, bidrar trianguleringen till att öka studiens trovärdighet. Triangulering bidrar också till en ökad medvetenhet om eventuell partiskhet (Bowen, 2009).

3.5.4. Objektivitet

Vid kvalitativa studier, är det viktigt att beakta forskarens påverkan och influens i empirin genom att utvärdera objektiviteten (Denscombe, 2017: 330). Genom att granska vårt eget inflytande och subjektiva ställning till studiens underlag samt hur vi hållit ett öppet sinne i relation till empirin, kan objektiviteten stärkas. I grund och botten är inga kvalitativa studier eller dataanalyser fria från utforskarens tolkning (ibid) och därför väljer vi att bedöma hur pass mycket vi kan tolka våra resultat med en objektiv synvinkel. Till att börja med är fenomenet glastak nytt och främmande för oss; det var i samband med att vi letade efter intressanta organisatoriska företeelser som vi upptäckte det. Det innebär att vi inte har någon förutfattad kunskap eller personliga åsikter och erfarenheter av glastak vilket tillåter oss att kunna utforska temat ur en relativ objektiv ståndpunkt. Även de underliggande teman för uppsatsen som intersektionalitet och socialkonstruktivism var tidigare främmande och något som vi djupdykt oss i under studiens gång och därför inget vi heller kunnat vinkla till vår egna personliga vy. Däremot har vi haft en viss påverkan under intervjuernas gång. Då de var semistrukturerade tillät det oss att fritt diskutera med informanten och eftersom vi syftade på att fånga uppfattningar om glastak kan det ha inneburit en viss påverkan på sättet vi framfört vissa frågor. Däremot har vi utvärderat varje informants svar med ett öppet sinne och inte ignorerat avvikelser eller motsägelser från vår generella uppfattning eller teoretiska referensram vilket förutsätter en grund för bra objektivitet (ibid: 331).

4. Empiri

I föreliggande avsnitt presenteras empiri från de fenomenografiska intervjuerna parallellt med empiri från dokumentextraktionen. Under dataanalysen identifierades totalt fem huvudsakliga teman baserat på kategorikartan. Dessa teman är alla gällande glastak och övrig diskriminering som diskuteras ur olika hinder och faktorer. Genus, intersektionalitet och socialkonstruktivism är invävd i presentationen för varje tema.

4.1. Glastak och övrig diskriminering

Denna rubrik presenterar den uppfattning som studiens urval av sakkunniga har av diskriminering samt den strukturella diskrimineringen på arbetsplatser - glastak. Anledningen till att dessa skiljs åt är för att glastaket endast hänvisar till diskriminering som är arbetsrelaterat och berör ens karriärmöjligheter samt utveckling medan diskriminering enligt de lagstadgade grunderna kan beröra andra ej yrkesrelaterade aspekter på en arbetsplats.

4.1.1. Övrig diskriminering

När samtliga respondenter hör ordet diskriminering, refererar många till de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna:

“Diskriminering är en negativ särbehandling på grund av någon av diskrimineringsgrunderna, så att du på något sätt blir sämre behandlad eller får sämre utfall på grund av att du tillhör någon diskrimineringsgrund” - Betty

Gemensamt för majoriteten av respondenterna är att diskriminering också beskrivs som något som går utöver det lagstadgade: *“Det ligger hos den som blir utsatt”* uppgav Nora som menar att det kan handla om en upplevelse av diskriminering och inte alltid något som styrks enligt de sju grunderna. På liknande sätt, förklarar Olivia att: *“Diskrimineringsgrunderna finns, men det är också en känsla hos de som blir diskriminerade och det är ju svårt att ta det ifrån någon annan”*. Diskriminering, enligt respondenterna, utgår alltså från en individuell grund där de menar att upplevelser hos den utsatta är det som avgör om det är diskriminering.

“Jag vill ju också tänka på hur jag upplever när någon pratar diskriminering, då är det en svår topic för att jag kanske inte kan säga att jag kan lika gärna förstå den personen, fast jag

inte alls behöver förstå den, så det är så individuellt. [...] Det jag tänker på när man får ett diskrimineringsärende är att ha alla sinnen öppna. Det är lite det där, hur känner den här personen sig? Det är ofta så att vi hamnar i ärenden där personen som har diskriminerat eller påstått diskriminerat inte alls menar det och det är fortfarande en känsla av diskriminering, så det kan man ju inte plocka bort.” - Thea

Thea menar att det inte alltid går att slå fast på att någon inte har blivit diskriminerad eftersom att det är en så pass individuell upplevelse hos den utsatta. Vanligtvis sker diskriminering även omedvetet vilket gör det svårhanterligt, poängterar Nora. Ur Akavias rapport “Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig” (2023) stärks det Nora säger att “*Handlingar som kan upplevas diskriminerande sker inte alltid med avsikt utan kan utövas omedvetet, som en följd av okunskap om vad som kan uppfattas som kränkande.*”. Rapporten tydliggör att människor inte alltid förstår varandra kring vad som är diskriminering och inte, då alla inte delar samma uppfattning. Detta går att knytas ihop med Theas vidareutveckling om hur uppfattningen kring diskriminering kan variera:

"[...] Diskriminering har alltid funnits, men det har inte varit en så stor debatt kring det. [...] Diskriminering är ingenting som är färdigt paketerat heller, det tillkommer saker hela tiden och om 5-10 år så kanske diskriminering innebär ännu fler saker som vi kanske inte tänker på idag.” - Thea

Thea förklarar hur det har blivit allt vanligare att prata om diskriminering genom åren, något som hon upplever inte var lika förekommande för 10-15 år sedan. samtidigt som tolkningen om vad som är diskriminering kan utbreda sig.

Att diskrimineringen diskuterats och framförallt anmälts mer, visar rapport och statistik från rapporten “Statistik 2015-2022” av DO (2023) där antalet anmälningar ökat från 433 stycken till 922 stycken år 2015 - 2022. En förklaring, enligt Nora, är att allt fler unga uppmärksammar det nu. Det pratas mer om det i samhället och fler blir medvetna. Däremot är det inte de unga som diskrimineras bara, Nora säger att det tvärtom är äldre som råkar ut för det mer, men att de inte säger ifrån som de unga.

Många respondenter ger även konkreta exempel, kopplade till arbetslivet, på vad de tänker på när de hör ordet diskriminering: “[.] Att folk med annat efternamn inte blir kallad till

intervju. [...] Att man som kvinna inte blir kallad till intervju som snickare” säger Charlie. Rita fyller ut med ett liknande exempel som också förklarar hur diskriminering kan ta plats i arbetsmarknaden: “Inledningsvis så är diskriminering i det här klassiska att jag söker till jobb och det är någon annan som är med, exempelvis någon som är svensk och ser mer svensk ut och får jobbet, men inte jag på grund av etnisk eller religiös bakgrund”.

Av de anmälningar som görs till Diskrimineringsombudsmannen årligen, framkommer det ur rapporten “Statistik 2015-2022” (2023) att majoriteten av anmälningarna hör till diskriminering i arbetslivet vilket gör det till det största samhällsområdet där diskriminering sker. Enligt de sju diskrimineringsgrunderna framkommer det att just diskriminering som har samband med både etnisk tillhörighet och kön framkommer mest frekvent inom arbetslivet. Rapporten fastställer även att andelen anmälningar som har samband med funktionsnedsättning var däremot lägre inom arbetslivsområdet än andra samhällsområden. En annan rapport av DO från 2023 “Berättelser om utsatthet” redogör att på grund av att människor kan sorteras in i flera olika identitetskategorier än bara en, framkommer diskriminering inte bara utifrån en grund. Av de fem olika stratum som undersöks, där varje stratum utgörs av två olika diskrimineringsgrunder, framkommer det att fyra av dessa är främst förekommande i arbetslivet.

Varför diskriminering sker på arbetsplatsen förklarar Isak som ett syfte att demonstrera makt. Diskriminering är en orättvis behandling där någon mer eller mindre missgynnats på grund av sin individualitet och där demonstration av makt är vad som eftersträvas.

“För mig är diskriminering reducering av människovärdet och av någon anledning så gör man det därför att antingen är det liksom en del av ett maktspel eller också är det för att man vill åstadkomma någonting. Man vet ju till exempel att sexuella övergrepp, både är driven av sexualitet och makt, någon slags maktdemonstration.” - Isak

Isak förklarar vidare på vilka effekter diskriminering kan ha på människor i arbetslivet. Arbetstagare som blivit illa behandlade kan bland annat konstruera sin egen verklighet och börja tolka allt som arbetsgivaren gör, även i form av att tilldela arbetsuppgifter, med ett illvilligt syfte. Detta kan, enligt Isak, leda till att den kränkta arbetstagaren “får en mindre värld”, vilket skapar hinder i arbetslivet.

4.1.2. Glastak

Hinder i arbetslivet går respondenterna in djupare på när de tillfrågades om sin kännedom och/eller erfarenhet av fenomenet glastak - något som samtliga respondenter kände till. Mycket av det som de reflekterar kring gällande glastak, har just med könspektivet att göra där kvinnor sammantaget missgynnas mer i jämförelse med män. Charlie inleder med att diskutera hur kvinnor har det svårare att få de bäst betalda jobben samtidigt som löneutvecklingen i kvinnodominerade yrken halkar efter i kontrast till mansdominerade yrken. Något som också Adam och Betty konstaterar i samma spår.

“Det finns ett historiskt exempel på att när skrivmaskinen kom så var det ingenjörer som gick i rockar och tryckte på tangenterna. Sen blev man sekreterare och då blev det kvinnor och anseendet och lönen sjönk som en sten. Och det är väl lite tyvärr så också i vissa yrken fortfarande.” - Charlie

Just löneskillnader diskuterade majoriteten av respondenterna i samband med glastaket och dess diskriminering. Adam uttryckte det som strukturellt och förklarar även hur många fall går till förlikning när det kommer till Arbetsdomstolen i fall där exempelvis en kvinna fått mycket lägre lön än en man trots lika mycket erfarenhet och utbildning. Betty berättar liknande hur vanligt en sådan företeelse sker och hur arbetsgivare som diskriminerar inte erkänner att diskriminering ägt rum. Däremot är glastaket också, som Betty uppger *“någonting som jag tänker rätt svårt att påvisa rent diskrimineringsmässigt”*.

Charlie spinner vidare på hur glastaket konstrueras i och med att andra intersektionella faktorer ihop med kön, såsom funktionshindrade, inte ses som en resurs hos de flesta arbetsgivare trots att de säkerligen kan utföra ett fantastiskt jobb. Likaså beskriver Nora att många har den förutfattade meningen att just funktionshindrade på arbetsplatsen *“kommer bli jättesvårt”* och därför syns inte många på arbetsmarknaden över huvud taget. De blir borträknade, enligt Betty, oavsett sin egentliga kompetens. Betty nämner också hur hinder konstrueras i och med att personer inte anses kompetenta på ett eller annat sätt på grund av sin tillhörighet till en minoritetsgrupp.

Generellt utgör etniskt ursprung i samband kön ett starkt hinder för många att ta sig igenom för att komma in på arbetsplatser enligt Nora som menar att *“de oftast inte finns på arbetsplatsen redan från början så de har ju blivit diskriminerade redan innan”*. Mayas

förklaring på hur personer med annan etnisk tillhörighet än svensk kan uppleva ett glastak utgår utifrån löneskillnader:

“[...] personer med utländsk bakgrund, eller till och med att man är född i Sverige och har utländska föräldrar eller att man är adopterad, har lägre lön [...] det krävs en forskarutbildning för en person med afroamerikanskt utseende att få samma lönenivå som en annan som en vit person som har treårig gymnasiekompetens? Alltså, det är ju gräsligt. Det är jätte-jättestor skillnad och det är ju ett glastak. För lönen säger ju någonting också vilken typ av position man har.” - Maya

Olivia och Thea nämner däremot hur löneskillnaden mellan kön inom tjänstemannaarbeten, egentligen inte baserar på någon strukturell glastaksdiskriminering utan utvärderas utifrån kompetens. Så frågan om högre löner har endast sitt förhållande till individuella kompetenser. Vad gäller att klättra och ta sig högre upp i karriären instämmer båda däremot att det alltid är svårare för en kvinna, särskilt i mansdominerade yrken.

4.2. Hinder baserade på individspecifika faktorer

Glastaket diskuterades mer djupgående och respondenterna framlade mycket som gällde just kvinnor när det kom till hinder som föreligger hos individen själva. Olivia framhäver hur det blir svårare på en gång när en som individ går in i tanken att det finns barriärer för en och att det istället krävs mer öppna vyer.

“Det har ju mycket med just erfarenhet, tidigare erfarenhet och vad man själv bär på egentligen. Så det har ju mycket med din egen inställning kring saker och ting och vad du har levt tidigare.” - Olivia

Kvinnors dåliga självförtroende och hur denna skapar ett hinder för dem själva diskuterade Maya bland annat genom att förklara hur kvinnor brukar värdera sig lägre när de löneförhandlar trots att de har rätt kompetens i linje med den ultimata kandidaten för ett jobb. Detta säger något om deras finansiella självförtroende men också självförtroendet i allmänhet - *“vad de tycker om sig själva”*. Ur rapporten *“Inga blyga violer”* av Jusek (2017) framgår det som Maya konstaterar att kvinnor *“rankar sin kompetens högre men sätter lägre pris på den”* vilket sammanfaller med vad Maya beskriver. Adam konstaterar på samma spår att män

tenderar att ha ett högre självförtroende och “bre på lite” medan kvinnor oftast nedvärderar sin arbetsinsats.

“[...] det kan göra lite på liksom hur man uppfattar omvärlden också om man liksom tror att man hela tiden inte kan någonting, fast man är egentligen överkvalificerad så att det blir en mismatch mellan liksom vad? [...] det här om man struntar i och söka något för man tänker att det ändå är kört.” - Adam

Isak nämner också en drivkraft som får kvinnor att möjligen dra sig tillbaka från att fortsätta uppåt i sin karriär vilket vilar i grunden att män oftast vill konkurrera med varandra. Enligt Nora, upplever också många att de måste hålla undan sin individualitet eller personliga liv; att arbetsplatsen inte sammanfaller med en själv och att detta då kan bli problematiskt vilket gör att de hindrar sig själva från att söka över huvud taget. Betty sammanfattar det hela:

“När man söker jobb så söker man sig främst till arbeten som är trygga, alltså arbeten där du känner att här är det mindre risk att jag blir utsatt och då söker man sig inte alltid till de arbetsuppgifter eller de yrken där man själv kanske är bäst eller där man brinner mest utan man väljer tryggheten framför det andra, så att det påverkar verkligen.” - Betty

Personer söker sig alltså främst till välkomnande arbetsplatser där de kan känna en slags trygghet i. Exempelvis belyser Nora också hur personer inom HBTQ+ upplever denna typ av hinder *“vilket förstärks ju längre in i HBTQ+ du går, det blir svårare och svårare.”*

Ett perspektiv som majoriteten av respondenterna också belyste, var hur familjeliv och föräldraledighet bidrog till missgynnande situationer där oftast kvinnor utsattes för denna typ av diskriminering. Adam beskriver hur en ojämslidd situation bildas när kvinnor får barn och hur männen kliver vidare upp i karriärutvecklingen medan kvinnor måste jonglera både obetalt hemarbete och sitt professionella arbete. Detta eftersom, enligt respondenterna, de flesta kvinnor tar sig an den rollen att vara hemma med barn men också på grund av graviditet som många arbetsgivare förväntar sig från kvinnor och därför bortprioriteras.

“Det är jargonger och traditionella värderingar som gör att det är olika förväntningar på kvinnor och män i arbetslivet och också hemma. Så att man förväntar sig att kvinnor ska vara föräldralediga längre. Man förväntar sig att det är kvinnor som hämtar på förskolan och så

vidare och det är också kvinnor som oftare gör det, vilket gör att de upplever inte att de kan förena ett hektiskt arbetsliv med privatliv när de får barn och därför slutar de. [...] många kvinnor upplever att när de är föräldralediga så blir de förminskade, de får inte de roliga uppdragen längre. Det är ju definitivt ett typ av glastak, även om det inte var någon som använde det ordet, men det är ju definitivt det handlar om. ” - Maya

Enligt Sacos rapport “Föräldraskap och karriär” (2016) påvisar det bland annat att kvinnliga chefer med familjeliv och trots högre kvalifikationer, ändå innehar lägre sannolikhet än män att nå högre chefspositioner. Detta då *“det beror på att kvinnors karriärutveckling stannar av under de första fem åren efter familjebildning eftersom kvinnor då arbetar mindre och har högre frånvaro än män på motsvarande positioner.”*. Ur rapporten framkommer det även hur familjeliv hämmar inkomst och karriärutveckling framförallt för kvinnor. Den förväntade frånvaron från kvinnor måste minskas för att både män och kvinnor ska ha lika stor chans att uppnå högre chefspositioner.

Majoriteten av respondenterna lyfter upp hur ålder kan vara ett stort hinder i arbetslivet, där åldersdiskrimineringen är väldigt omfattande. Redan i rekryteringsprocessen kan åldern för den arbetssökande vara avgörande ifall individen anses lämplig och värd att investera i. Oavsett samspel med andra diskrimineringsgrunder räcker enbart ålder för att orsaka stora hinder i arbetslivet. Olivia nämner dock hur åldersdiskrimineringen är starkare för kvinnor: *“Det vi ser från arbetsplatsen, det är ju åldersdiskrimineringen och framförallt bland kvinnor”*. Detta styrker även Thea som berättar hur äldre kvinnor fryses ut ur arbetsmarknaden:

“[...] man anställer inte äldre kvinnor och de behöver inte ens vara gamla, nu pratar jag inte 50+, utan det räcker med att du har småbarn” - Thea

Thea förklarar hur åldersspannet för att kvinnor ska råka ut för diskriminering är väldigt lågt. Redan när en kvinna har småbarn så kan hon uppfattas som att hon "snart" kommer att hamna i en äldre ålder, vilket kan leda till att de faller offer för diskriminering. Betty förklarar på liknande spår där hon berättar att åldersdiskrimineringen börjar ganska tidigt, redan i fyrtioårsåldern, där äldre personer inte anses ha den kompetensen som krävs. Hon nämner också hur åldersdiskriminering även kan förekomma för yngre individer där de antas inkompetenta på grund av deras ålder.

4.3. Hinder baserade på situationer och kulturella faktorer

Under diskussionens gång, framkom det många situationer och företeelser på arbetsplatsen som respondenterna menade var avgörande hinder för många individer. Något som diskuterades febrilt var vikten av förebilder på arbetsplatsen som ett viktigt incitament till huruvida individer uppfattar sin möjlighet till att utvecklas och klättra högre upp i ledningen.

“[...] vi hamnar i det här med vikten av förebilder inom olika arbetsplatser och brett i samhället, att man kan se att på den här arbetsplatsen finns det möjlighet för mig att klättra, oavsett om jag har funktionsnedsättning, om jag är svart, om jag är kvinna och vet att de förutsättningarna finns och att det faktiskt belönas av att jag arbetar vidare.” - Betty

“Det är lättare att tro att man kan bli chef om man ser att det finns chefer runt omkring en som har samma hudfärg som mig, eller som har samma bakgrund som mig, eller som har samma kön som mig. Ser inte jag att det finns några som ser ut som jag, som har en högre position, då har jag inget föredöme och ingen inspiration på samma sätt, så det blir mycket svårare. Det är ju också någonting varför det är så viktigt att skapa mångfald på alla positioner i samhället.” - Maya

Sammantaget, menar respondenterna att förebilder och representation är avgörande för uppfattningen om potentiella hinder för sin individuella karriärutveckling. Finns det en representerad bild av mångfald i ledningen symboliserar det en slags öppenhet där en, som kanske faller in i flera av de diskrimineringsgrunderna, har chans. Kim exemplifierar det också genom att skildra hur kvinnor i mansdominerade yrken mestadels drar sig från att söka. Tre av respondenterna lyfter däremot upp hur deras branscher består av en större kvinnlig representation och förstärker alltså hur en överrepresentation av en viss grupp också kan utgöra obalans:

“Titta på våra ledningsgrupper. Det är två män och resten är kvinnor. Våran VD, hon är kvinna. Men det blir också fel, är det för många kvinnor blir det för få män, det blir ingen balans.” - Olivia

“När vi gör våran likabehandlingsenkät bland personalen så visar det sig att det är framförallt yngre män som känner sig diskriminerade hos oss, så det blir liksom en omvänd situation. I den här branschen så är det mycket kvinnor, utav tio chefer så är det fyra som är män, resten kvinnor hos oss” - Nora

Tina drar vidare på ett annat spår där hon menar att det krävs mer för en kvinna, men också personer med annan etnisk tillhörighet, att göra mycket mer för att nå upp till högre positioner på grund av de högre krav de sätter på sig själva. Dessa krav är framförallt grundade i förväntningar från omgivningen som läggs på grund av ens tillhörighet till en viss grupp. Exempelvis känner kvinnor att de måste göra saker utöver de vanliga arbetsuppgifterna, alltså obetalt arbete på självaste arbetsplatsen som att koka kaffe och fixa fram fika. Nora skildrar ett utmärkt exempel på en kvinnlig chef med utländsk bakgrund:

“...hon slåss med väderkvarnar kan man säga så vi pratar ganska mycket om det, att -du behöver inte slåss med väderkvarnar här, jag ser dig liksom- men hon har ju verkligen verkligen fått visa 10 fall att hon duger. Och sen så vet jag inte, där är ju också en fråga: hur mycket ligger det hos henne och hennes upplevelse att jag måste vara jättemycket och hur mycket ligger det egentligen hos betraktaren? Men det är ju upplevelsen som är det väsentliga trots allt, så att hon har ju verkligen aldrig kunnat slappnat av i sin roll, utan alltid känt att hon behöver prestera mer än alla andra. Hon har dessutom bytt efternamn för att göra det lättare för det funkade inte.” - Nora

Charlie beskriver ur sitt perspektiv hur det finns en “kulturell samhällelig känsla av det”, att det finns dessa normer och förväntningar på att en VD bör vara en man som på så sätt skapar hinder. Han förklarar hur dessa är närvarande som “inbyggda faktorer” och att stödsystemen i Sverige måste hänga med och bidra till utveckling såsom löneutveckling, för annars kan det också bidra till fler begränsningar och hinder. Han skildrar sitt exempel till varför kvinnor stannar hemma då de har lägre lön än männen och det ekonomiska incitamentet leder till att män oftast inte är föräldralediga. Adam påpekar på liknande sätt att stödsystem och resurser inte prioriteras till kvinnodominerade sektorer vilket gör det problematiskt då det blir mycket tuffare att faktiskt vara chef: “[...] liksom att det skiljer sig mellan mansdominerade och kvinnodominerade sektorer vad gäller förutsättningen för att vara chef, det är tuffare.”. Anledningen till detta, förklarar Adam, är på grund av att det inte satsas på

kvinnodominerade sektorer gällande stöd och resurser och detta grundar sig i att *“kvinnor är vana vid att kunna lösa allt möjligt”*.

Vad gäller fördomar och stereotyper, berättar Rita hur det finns både positiva och negativa fördomar och hur dessa bidrar till öppenhet respektive hinder. Hon menar att det skiljer sig mellan olika etniska tillhörigheter och trosuppfattningar - vissa har det enklare och vissa har det svårare på grund av de stereotyper som finns.

”För muslimer är det en helt annan sak för att där finns ju massor med fördomar och rasism så där skulle det mycket väl kunna vara så att ett konstigt namn och speciellt om man har slöja eller bär nånting att man helt enkelt inte får jobb, folk vill inte anställa dom. Det känns som en sån där: nej, men jag vill hellre ha -någon som är som jag- och för romer samma sak. Om du berättar att du är rom, så vill folk inte anställa dig och funktionshindrade också. [...] problem för judar är ofta inte det, problemet är att folk hatar judar för att de är framgångsrika, för att de kan nå de där positionerna och det är hatet som kan bli lika farligt” - Rita

Rita menar alltså att dessa negativa fördomar om en viss grupp, skapar dessa svåra hinder på grund av deras tillhörighet. Hon fortsätter att skildra hur östasiater stöter på mindre diskriminering på grund av den positiva fördomen som omgivningen har om att *“de är duktiga, de är bra, de går att lita på, de är intelligenta”*. Däremot är fördomarna *“lika farliga oavsett om man ser ner eller upp på någon”* och alltså utgör generellt fördomar ett problem, enligt Rita. Dessutom är det inte bara fördomar som utgör ett hinder utan också normer som byggs upp i omgivningen: *“[...] normer som styr kring det, så självklart finns det ju glastak”*, säger Kim. Thea nämner också hur normen och könsrollerna i samhället fortfarande existerar:

“Det betyder att en kvinna ska fortfarande försöka göra karriär, ha barn. Alltså, det är ändå exakt samma timmar som en man ska dela fast kvinnan ska göra en massa annat också. Så det är ju svårt att klättra, men sen finns det iskalla, rakt på kvinnor som kör det här och även har barn och klarar det. Men jag ser att det är inte majoriteten.” - Thea

Till följd av normen som kvinnor förväntas efterfölja, bidrar det till en ökad känsla för diskriminering bland kvinnor.

“Och när man tittar på vilka som får utstå mest hat så är det ju kvinnor och det är utrikes födda. Jag tänker att det är ju någonting som också kan påverka hur länge man stannar i yrket. Hur liksom, vilka möjligheter man har att avancera om man liksom måste utstå det och om man inte får stöttning från arbetsgivaren där.” - Tina

En annan situation som respondenterna belyser, är hur rekryteringsprocessen utgör en bas för glastakdiskrimineringen där det faktiska hindret äger rum. Betty förklarar hur till exempel annonser utformas på sätt där många individer uppfattar att *“jag vet att det finns hinder, det gör att det är ingen idé att ge mig in i det här”* eftersom annonsen inte anpassas till att vara inkluderande. Nora beskriver det som att språket i annonserna är avgörande då det är ett sätt för organisationer att signalera hur de vill vara; är de inte öppna och tydliga - kan det avskräcka. Just språket diskuterar också Adam vidare på och menar att språkbruket skapar en strukturell diskriminering vilket är en *“återhållande faktor för avancemang”*.

Ur rapporten “Berättelser om utsatthet” av DO (2023) framförs det hur de flesta anmälningar om diskriminering i arbetslivet sker just i rekryteringen. Sammanlagt 28 procent av de anmälningar som förts har varit i samband med rekrytering. Dessa anmälningar berör också fler diskrimineringsgrunder än en där kandidater oftast väljs bort utan sakliga grunder. Det framkommer även, ur rapporten, att många annonser ibland tillfrågar en viss ålder, kön och etnisk tillhörighet vilket utgör en synlig diskriminering. Rapporten “Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig” av Akavia (2023) beskrivs det hur rekryterare kan agera som “gatekeepers” då de har makt över vilka som släpps in på arbetsmarknaden och att i många jobbsökanden så sällas de allra flesta utländska bort eftersom kraven kan vara svåra att uppfylla.

Respondenterna och framförallt Isak belyser dessutom att det förvisso finns kvinnor som befordras och blir chefer men som får kliva åt sidan när företagen väl vill omorganisera. Isak beskriver vidare att det inte nödvändigtvis blir sämre för dem, men att de oftast då ersätts av män på grund av att kvinnor inte *“står på kö”* för dessa arbeten.

“När man har gjort en omorganisation, då gäller det att vara vaksam på det där att: nej, men om vi nu har sett ett värde i att ha kvinnliga chefer här, även om vi ska rekrytera nya personer, då ska vi liksom också se till att rekrytera kvinnor. Men då är det liksom internt i organisationerna så är det på något sätt att männen, av olika orsaker, står liksom mera på kö

för befordran än en kvinna, som med sitt perspektiv och det här med att liksom hur det ser ut i samhället i övrigt med ansvar, hur ansvaret för barn och ansvar för hem är fördelat, allting sånt där, de står inte i kö på samma sätt för de jobben.” - Isak

4.4. Hinder baserade på relationer

Relationer i form av nätverk och kontakter visade sig vara mycket betydelsefulla för att klättra i arbetslivet enligt majoriteten av respondenterna. Resultatet framhäver tydligt att individer som brister på relationer kan utsättas för hinder och uppleva ett glastak i arbetslivet. Det återupprepas även många gånger hur individer har en tendens att luta sig mot att rekrytera, befordra och arbeta med människor som är som en själv. Detta nämner Nora som säger:

“[...] när det gäller kön och ålder så upplever jag att det blir väldigt tydligt att man gillar dem som är lika en själv. [...] man rekryterar gärna de som är lika en själv. Man har ju gärna de som är lika en själv i en arbetsgrupp också. [...] när det gäller på arbetsplatsen, rekryteringssammanhang eller karriärs sammanhang så kommer man inte på tal, man uppmärksammar inte de som inte är lika en själv” - Nora

Nora förklarar hur likheter i exempelvis kön och ålder, spelar en viktig roll i att bli rekryterad, uppmärksammas och klättra i arbetslivet. Detta blir väldigt svårt att komma förbi även om organisationen jobbar med kompetensbaserad rekrytering. Hon upplever att det är naturligt att dra sig till dem som är som en själv och det kräver att man gör ett medvetet val för att bete sig annorlunda. *“Det blir väldigt tydligt, vår ledningsgrupp består av nästan bara kvinnor då alla i femtioårsåldern”* säger Nora. Dock var det annorlunda i hennes tidigare arbetsplats, vilket skapade upplevda hinder på grund av att ledningen framförallt bestod av män: *“Jag bytte från mitt förra jobb därför att jag visste att det här inte kommer funka, jag kommer inte att komma längre eftersom att jag är kvinna. Det tror jag att många stöter på.”* berättar hon.

Respondenternas svar framhäver hur viktigt relationer är för att klättra i arbetslivet oavsett genus, etnicitet, trosuppfattning och funktionsvariation. Detta lyfts även upp i Akavias rapport som undersöker akademiker *“Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig”* (2023) som nämner att ett bristande nätverk skapar stora hinder för dem att få

jobb. Trots kvalifikationer och tillhörighet i samma sociala bakgrund som andra, så förblir ett bristande nätverk ett hinder. Avsaknaden av ett brett kontaktnät kan förekomma för utrikesfödda akademiker, vilket upplevs vara ett större hinder än språkkunskaper och utbildning.

Maya lyfter upp vikten av kontakter och att passa in socialt för att klättra till högre positioner, där avsaknaden av gemenskap kan skapa hinder. Vid frågan om vilka hinder män upplever när de vill klättra till högre positioner så svarade hon:

“De har ju en fördel högre än kvinnor då, i formen att vara män. Men det kan vara etnicitet, bakgrund och hur man för sig, det sociala sammanhanget och de interna koderna. [...] jobbar man högt uppsatt då kanske det är viktigt att man jagar, spelar golf exempelvis. Gör man inte de sakerna eller förstår sig inte på dem, då är det klart att man känner sig utanför och inte kan snacka på samma sätt i bastun eller när man åker iväg på personalkonferens. [...] Nätverk spelar roll. [...] När man ska rekommendera någon, då tänker man på sitt nätverk och då är det dom som är närmst.” - Maya

Maya menar att för män så kan det finnas en press att förstå sociala koder och nätverka för att klättra. Svaren från respondenterna visade att relationer är viktigt för alla individer för att klättra i arbetslivet. När Betty fick frågan om hon har upplevt någon diskriminering i form av ett glastak så svarade hon: *“Nej, det ska jag inte säga att jag har. Jag har haft tur turen där och haft de kontakterna som gjort att jag klarat mig undan det.”*. Relationer i form av kontakter och förebilder har varit ett hjälpmedel för Betty att undvika glastaket, förklarar Betty.

Två respondenter lyfter däremot upp en avvikelse i hur kvinnor och män använder sig av relationer i arbetslivet: *“Män, de hjälper ju männen. Vi kvinnor är lite sämre på det”* förklarar Olivia som berättar hur männen stöttar varandra mer än vad kvinnorna gör, där denna brist på stöd kan leda till svårighet för kvinnor att klättra i arbetslivet. Detta förklarar Isak som ett fenomen, som har varit förekommande i sin bransch, där kvinnor framförallt har rekryterats in via utbildningsvägar, medan männen historiskt sett har kommit in i branschen väldigt mycket genom kontakter. Isak förklarar att det traditionellt alltså har funnits andra vägar för männen in i yrken.

4.5. Implikationer av glastaket

Resultatet visar att diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunderna äger rum, med en tydlig överrepresentation av vilka som utsätts för diskriminering i högre skala samt dess implikationer. Rapporterna och de sakkunnigas uppfattningar har uttryckt att många som blir utsatta för diskriminering är obekväma att berätta om deras upplevelser på grund av repressalier och att det oftast inte leder någonstans. Diskriminering upplevs dessvärre inte att bli taget lika seriöst av arbetsgivare och är svårt att driva i domstol.

Akavias rapport "Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig" (2022) visar att 17 procent av deras medlemmar som har utländsk bakgrund upplever att de har utsatts för etnisk diskriminering på arbetsplatsen, samtidigt som endast 1 procent av medlemmarna med svensk bakgrund har upplevt samma diskriminering. Bland de medlemmar som aktivt utövar en tro så svarade 17 procent av de med utländsk bakgrund att de upplever sig utsatta för diskriminering på arbetsplatsen på grund av sin religion, för medlemmar med svensk bakgrund motsvarade denna siffra endast 6 procent. En tydlig överrepresentation av dem som känner sig diskriminerade på grund av sin etnicitet går att tyda bland de medlemmar från Afrika och Mellanöstern, samtidigt som de som känner sig diskriminerade på grund av religion går att tyda bland muslimer och judar. Detta stämmer överens med Rita's svar, som uttrycker att det tydligt förekommer mer diskriminering för muslimer och svarta på arbetsplatsen. Rita berättar även att judar kan utsättas för hot, hat och trakasserier, vilket kan leda till självcensur. Till följd av detta, framhäver rapporten av Akavia (2022) implikationerna av diskriminering på grund av etnicitet och trosuppfattning. Dessa sammanfattas som *minoritetsstress* och innebär en påverkan på ens fysiska och psykiska mående på grund av kränkning, orättvis behandling och exkludering. Den minoritetsstress som individer kan bli utsatta för kan resultera i nedsatt psykisk och fysisk hälsa samt arbetsförmåga, vilket kan leda till att individer utsatta för diskriminering hamnar utanför arbetslivet. Minoritetsstress inbegriper den långvariga och kroniska stressen som framkommer hos individer som alltid måste försvara sig för sin tillhörighet.

Respondenternas svar visar att kvinnor i arbetslivet tar oftast ett större ansvar i arbetslivet än männen och utför många gånger dubbla arbeten. "*det finns ju något systematiskt fel i välfärdssektorn för man sliter ut så många kvinnor*" säger Adam, som fortsätter med att förklara dess implikationer:

“Sjukskriven statistiken är oerhört kön-skådad, kvinnor blir sjukskrivna på grund av utmattningssyndrom. Det är en så oerhört stark överrepresentation. [...] I den mansdominerade sektorn så hamnar män inte lika mycket i sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa eller psykiatriska diagnoser på samma sätt.” - Adam

Adam beskriver däremot vidare att när män väl tar föräldraledighet och delat det lika med kvinnor, samtidigt som deras ansvar på jobbet kvarstår, mår de sämre psykiskt på grund av överbelastningen från jobb och ansvar i hemmet. Han fortsätter med att förklara hur individer tillhörande i LGBTQ+ kategorin har en sämre arbetsmiljö, vilket orsakar psykisk ohälsa och påverkar deras yrkesliv kraftigt. Kim förklarar dock att det inte finns lika mycket undersökningar och statistik på den psykiska arbetsmiljön för LGBTQ+ gruppen till följd av att undersökningar oftast bara täcker kvinnor och män. Detta förklarar Maya som problematiskt vid genomförandet av deras undersökningar: *“Vi går på vårt medlemsregister och där är man bara registrerad som man eller kvinna. [...] Vi går efter det juridiska könet och än så länge har vi bara två juridiska kön i Sverige.”* förklarar Maya.

Respondenternas svar visar att mycket diskriminering inte uppmärksammas på grund av att många som utsätts för diskriminering inte berättar om sina upplevelser på grund av rädsla för repressalier och att det sällan leder någonstans. Något vanligt förekommande som lyfts upp är att arbetsgivare inte tar diskrimineringsärenden lika seriöst och inte vill erkänna att diskriminering ägt rum. Behandling av diskrimineringsärenden i domstol är dessutom en utmaning:

“[...] väldigt ofta så är det tveksamt om det finns diskrimineringsgrund, för jag menar det finns mycket diskriminering som inte får träff på det juridiska systemet och som man inte kan använda dem verktygen till att göra något.” - Isak

“[...] det är rätt vanligt att man jämkar på något sätt i form av att våran medlem får ett skadestånd men arbetsgivaren kallar inte det diskrimineringsersättning för de vill inte erkänna att det är diskriminering.” - Betty

När Thea pratade om diskriminering av föräldralediga så nämnde hon att föräldraledigheten tidigare var kopplat till att vara kvinna och att det de senaste åren har skiftat till att fler män är föräldralediga, vilket ledde i sin tur till ökade rättigheter: *“[...] det är därför vi får mer rättigheter i föräldraledighetslagen, på grund av att det är män också där som skriker”* säger Thea.

5. Fenomenografisk analys och diskussion

I och med den fenomenografiska ansatsen, har fokus varit på att fånga skillnader och likheter i sakkunnigas perspektiv om glastakdiskriminering på arbetsplatser. Genom vår användning av den teoretiska referensramen har vi kunnat sortera in uppfattningarna i olika kategorier som vi sedan diskuterat utifrån teman. Med hjälp av begreppen *utfallsrum* och *den dominerande synen* möjliggörs en fenomenografisk analys där utfallsrummet, vilket omfattar all insamlad empiri från intervjuerna, kan kontrasteras mot vad den dominerande synen redogjort vilket omfattas av vår teoretiska referensram - det vill säga teorier om glastaket, genus och intersektionalitet samt socialkonstruktivism. Utfallsrummet analyseras och presenteras genomgående i relation till det som tidigare studerats inom den dominerande synen. I tabell 3 tydliggörs utfallsrummet och den dominerande synen. Kategorierna presenteras var för sig i tabellen men diskuteras tillsammans under analysen.

	Dominerande synen	Utfallsrum	
		Likheter	Variationer
Diskriminering	<p>Att bli missgynnad eller kränkt</p> <p>Sker i samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna</p> <p>Utgår från någon av de sex diskrimineringsformerna</p>	<p>Missgynna eller kränka någon</p> <p>Utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna</p>	<p>Går utöver det lagstadgade, individuell upplevelse som inte går att fastslå</p> <p>Sker omedvetet, för att demonstrera makt</p> <p>Kan konstruera en bild hos den utsatte där allt tolkas illvilligt</p> <p>Arbetsgivare erkänner sällan diskriminering</p> <p>Utmaning att behandla i domstol</p> <p>Ärenden förlikas oftast</p>
Glastakdiskriminering	<p>Diskriminering relaterat till arbetsrelaterade möjligheter</p> <p>Svårigheter, utmaningar för att befordras och/eller uppnå högre ledande positioner</p> <p>Upplevs starkare av kvinnor</p> <p>Utgår från löneskillnader mellan män och kvinnor, kvinnlig representation på ledningsnivå</p> <p>Arbetskraft förloras och mindre engagemang i arbetsmarknaden</p>	<p>Kvinnor missgynnas mer i jämförelse med män, svårare att få de bäst betalda jobben</p> <p>Sämre löneutveckling i kvinnodominerade yrken</p> <p>Påverkar hur länge en individ stannar i yrket</p>	<p>Löneskillnad baseras ej på kön - lön utvärderas genom kompetens</p>

Individspecifika faktorer	<p>Berör en individs karaktär, intressen, preferenser</p> <p>Självförtroendet hos kvinnor hindrar dem</p> <p>Familjeliv hos kvinnor som interfererar med arbetslivet</p> <p>Stöter ut sig själv</p>	<p>Självförtroende hos kvinnor genom dålig självvärdering</p> <p>Hindrar sig själva från att söka, pga. sin individualitet som anses ej passa in på arbetsplatsen - trygghet föredras framför yrket</p> <p>Kvinnor bortprioriteras pga. familjeliv och graviditet</p>	<p>Ens egen inställning och erfarenheter kan påverka och hindra sig själv</p> <p>Kvinnor utför dubbelarbete och tar större ansvar på arbetsplatsen - leder till att de slits ut</p>
Situationsspecifika och kulturella faktorer	<p>Företeelser på arbetsplatsen</p> <p>Bristande närvaro av kvinnliga chefer och förebilder</p> <p>Partiskhet och ej kompetensbaserad rekrytering</p> <p>Fördomar, normer och stereotyper av kvinnor som är av negativ klang</p>	<p>Fördomar, normer och förväntningar sätter stora barriärer för kvinnor</p> <p>Negativa fördomar mot vissa grupper</p> <p>Rekrytering utgör bas för glastak</p>	<p>För mycket kvinnlig representation är inte heller bra - leder till obalans</p> <p>Mer rättigheter pga. att män påverkar situationen, såsom föräldraledighet</p> <p>Många kvinnor är idag chefer och befordras</p> <p>Omorganisering kan bli diskriminerande</p> <p>Positiva fördomar mot vissa grupper som kan vara till fördel men också diskriminerande</p> <p>Kvinnodominerade sektorer prioriteras ej</p>
Relationsbaserade faktorer	<p>Relationer och roller som konstruerar missgynnande behandling mot kvinnor</p> <p>Tillgång till mentor och förebild</p> <p>Brist på nätverkande, kvinnor exkluderar sig från detta</p> <p>Män hjälper varandra genom favorisering</p> <p>Kvinnor är motvilliga till att hjälpa varandra</p>	<p>Män hjälper varandra</p> <p>Kvinnor hjälper inte varandra lika mycket som männen</p> <p>Vikten av förebilder är stor</p>	<p>Individer anställs utifrån hur väl en rekryterare tycker om en</p> <p>Avsaknad av gemenskap i sitt nätverk kan skapa hinder</p> <p>Måste förstå sociala koder för att klättra</p> <p>Finns många vägar in i yrken för män</p>
Genus och genussystem samt maktrelationer	<p>Tankefigurer som byggstenar för genussystem där man och kvinna används som dikotomiska variabler och särskiljs</p> <p>Hierarkisk ordning bland män och kvinnor</p> <p>Genuskontrakt som bestämmer könskodade normer och förväntningar - förutsätter maktrelationer</p>	<p>Kvinnor utsätts för mer diskriminerande och missgynnande förhållanden än män</p> <p>Manligt inflytande leder till fler förändringar, såsom föräldraledighet - manligt kodade företeelser utgör större makt</p> <p>Mansdominerade sektorer är överlägsna och prioriteras mer</p>	<p>Svår fångat med andra sociala kön då de inte är juridiskt betecknade</p>

Intersektionella dimensioner	Maktordningar och flera diskrimineringsgrunder samt faktorer som påverkar varandra och förstärker diskriminering I relation till glastaket identifieras ålder, familjeansvar och moderskap som ytterligare hinder för kvinnor	Ålder är oftast en faktor som individer diskrimineras mest utifrån i samband till kön Kvinnor bortprioriteras pga. familjeliv, graviditet. Samspel mellan flera diskrimineringsgrunder förstärker diskriminering	Finns hierarkier där vissa maktordningar förstärker mer eller mindre
Socialkonstruktivism	Verkligheten är socialt konstruerad Egenkonstruerad uppfattning att det finns ett glastak Avstår från att söka pga. självkonstruerade hinder	Kvinnor, minoriteter ställer högre krav på sig själva pga. egen uppfattning Mindre motivation till att söka för att vissa bildat en uppfattning av arbetsplatsen Många kvinnor backar undan pga. dålig representation vilket konstruerar uppfattningen att det inte kommer funka	Kvinnor uppfattas kunna lösa allt möjligt - mindre stöd

Tabell 3: Det insamlade empiriska underlaget och den dominerande synen från teorin.

5.1. Glastaksdiskriminering idag

För att en handling skall räknas som diskriminering, måste det grunda sig i någon av de lagstadgade grunderna och ske ur någon av de diskrimineringsformerna som finns (DO, 2023). Inledningsvis, bekräftade alla sakkunniga detta genom att förklara sin definition av diskriminering utifrån sina egna erfarenheter. Däremot var det flera sakkunniga som avvek från de lagstadgade riktlinjerna om diskriminering och angav sin uppfattning om att diskriminering också är individuellt betingat. De uppfattade det som inadekvat att försumma de individuella upplevelserna av diskriminering och därför blir en avgörande utgångspunkt för diskriminering i hur de utsatta känner sig. Det innebär att många luckor inte kan fyllas av de sakkunniga och deras erfarenheter eftersom diskriminering är så personligt. Däremot styrker vi glastaksdiskrimineringen utifrån deras uppfattningar om missgynnande hinder som sammantaget resulterat i svårigheter för någon att befordras eller utvecklas i sin karriär. För att först och främst konstatera ett glastak, enligt Cotter et al., (2001) modell, måste diskrimineringen grunda sig i annat än en arbetstagares kompetens och erfarenheter. Majoriteten av de sakkunnigas uppfattning om glastak var centrerad kring könsperspektiv där kvinnor upplever fler hinder i arbetslivet jämfört med män. De uppfattade sannerligen arbetsplatser som diskriminerande vilket vi sorterat in som de individspecifika hinder, situationsspecifika och kulturella hinder samt relationsbaserade hinder baserat på den dominerande synen.

Enligt en studie av Subramaniam et al. (2016), anser arbetstagare att familjeliv utgör det största hindret för karriärutveckling. Samtliga sakkunniga, uppmärksammade föräldraledighet och personligt familjeliv som återkommande grunder för diskriminering mot anställda som upplevs bemöta svårigheter i sin karriärutveckling när de inkluderat sitt personliga familjeliv. Det överensstämmer i stort sett med den dominerande synen som menar att framförallt kvinnor utsätts för dessa svårigheter i att balansera familjerollen med arbetsrollen. Som en konsekvens av detta, påverkas individers psykiska mående då det är tufft att balansera sina karriärmål med familjerollen. Detta har däremot uppmärksammats mer i takt med att män varit alltmer delaktiga i familjelivet och tagit ut lika mycket föräldraledighet som respektive kvinnor. Som respondenten Adam uppfattar, blir effekten att män mår mycket sämre när karriär och familj måste balanseras. En fråga vi kan ställa oss då är hur kvinnor kan ha mått i alla dessa år med den bestämda normen att förväntas ta ansvar för familjen samtidigt som de velat bygga en karriär.

På grund av tuffare omgivningar och förhållanden för kvinnor, får kvinnor sämre självkänsla och uppfattar sina möjligheter som begränsade. Enligt Taparia och Lenka (2022), sätter kvinnor upp egna barriärer på grund av sitt dåliga självförtroende och detta syns tydligt i verkligheten där kvinnor inte försöker i den omfattning som män gör. Detta eftersom kvinnors egenskaper som reserverade och underordnade, enligt Kulkarni och Mishra (2021), gör att kvinnor oftast undervärderar sig själva i sin omgivning i form av exempelvis löneanspråk och på så sätt höjs männen upp. Kvinnor är inte sämre, men de bidrar till att konstruera sin verklighet och sina begränsningar på grund av den subjektiva upplevelsen av att de inte är tillräckliga utifrån samhällets normer och fördomar. Därför uppfattas det som att det krävs mycket mer från kvinnor om de vill ta en plats vid bordet, men först måste de krossa glastaket.

De sakkunniga både stärker och bekräftar mycket av den dominerande synen och de hinder som föreligger för glastaket. Samtliga sakkunniga uppfattade att glastaksdiskrimineringen först och främst sker i rekryteringar eftersom det är där individers möjligheter redan avgränsas. Detta förklaras som strukturellt och inbegriper också de löneskillnader som föreligger. Som ett situationsspecifikt hinder, finns det en viss partiskhet som råder när det gäller att befordra män istället för kvinnor vilket influeras av manliga ideologier (Ramos et al., 2021). Respondenterna angav däremot att det finns många kvinnor som nuförtiden

befordras och blir chefer och därför föreligger inte det någon partiskhet eftersom många branscher, framförallt tjänstemannasektorn enligt respondenterna, fokuserar på en kompetensbaserad rekrytering. Ur en kritisk ståndpunkt går det att diskutera om den kompetensbaserade rekryteringen egentligen baserar sig på omgivningens tryck och kritik. Den egentliga partiskheten, uppstår däremot när företagen omorganiseras vilket resulterar i att kvinnliga chefer byts ut till män. Kvinnor förklaras inte stå på kö lika mycket som männen när det gäller att ta chefspositioner. Även detta kan relateras tillbaka till det dåliga självförtroendet och självkonstruerade hindret som kvinnor har på grund av omgivningens normer och förväntningar, men också de manliga ideologier som finns i organisationer. Det kräver visserligen en större omfattning av kvinnlig representation av ledare för att kvinnor ska våga krossa glastaket mer och mer. Från sakkunnigas uppfattningar, innebär också en underrepresentation att kvinnor stöter ut sig själva i en omgivning där de inte anses passa in eller se sin tillhörighet, vilket sammanfaller med teorin om den *personanpassade arbetsmiljön* (Kossek et al., 2017).

Befordran och utvecklingsmöjligheter baserar sig också mycket på de relationer en har i arbetslivet som exempelvis Kulkarni och Mishra (2021) lyfter upp. Respondenternas uppfattningar var i stort sett också relaterade till dessa faktorer och ansåg att relationer och kontaktnät var avgörande för huruvida individer uppfattade hinder och utvecklingsmöjligheter. Från respondenterna belystes det hur kvinnor som klättrat upp och fått de högre chefspositionerna därefter inte vill hjälpa andra kvinnor vilket överensstämmer med teorin om *queen bee behaviour* (Smith et al., 2012). Män uppfattas hjälpa varandra mycket mer och därför kan det utgöra en förklaring till varför många män klättrar i större utsträckning än kvinnor, precis som teorin om *old boys' network* konstaterar (ibid). Alltså uppfattar sakkunniga att, trots ett brett nätverk och bra relationer, anses kvinnor ändå utsättas för fler hinder än vad män gör på grund av möjligheter som begränsas av sig själva eftersom de inte hjälper varandra lika mycket som männen gör. Respondenterna diskuterade också hur viktigt det är att passa in eftersom det ligger till grund för den partiskhet som rekryterare kan ha vid anställningar då många gillar att rekrytera de som kan passa in i gemenskapen vilket förutsätter en bra relation till sina kollegor. En konsekvens av detta är därmed att många utesluts och bortprioriteras trots rätta kvalifikationer och erfarenheter.

5.2. Genus och intersektionella perspektiv på glastaket

Diskriminering som har samband med könsidentitet och könsuttryck är förbjudet enligt en av de sju diskrimineringsgrunderna (DO, 2023). I teoriavsnittet lyftes förekomsten av att genus används som en dikotomisk variabel i forskning, vilket hindrar åtkomsten till de människor som identifierar sig som annat än det traditionella man och kvinna (Lindqvist et al., 2021). Respondenternas uppfattningar visar likheter; nämligen brist på arbetsrelaterade undersökningar som inkluderar de sociala könen då urvalen i dessa undersökningar endast brukar täcka de två juridiska könen. En implikation av detta blev då svårigheten för oss att få ett bredare perspektiv i könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund gällande glastaket. Däremot förekommer det, enligt respondenter, vissa företeelser av diskriminering som är kopplade med tillhörandet i LGBTQ+ kategorin och orsakar en sämre arbetsmiljö.

Män och kvinnor har historiskt jämförts med varandra och tilldelats normer för hur respektive kön ska se ut fysiskt, tala, tänka och bete sig (Eriksson, 2020: 32). Män har även historiskt betraktats som överlägsen i relation till kvinnan (ibid). Den konstanta särskiljningen av män och kvinnor skapar varierade förväntningar och rörelseutrymme för respektive kön, vilket bidrar till en hierarkisering mellan könen (ibid). Det går än idag att tyda normaliserade förväntningar på kvinnor som får de att utsättas för sämre förutsättningar att klättra hierarkiskt i relation till männen. De sakkunniga lyfte upp sina uppfattningar om hur traditionella värderingar och könsroller fortfarande existerar i hemmet och arbetslivet. Det finns förväntningar för en VD att vara en man, samtidigt som kvinnor förväntas vara föräldralediga och därmed exkluderas från potentiella utvecklingsmöjligheter. Kvinnor ställs även jämnt inför förväntningarna att utföra extra arbete både i hemmet och på arbetsplatsen, vilket resulterar i en ökad psykisk ohälsa och mindre fokus på att klättra i arbetslivet. De sämre förutsättningarna kan i sin tur bidra till skapandet av ett glastak för kvinnor, enligt sakkunnigas uppfattningar.

Genuskontrakt bestämmer normer, föreställningar och handlingar av vad som betraktas som "manligt" och "kvinnligt" (Eriksson, 2020: 32). Sommestad (1992: 81) illustrerade i sin bok ett skifte i det lokala genuskontraktet för mejeri-yrket i början av 1900-talet. Mejeri-yrket övergick från att betraktas som ett "kvinnligt" till ett "maskulint" yrke i samband med framväxten av produktionsteknologier som är kopplade till klassiska "manligt" kodade värden (ibid: 91). Detta resulterade i att fler män trädde in i yrket och fick högre lön, status

och makt än kvinnor enbart på grund av deras könstillhörighet (ibid: 177). Uppfattningarna, enligt sakkunniga, åskådliggör tydliga sammanhang till dessa genuskontrakt. Än idag existerar det tydliga normer på vad som anses "kvinnligt" och "manligt" på arbetsplatser. Olika ansvarsområden, egenskaper, skyldigheter och rättigheter förväntas beroende på genus. Som tidigare nämnt, lyfter en sakkunnig upp hur ökade rättigheter i föräldraledighetslagen är korrelerat med att fler män börjat ta föräldraledigt, med andra ord ökade rättigheter i samband med att det blivit "manligt" kodat. Detta liknar mer eller mindre den situation som uppstod i mejeri-yrket där männens inträde resulterade i ökade löner. Dessutom lyfter de sakkunniga upp hur kvinnodominerade yrken halkar efter i löneutvecklingen i kontrast till mansdominerade yrken. Ett samband går att tyda från teorin och sakkunnigas uppfattningar: att bättre arbetsförhållanden i form av exempelvis löneutveckling och rättigheter ofta är kopplat till genus. En konsekvens av detta kan då bli att kvinnor, oavsett egenskaper och kompetenser, får förutbestämda hinder i arbetslivet på grund av sin könstillhörighet.

Att de ökade rättigheterna för föräldralediga har ökat på senare år indikerar vi som ett resultat av att fler män börjat ta föräldraledigt och själva fått uppleva dåliga förhållanden. Detta styrks av de sakkunniga och med andra ord kan manligt inflytande ge upphov till fler förändringar. Som en av de sakkunnigas uppfattningar lyder, är just mansdominerade sektorer dessutom mycket mer kraftfulla då de erhåller mer stöd och rätta resurser i jämförelse med kvinnodominerade sektorer. Konsekvensen blir att många kvinnodominerade sektorer halkar efter vad gäller löner och utveckling på grund av en problematisk förväntan och föreställning att kvinnor klarar sig, vilket leder till att inget ändras. Som följd av detta, förlorar samhället en stor drivkraft som omfattas av kvinnor. Det gäller dessutom inte bara kvinnor utan också exempelvis funktionshindrade och andra etniska tillhörigheter. De anses inte som tillräckliga resurser trots rätta kompetenser och kvalifikationer och det leder till att en enorm arbetskraft går till miste. För att kvinnor skall prioriteras mer och få ökad synlighet krävs en extra stor insats från deras håll. Detta skildras väldigt tydligt i sakkunnigas uppfattningar och därför uppfattas glastakdiskriminering som mycket starkare för kvinnor än män.

Vid analys av diskriminering, är inte en isolerad diskrimineringsgrund som utgångspunkt hållbart (Jämställdhetsmyndigheten, 2022; Eriksson, 2020; De Los Reyes, 2017). En intersektionell analys bör beaktas för att förstå hur diskriminering med samband till flera grunder och maktordningar kan sammanflätas och förstärka diskrimineringen (ibid). Samspel mellan flera maktordningar kan bland annat skapa ökade ojämlikheter i arbetslivet i form av

sämre arbetsmiljö, löneutveckling och karriärmöjligheter (De Los Reyes, 2017). I enlighet med teorin, uppfattar också sakkunniga att diskriminering utifrån flera grunder förstärker glastaket för individer. De sakkunniga lyfter exempelvis upp hur samspelet med att vara kvinna med annan etnisk tillhörighet än svensk leder till en ökad diskriminering i och med svårare förhållanden för en individuell karriärutveckling.

Enligt de sakkunnigas uppfattningar, är det ett faktum att intersektionella faktorer skapar ytterligare hinder. Däremot uppfattas diskrimineringen vara mer omfattande beroende på exempelvis vilken etnicitet, vilken könsidentitet, vilken funktionsnedsättning eller vilken trosuppfattning en tillhör. Som en sakkunnig menar, så förstärks hinder *“ju längre in i HBTQ”* en individ befinner sig i, med andra ord är det svårare för någon som är transsexuell än bisexuell exempelvis. Beroende på sin etniska tillhörighet eller trosuppfattning, skiljer det sig även för hur starkt hindren och diskriminering uppfattas. Vissa grupper utsätts nämligen för positiva fördomar som ger de bättre villkor än de grupper som utsätts för negativa fördomar. Trots fördomar som hinder, har grupper med positiva fördomar däremot större möjligheter att inkluderas i arbetslivet. De sakkunniga menar alltså att dessa kulturella och samhällseliga faktorer absolut förstärker diskriminering samt utgör ett glastak för individer utöver kön som diskrimineringsgrund, men att det även existerar olika förstärkande faktorer utifrån intersektionella dimensioner. Likt kvinnor måste individer, som har flera intersektionella dimensioner att beakta, försöka mycket mer och visa sig tillräckliga trots sina rätta kvalifikationer; de måste kämpa sig igenom dubbla barriärer och normer. Som Cotter et al., (2001) konstaterar, måste glastakdiskriminering utgå från det som är utöver den individens erfarenheter eller kvalifikationer och därför är det tydligt att ett glastak är närvarande ur ett intersektionellt perspektiv.

Enligt Worrall et al., (2010) upplever kvinnor i åldersspannet 25 till 45 år att de behöver bevisa sig själva mer än männen för att bli tagna på allvar och klättra i sina roller. Dessutom upplever de svårigheter i att få ekonomiskt stöd för träning och försenade befordringar på grund av föräldradighet (ibid). Svaren från de sakkunniga framhävde en tydlig åldersdiskriminering som råder i arbetsmarknaden samt hur denna diskriminering är starkare för kvinnor, vilket är överensstämmande med teorin. Åldersdiskrimineringen börjar väldigt tidigt för kvinnor, där åldern kan fungera som en indikator för en potentiell ingång till familjeliv och vice versa. Kombinationen av detta och att kvinnor upplever hinder att klättra på grund av familjeliv skulle kunna fungera som ett samspel som förstärker diskrimineringen

för kvinnor. Då män inte upplever samma diskriminering på grund av familjeliv så går det att tolka som en anledning till varför de upplever mindre åldersdiskriminering i jämförelse med kvinnor. Konsekvenserna till följd av detta blir då att kvinnor kan uppleva fler hinder att klättra i arbetslivet på grund av samspelet mellan flera diskrimineringsformer.

5.3. De sakkunnigas bidragande

Intersubjektivitet inom socialkonstruktivism, förklarar hur en viss grupp av människor utgör en gemenskap som delar lika uppfattningar för ett fenomen eller ett visst sammanhang (Kim, 2001). En kombination och utgångspunkt från kunskap, lärande och verklighet används för att förklara den intersubjektiva uppfattningen från dessa grupper (ibid). Kunskap förklaras utifrån att en mening skapas av dess innehavare från mänskliga interaktioner och dess omgivning som bygger på kultur (ibid). Lärande skapas ur en social process och ur sociala samspel och aktiviteter vilket också verkligheten skapas från (ibid). I denna studie, avgränsar vi urvalet till endast sakkunniga inom diskriminering och applicerar det socialkonstruktivistiska förhållningssättet för dem. De sakkunniga utgör gruppen av människor samtidigt som det intersubjektiva sammanhanget och fenomenet är glastakdiskriminering. Målet med studien har varit att samla sakkunnigas perspektiv om hur glastak kan uttrycka sig och kartlägga hur de förhåller sig till den teoretiska referensramen och vår dominerande syn enligt fenomenografin. Ur Berger och Luckmanns teori, grundar sig lärandet, verkligheten och kunskapen som de sakkunniga har gällande glastakdiskriminering i den sociala verkligheten som de befinner sig i. De tre påståenden konstrueras som sagt ur mänskliga interaktioner eller omgivningar och aktiviteter.

Då de aktivt arbetar mot diskriminering och ingår i en omgivning där diskriminering ses som en illvillig handling, är deras ståndpunkter och perspektiv baserade på den objektiviserade synen från institutioner som leder upp till den sociala verklighet de arbetar inom. På så sätt har dessa sakkunniga också blivit en social produkt av hur deras sociala verklighet ställer sig gällande glastak. Eftersom de dagligen omger sig i ärenden och fall grundat i diskriminering, förutsätter det också en viss konstruktion av kunskap då omgivningen spelar stor roll för deras lärande genom dessa sociala ärenden (Kim, 2001). Möjligtvis ingår det alltså en partiskhet i den kunskap och erfarenhet som de besitter och som vidare bygger upp deras intersubjektiva synvinklar som studiens empiri baserar sig på. Dessutom är det viktigt att utvärdera de sakkunnigas utlåtanden beroende på deras individuella kön och huruvida det

möjligen har en påverkan i deras synvinkel och kunskap om diskriminering. Som det visar sig, har de sakkunnigas perspektiv inte skiljt sig särskilt mycket och varit oberoende av respondentens kön samt den grupp de talar för. Vad som istället är av värde, är de sakkunnigas erfarenhet i området i form av tid. En lång och extensiv erfarenhet kan förvisso ge upphov till större insikter och en objektivare syn i jämförelse med de som har en kortare erfarenhet. Däremot erhåller samtliga respondenter en relativt lång erfarenhet av diskriminering, med undantag för en sakkunnig som är på utbildningsvägar. Där är det möjligt att den utbildade respondenten inte är en social produkt och än inte befinner sig i den sociala verkligheten för diskrimineringsarbeten.

Hur sakkunniga ser på glastaket, baseras på deras egna individuella erfarenheter och hur de internaliserat sin sociala verklighet utifrån de förhållanden och omgivningarna som de arbetar inom. Deras sakkunskap är inte försumbar men däremot en ståndpunkt som avspeglar deras gemensamma och intersubjektiva uppfattning som institutioner de arbetar inom kan ha varit med att generera. Som Berger och Luckmanns teori, är dessa sakkunniga sociala produkter och alltså i grund och botten går det att ifrågasätta om dessa sociala produkter är objektiva.

En gemensam uppfattning som samtliga sakkunniga angav är att diskrimineringsfall inte tas vidare till rätten eller i över huvud taget uppmärksammas eftersom arbetsgivare oftast inte vill erkänna någon diskriminering. Många arbetstagare är dessutom oroad över repressalier och konsekvenser och därför är det ett komplext ärende att ta itu med. Vad detta kan innebära är att många dolda sanningar inte kan täckas och att glastak, också övrig diskriminering, som är så individuellt och enskilt möjligtvis skiljer sig från vad de sakkunniga uppfattar.

6. Avslutning

6.1. Slutsatser

Studiens syfte har varit att undersöka glastakdiskriminering ur en sakkunnigs perspektiv. Dessutom har fokus varit på att undersöka hur glastakdiskriminering uttrycks i samband med fler diskrimineringsgrunder för att fånga intersektionella dimensioner och faktorer.

- *Hur tar glastaket sig i uttryck på arbetsplatser ur en sakkunnigs perspektiv?*

Sammanfattningsvis, anger de sakkunniga att mestadels kvinnor utsätts för ett glastak. Detta uttrycks genom de svåra förhållanden för karriärutveckling och befordran på grund av förväntningar, sociala normer men också bristande nätverk och sämre förutsättningar. Det råder fortfarande ojämställda förhållanden på många arbetsplatser trots det ökade trycket för mångfald och inkludering. Detta leder till att kvinnor fortfarande omfamnas av beständiga och nedvärderande normer som påverkar dem negativt genom sämre självförtroende samt skapar en konstruerad världsbild där de inte ser sig själva som tillräckliga för arbetslivet. Detta styrks både av tidigare forskning men också de sakkunnigas perspektiv. Män har det betydligt mycket enklare för sig karriärmässigt samtidigt som kvinnor möter betydligt mycket fler utmaningar. Därmed kan vi fastslå att glastakdiskriminering är aktuellt på arbetsplatser. Dock föreligger det mycket i den individuella uppfattningen och där har teorin om socialkonstruktivism en stor roll i den utsattes agerande gentemot arbetsmarknaden. Det vill säga att många agerar i linje med beständiga fördomar och normer och låter sig inskränkas med sina valmöjligheter eftersom de inte ser en vits i att försöka.

Många kvinnor har befordrats och tagit sig till ledande positioner vilket innebär att glastaket har krossats till viss del. Problemet ligger däremot i att resterande kvinnor inte motiveras till att försöka ta sig högre upp i den omfattning som män gör och detta är på grund av de diskriminerande situationsspecifika och kulturella faktorer som begränsar dem. De måste alltså försöka mycket mer för att bevisa sig själva samtidigt som det finns många olika hinder som utgör fler utmaningar att bemöta. De måste slåss mot väderkvarnar för att krossa glastaket. I rekryteringar sker det också mycket partiskhet och fördomar som präglas av manliga influenser och därför krävs det fler förebilder på arbetsplatser som enligt resultaten visar att större kvinnorepresentation motiverar andra kvinnor till sin potentiella drivkraft. Män har förvisso försprång då de är mer skickliga på att använda de relationer de har och sitt

nätverk som förutsätter goda karriärmöjligheter och befordran. Detta, till skillnad från kvinnor som inte uppfattas hjälpa varandra lika mycket för att klättra i arbetslivet. Det finns därmed utrymme för kvinnor att bli bättre på att hjälpa varandra och inte bidra till att konstruera ytterligare hinder för sig själva.

För att motverka diskriminering på arbetsplatser, anser vi som studiens forskare att det krävs åtgärder som inkluderar samhällets verkan i stort: bland annat behövs fler resurser och förutsättningar för kvinnodominerade sektorer och att aktivt motarbeta fördomar och normer som i denna studie visat sig vara avgörande för hur diskrimineringen tar plats.

- *Hur ser en sakkunnig på intersektionella dimensioner som glastakdiskriminering kan grunda sig på?*

En svårighet att fånga andra grupper än kvinnor ur ett genusperspektiv har rådit på grund av att lagen inte inkluderar fler kön än man och kvinna. En implicit faktor har varit på grund av att många inte vågar tala ut och därför uppmärksammas inte diskriminering mot andra sociala kön lika mycket som dess egentliga omfattning. Problematiskt blir det då en av diskrimineringsgrunderna som gäller könsuttryck och könsöverskridande identitet inte kan undersökas i samma omfattning som män och kvinnor. De främst förekommande diskrimineringsgrunderna gäller kön, med andra ord kvinnor, men också etnisk och religiös tillhörighet eftersom diskriminering genom negativa fördomar oftast klistras på dessa grupper och utgör hinder för dem. Åldersgrunden är även vanligt förekommande.

Det föreligger olika maktordningar som förstärker diskrimineringen på arbetsplatser och särskilt gällande glastaket. Det innebär att intersektionella dimensioner och faktorer faktiskt försvårar en individs karriärutveckling och utgör ytterligare svårigheter och hinder. En tydlig förekommande intersektionell grund tillsammans med kön är ålder där individer diskrimineras mer ju högre upp i ålder en når. Även etnisk tillhörighet utgör en stor grund för förstärkt diskriminering. Intersektionalitet bedöms, enligt studiens fynd, inte vara enhetligt. Med det menas att alla maktordningar inte innebär samma förstärkta effekt av diskriminering. En kan exempelvis vara kvinna och kristen samtidigt som en är man och muslim samt funktionsnedsatt; båda med intersektionella dimensioner att beakta men som inte erhåller samma förutsättningar. Det råder visserligen en slags hierarki som personer med tillhörighet till fler diskrimineringsgrunder sorteras utefter; vissa föredras mer eller mindre på

arbetsplatser och därför konstaterar vi att det finns kombinationer av grunder som förstärker varandra samt kombinationer som inte påverkar varandra lika mycket.

- *Slutgiltiga kommentarer*

I och med det socialkonstruktivistiska förhållningssättet, har sakkunniga inte en helt objektiv bild av glastaksdiskriminering på arbetsplatser. Däremot bidrar de sannerligen med ett helikopterperspektiv eftersom de i stort sett skött alla möjliga ärenden och erfarit mycket gällande diskriminering på arbetsplatser. Det har varit grundläggande att utvärdera de sakkunnigas ståndpunkt och därför förstår vi att mycket av deras bidragande också är en social produkt av den verklighet de befinner sig i vilket är djupt rotad i att identifiera diskriminering. Diskriminering är svårt att fastslå då det i många fall endast handlar om individuella och enskilda upplevelser. Det finns förvisso en lag som skyddar offer för diskriminering, däremot omfattar lagen inte fall som gäller glastaket. På grund av att många fall inte kan fastställas juridiskt, kan vi lära oss att många diskrimineringsärenden aldrig blir till rättsfall och lagda i statistik eftersom att arbetsgivare inte vill bekräfta någon diskriminering. Därför har denna kvalitativa studie om sakkunnigas uppfattningar varit viktig eftersom det är mycket dolt i statistik och rapporter. Vi har med denna studie lyckats fånga in en stor variation i utfallsrummet där den intersubjektiva uppfattningen om glastaket lyfter upp många likheter med teorin, men också skillnader. En stor variation i fynden har exempelvis varit i de grunderna att många diskriminerar sig själva i och med förutfattade meningar om verkligheten och arbetsplatser vilket således leder till en självexkludering och självkonstruerat hinder.

6.2. Studiens begränsningar

Glastaket är svårt att fastslå som diskriminering enligt lag på grund av att det måste härledas till en befintlig diskrimineringsgrund och form. Det medför att det endast blir ett fenomen som observeras utifrån uppfattningar och upplevelser. Därför finns det inte heller statistik som kan stärka fenomenet. Glastaket vi konstaterat i denna studie är endast baserat på sakkunnigas intersubjektiva uppfattningar och kan därför inte konstateras som ett konkret faktum. Eftersom många grunder och hinder utgörs av fördomar samt samhällliga och kulturella normer, kan de situationsspecifika faktorerna te sig annorlunda beroende på geografiskt läge. Detta har därmed ej beaktats i denna studie och kan möjligtvis vara en betydande variabel som är avgörande för hur fenomenet och diskriminering kan uppfattas

beroende på arbetsplatser i olika delar av landet. Dessutom har studien avgränsats till att fånga sakkunnigas uppfattningar som egentligen inte kan tala för anställdas enskilda upplevelser av glastak och övrig diskriminering. Det råder en viss skevhet i det. För en mer extensiv och djupare bild behövs det därför empiri från de utsatta och hur de upplever och uppfattar glastak och övrig diskriminering för att bekräfta och stödja sakkunnigas uppfattningar.

6.3. Framtida forskning

Denna studie har genererat värdefulla insikter om hur glastakdiskriminering förekommer. Den intersektionella analysen har varit väsentlig för att förstå hur maktordningar och tillhörighet till fler diskrimineringsgrunder än en kan innebära en förstärkt diskriminering. Ett framtida bidrag kan med fördel gräva vidare på det intersektionella perspektivet. Exempelvis kan fokus ligga på vilka olika typer av diskrimineringsgrunder som i kombination med varandra leder till förstärkt diskriminering. Vi kan skönja att det finns en hierarki gällande olika typer av diskrimineringsgrunder och det vore av värde att få en tydligare bild över hur rangordning och maktordning ser ut, och hur dessa förstärker diskriminering i högre eller lägre utsträckning

Referenslista

Albrecht, James & Björklund, Anders & Vroman, Susan. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *J. Lab. Econ.* 21, 145–177. <http://dx.doi.org/10.1086/344126>

Albrecht, James & Thoursie, Peter Skogman & Vroman, Susan (2015). Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden. *Gender Convergence in the Labor Market.* 41: 89-114.

Tillgänglig på:

<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-papers/2015/Parental-leave-and-the-glass-ceiling-in-Sweden/> (Hämtad: 2023-05-07)

Arulampalam, Wiji & Booth, Alison & Bryan, Mark. (2007). Is There A Glass Ceiling Over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across The Wage Distribution. *ILR Review.* 60(2). <http://dx.doi.org/10.1177/001979390706000201>

Auster, Ellen & Prasad, Ajnesh. (2016). Why Do Women Still Not Make It to the Top? Dominant Organizational Ideologies and Biases by Promotion Committees Limit Opportunities to Destination Positions. *Sex Roles.* 75(5-6): 177-196. DOI: [10.1007/s11199-016-0607-0](https://doi.org/10.1007/s11199-016-0607-0)

Babic, Audrey & Hansez, Isabelle. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology.* 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>

Bishu, Sebawit & Alkadry, Mohamad. (2016). A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Administration & Society.* 49(1): 65-104. <http://dx.doi.org/10.1177/0095399716636928>

Bjerk, David. (2008), Glass Ceilings or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model of Hiring and Promotion. *Economic Journal*, 118(530): 961-982. Tillgänglig på: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ecj:econjl:v:118:y:2008:i:530:p:961-982> (Hämtad: 2023-04-29)

Bowen, Glenn. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2): 27-40. <http://dx.doi.org/10.3316/QRJ0902027>

Cohen, Jeffrey & Dalton, Derek & Holder-Webb, Lori & Mcmillan, Jeffrey. (2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*. 164: 17-38. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4>

Cotter, David A., Hermsen, Joan M., Ovadia, Seth & Vanneman, Reeve. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2): 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Dahlgren, Lars-Owe & Johansson, Kristina. (2019) Fenomenografi i Fejes, Andrea & Thornberg, Robert (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber

Dambrin, C. and Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. 21(4): 474-506. <http://dx.doi.org/10.1108/09513570810872897>

De Los Reyes, Paulina. (2017). Working life inequalities: do we need intersectionality?. *Society, Health & Vulnerability*. 8, 1332858. <https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1332858>

Denscombe, Martyn. (2017). *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*. New York: Open University Press

Diskrimineringsombudsmannen, DO. (2023). *Vad är diskriminering?* Tillgänglig på: <https://www.do.se/diskriminering/vad-ar-diskriminering> (Hämtad 2023-05-10)

Elacqua, Tina & Beehr, Terry & Hansen, Curtiss & Webster, Jennica. (2009). Managers' Beliefs about the Glass Ceiling: Interpersonal and Organizational Factors. *Psychology of Women Quarterly*. 33(3): 285 - 294. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01501.x>

Eriksson, Mia & Gottzén, Lucas (2020). *Genus*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Espinosa, María Paz & Ferreira, Eva (2022) Gender implicit bias and glass ceiling effects. *Journal of Applied Economics*. 25(1): 37-57. <https://doi.org/10.1080/15140326.2021.2007723>

Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51–63.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>

Gobillon, Laurent & Meurs, Dominique & Roux, Sebastien. (2015). Estimating Gender Differences in Access to Jobs. *Journal of Labor Economics*, 33(2): 317-363.

<https://doi.org/10.1086/678495>

Han, Feifei & Ellis, Robert. (2019). Using phenomenography to tackle key challenges in science education. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01414>

Hoobler, Jenny & Wayne, Sandy & Lemmon, Grace. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*. 52(5). <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.44633700>

Hooks, Bell (1982). *Ain't I a woman: black women and feminism*. London: Pluto press

Hymowitz, C. and Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.

Jämställdhetsmyndigheten. 2022. *Intersektionalitet*.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/intersektionalitet/> (Hämtad 2023-03-01).

Kiaye, Risper & Singh, Anesh. (2013). The Glass Ceiling: A Perspective of Women Working in Durban. *Gender in Management: An International Journal*. 28(1).

<http://dx.doi.org/10.1108/17542411311301556>

Kim, Beaumie. (2001). Social Constructivism i Orey, Michael (red), *Emerging perspectives on learning, teaching, and technology*. Tillgänglig på: <http://projects.coe.uga.edu/eplt> (Hämtad 2023-05-02)

Kossek, Ellen. E., Su, Rong, & Wu, Lusi. (2017). "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1): 228–254. <https://doi.org/10.1177/0149206316671582>

Kulkarni, Aparna & Mishra, Mahima. (2021). Aspects of Women's Leadership in the Organisation: Systematic Literature Review. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 9(2). <http://dx.doi.org/10.1177/23220937211056139>

Lathabhavan, Remya & Balasubramanian, Senthil. (2017). Glass Ceiling and Women Employees in Asian Organizations: A Tri-decadal Review. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 9(2). <http://dx.doi.org/10.1108/APJBA-03-2017-0023>

Lemons, Mary. (2003). Contextual and Cognitive Determinants of Procedural Justice Perceptions in Promotion Barriers for Women. *Sex Roles*. 49(5): 247-264. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1024652307386>

Lindqvist, Anna & Gustafsson Sendén, Marie & Renström, Emma A. (2020). What is gender, anyway: a review of the options for operationalising gender. *Psychology & Sexuality*. 12(4): 332-334 <https://doi.org/10.1080/19419899.2020.1729844>

Nationalencyklopedin [u.å]. Konstruktionism.

Tillgänglig på: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/konstruktionism>
(Hämtad 2023-03-25)

Powell, Gary & Butterfield, D. Anthony. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2(4): 306-326. <http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>

Ramos, Amparo & Latorre, Felisa & Tomás, Inés & Ramos, José. (2021). TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. *European Management Journal*. 40(2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.005>

Saleem, Sharjeel & Rafiq, Asia & Yusaf, Saquib. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female

effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies*. 6(3): 297-313.

<https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0028>

SCB. 2023. *Chefer i privat sektor efter typ av chef. År 2017 - 2021. Könsfördelning i procent, totalt, män och kvinnor, 2021.*

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201Makt/Team118/table/tableViewLayout1/ (Hämtad 2023-02-27)

Smith, Paul & Caputi, Peter & Crittenden, Nadia. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: an international journal*, 27(7): 436-448.

Sommestad, Lena (1992). *Från mejerska till mejerist: en studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Diss. Uppsala : Univ.

Subramaniam, Geetha & Mohamed Khadri, Nurul & Maniam, Bala & Ali, Ershad. (2016). The glass ceiling phenomenon-does it Really affect Women's career advancement in Malaysia? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 20(1): 81-89.

Tillgänglig på:

https://www.researchgate.net/publication/309379530_The_glass_ceiling_phenomenon_does_it_Really_affect_Women's_career_advancement_in_Malaysia (Hämtad: 2023-05-10)

Subramaniam, Indra Devi & Arumugam, Tanusia & Akeel, Abu Baker Almintisir. (2013). Demographic and Family Related Barriers on Women Managers' Career Development. *Asian Social Science*. 10(1): 86-94 <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n1p86>

Taparia, Mansi och Lenka, Usha. 2022. An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 9(3): 372-400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>

Wenneberg, Søren Barlebo (2001). *Socialkonstruktivism: positioner, problem och perspektiv*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Worrall, LJ & Harris, Katy & Stewart, Roy & Thomas, Andrew & Mcdermott, Peter. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 17(3): 268-281 <https://doi.org/10.1108/09699981011038060>

Yanow, Dvora. (2007). Qualitative-interpretive methods in policy research. I Fischer, Frank & Miller, Gerald J. & Sidney, Mara S. (red). *Handbook of public policy analysis: theory, politics, and methods* (s. 405-416). Boca Raton, FL: CRC/Taylor & Francis.

Yao, Ting. (2022). Antecedents of top management team and board gender diversity: A review and agenda for research. *Corporate Governance: An International Review*. 31(1): 227-248. <https://doi.org/10.1111/corg.12495>

Åkerlind, Gerlese S. (2005). Variation and commonality in phenomenographic research methods. *Higher Education Research & Development*. 24(4), 321-334. <https://doi.org/10.1080/07294360500284672>

Dokument

Akavia. (2023). *Upplevd diskriminering bland akademiker - omedveten och osynlig.*

<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/rapport-diskriminering.pdf> (Hämtad: 2023-04-25)

Diskrimineringsombudsmannen, DO. (2023). *Berättelser om utsatthet. En analys av diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder.*

<https://www.do.se/download/18.71c46fcf184c78ffadd157a/1678954660474/Rapport-Berattelser-om-utsatthet.pdf> (Hämtad: 2023-04-29)

Diskrimineringsombudsmannen, DO. (2023). *Statistik 2015-2022.*

<https://www.do.se/download/18.71c46fcf184c78ffadd181d/1680247419321/Rapport-Statistik-2015-2022.pdf> (Hämtad: 2023-04-29)

Jusek. (2017). *Inga blyga violer.*

https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/inga_blyga_violer.pdf (Hämtad: 2023-04-21)

Saco. (2017). *Föräldraskap och karriär.*

<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2017-foraldraskap-och-karriar.pdf>
(Hämtad: 2023-04-25)

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

Allmänt

- Beskriv din yrkesroll.
 - Hur länge har du arbetat med detta?
- Beskriv vad du tänker på när du hör ordet diskriminering, vad är diskriminering för dig?
- Känner du till fenomenet glass ceiling (glastak)? Hur beskriver du det?

Genus och intersektionalitet

- Hur uppfattar du frågor som rör diskriminering generellt på arbetsplatsen?
 - Hur ser det ut för xyz?
- Uppfattar du att det finns hinder för xyz i sina karriärmässiga val eller när de vill klättra till högre positioner? Alt. Påverkas xyz möjlighet till att klättra till högre positioner av fördomar eller annat som kan klassas som diskrimineringsgrunder.
 - Vi tänker att det finns fler perspektiv än kön som påverkar diskrimineringen, uppfattar du några andra dimensioner som kan ha en påverkan?
 - Är det några särskilda yrkeskategorier som faller offer för denna typ av diskriminering eller är det alla yrkeskategorier?
- Finns det någon grupp som diskrimineras mer?

Socialkonstruktivism

- Upplever du att personer kan ha en förutfattad bild om diskriminering på sin arbetsplats? Alltså att de kan anta att det finns diskriminering utan att de upplevt det själva?
 - Enligt din uppfattning, vad tror du kan skapa en förutfattad bild av diskriminering?
 - Hur uppfattar du att det kan hindra dem på något sätt? Särskilt om de vill klättra.

Övrigt

- Finns det några konkreta rättsfall du kan ange som behandlat ett uppmärksammat fall?
 - Har ärenden tagits hand om på andra instanser?

Dagens datum



Hej,

Vi söker dig som är en expert inom diskrimineringsfrågor på arbetsplatsen och villig till att bidra med värdefull insikt till en spännande studie!

Vad?

Vi är två studenter som läser företagsekonomi och skriver nu vårt examensarbete. Ämnet vi valt att fokusera oss in på berör fenomenet "glass ceiling" som förklarar den osynliga barriären vilket förhindrar avancemang för kvinnor och andra minoritetsgrupper. Till vårt intresse, vill vi undersöka hur verkligheten ser ut i dagens organisationer gällande diskriminering skapad av glastaks-fenomenet och gärna ur ett intersektionellt perspektiv.

Hur?

Vi vill gärna intervjua er i form av en öppen dialog där ni fritt får berätta om era erfarenheter och uppfattningar om just diskriminering och orättvisor rörande vårt ämne.

- Intervjuerna planeras äga rum fr. o. m. vecka 14-16. Flexibla tider och dagar.
- Intervjuerna hålls via Zoom och tar uppskattningsvis ca. 20-30 min. Dessa spelas in för transkription men all data raderas omedelbart efter att uppsatsen är färdigställd.
- Skulle det vara av intresse från er sida, kan intervjuerna hållas via ett fysiskt möte där vi får chansen att diskutera detta över en kopp kaffe.
- Notera: dina uppgifter behandlas i enlighet med GDPR och all material hålls anonymt.

Varför?

Eventuella konsekvenser av glastaket kan identifieras i organisatoriska sammanhang vilket speglar en viss verklighet. En uppenbar men också implicit konsekvens kan belysas genom den mängd av potentiell mänskligt kapital i form av kunskap och kompetenser som går miste om när kvinnor och andra minoritetsgrupper blir underrepresenterade i ledande positioner. Du med ett helikopterperspektiv kan vara med att bidra till studien genom dina värdefulla insikter och i gengäld kan studiens fynd hjälpa er till ert arbete.

Hoppas att vi hör från er!

Varma vår-hälsningar,

Jaser Mardini & Vian Wong

