



# Vardagens osynliga makt

*En nivåintegrerad analys av subtila härskartekniker och kvinnors hanteringsstrategier i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn*

**Författare:** Amanda Ahlgren & Malin Ramstedt

Handledare: Ingrid Esser

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Sociologi C | Höstterminen 25

Programmet för personalvetenskap

## **Förord**

Uppsatsen har genomförts i nära samarbete, där båda författarna har bidragit i lika hög grad och delar ansvaret för dess slutgiltiga innehåll. Viss fördelning har förekommit under arbetets gång, trots detta är samtliga kapitel resultatet av gemensamt analytiskt skrivande, kontinuerliga diskussioner samt ömsesidig granskning. Uppsatsen har genomgående varit öppen för omarbetning och återkoppling, vilket innebär att det slutliga arbetet inte kan tillskrivas någon enskild författare utan utgör ett integrerat och gemensamt arbete.

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Ingrid Esser för sitt stora engagemang under skrivandets gång genom konstruktiv och effektiv återkoppling samt givande tankar och idéer som bidragit till nyanseringen av uppsatsens analytiska djup. Stödet och vägledningen har varit av stor vikt under det fortlöpande arbetet. Slutligen vill vi även rikta ett särskilt tack till informanterna, vars medverkan möjliggjort studien.

- Amanda Ahlgren & Malin Ramstedt  
2026-01-06

## Abstrakt

Denna uppsats syftar till att undersöka hur subtila härskartekniker tar sig uttryck i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn i Sverige, hur teknikerna blir bidragande faktorer till att upprätthålla könade och strukturella mönster samt hur kvinnorna hanterar dessa subtila maktuttryck i sin arbetsvardag. Uppsatsen är utförd med en kvalitativ forskningsansats baserad på sex semistrukturerade intervjuer med kvinnor inom den ovannämnda kontexten. Analysen bygger på en nivåintegrerad ansats där mikro-, meso- och makronivå sammankopplas, med inspiration från Layders (1994) *research map*. Det teoretiska ramverket kombinerar Ås (1978) teori om *härskartekniker*, Ackers (1990) teori om *könade organisationer*, Tillys (1978) teori om *beständig ojämlikhet* samt Hirschmans (1970) begrepp *exit*, *voice* och *loyalty*.

Resultaten belyser att subtila *härskartekniker* främst tar uttryck i vardagliga normaliserade interaktioner som *förlöjligande*, *undanhållande av information* och *osynliggörande*, som över tid begränsar kvinnors handlingsutrymme och legitimitet. Kvinnors hanteringsstrategier präglas av anpassning och tystnad, formade av organisatoriska normer och strukturella villkor, där vardagliga interaktioner samspelar med könade organisationspraktiker och bredare ojämlikhetsmekanismer.

*Nyckelord: härskartekniker, subtil makt, subtila maktuttryck, könade organisationer, beständig ojämlikhet, mansdominerade yrken, hanteringsstrategier.*

## Abstract

This thesis aims to examine how subtle domination techniques manifest in male-dominated white-collar occupations within the security sector in Sweden, how these techniques become contributing factors in maintaining gendered and structural patterns, and how women manage these subtle expressions of power in their everyday working lives. The thesis is conducted using a qualitative research approach based on six semi-structured interviews with women within the aforementioned context. The analysis is based on a level-integrated approach in which micro-, meso-, and macro-levels are interconnected, inspired by Layder's (1994) research map. The theoretical framework combines Ås' (1978) theory of domination techniques, Acker's (1990) theory of gendered organizations, Tilly's (1978) theory of durable inequality, and Hirschman's (1970) concepts of exit, voice, and loyalty.

The results highlight that subtle domination techniques primarily take the form of everyday normalized interactions such as ridicule, withholding of information, and invisibilization, which over time limit women's scope for action and legitimacy. Women's coping strategies are characterized by adaptation and silence, shaped by organizational norms and structural conditions, where everyday interactions intersect with gendered organizational practices and broader mechanisms of inequality.

*Keywords: domination techniques, subtle power, subtle power expressions, gendered organizations, durable inequality, male-dominated occupations, coping strategies*

## Populärvetenskaplig sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur kvinnors arbetsmiljö i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn präglas av subtila former av makt i arbetsvardagen, samt hur dessa erfarenheter kopplas samman med organisatoriska och strukturella mönster. Studien fokuserar på lågintensiva maktuttryck som sällan tar formen av direkta konflikter, men som i denna uppsats sätts i relation till deras möjliga konsekvenser för kvinnors upplevda trygghet, inflytande och karriärutveckling.

Uppsatsen bygger på kvalitativa intervjuer med sex kvinnor verksamma inom säkerhetssektorn. Genom att analysera deras utsagor undersöks hur vardagliga situationer i arbetslivet kan förstås i relation till både organisationskultur och mer långsiktiga strukturella villkor. Studien kombinerar därmed individuella upplevelser med ett bredare organisatoriskt och samhällsligt perspektiv.

Resultaten visar att subtila *härskartekniker* ofta tar sig uttryck genom återkommande makthandlingar som exempelvis *osynliggörande* i möten, *förlöjligande* samt *undanhållande* av relevant information. Dessa handlingar framträder inte som isolerade händelser, utan som mönster som uppstår och normaliseras inom organisationen. Uppsatsen synliggör även att en tydlig majoritet av de intervjuade kvinnorna hanterar subtila maktuttryck genom tystnad och anpassning, snarare än genom att säga ifrån eller lämna arbetsplatsen. Detta sker mot bakgrund av begränsade handlingsval och en upplevd rädsla för negativa konsekvenser, vilket påverkar kvinnors handlingsutrymme i arbetsvardagen.

Samtidigt framträder att denna hantering inte är enhetlig, då en informant beskriver större möjligheter att agera öppet, vilket kopplas till position, erfarenhet samt organisatorisk kontext. Avslutningsvis bidrar studien till ökad förståelse för hur individuella erfarenheter, organisationer och strukturer samverkar, vilket kan bidra till att ojämlikhet består även i arbetsmiljöer som formellt betraktas som jämställda.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	
<b>1.1 Bakgrund</b> .....	1
<b>1.2 Syfte och forskningsfrågor</b> .....	3
<b>1.3 Avgränsning &amp; begrepps användning</b> .....	3
<b>1.4 Uppsatsens disposition</b> .....	4
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	4
<b>2.1 Mikronivå - Individuella upplevelser</b> .....	4
<b>2.1.1 Hanteringsstrategier på mikronivå</b> .....	6
<b>2.2 Mesonivå - Organisationskultur, normer &amp; informella regler</b> .....	6
<b>2.2.1 Hanteringsstrategier på mesonivå</b> .....	7
<b>2.3 Makronivå - Institutionella &amp; samhälleliga strukturer</b> .....	8
<b>2.3.1 Hanteringsstrategier på makronivå</b> .....	9
<b>2.4 Sammanfattning &amp; Forskningslucka</b> .....	9
<b>3. Teoretiskt ramverk</b> .....	10
<b>3.1 Härskartekniker och subtil makt på mikronivå</b> .....	10
<b>3.2 Könade organisationsprocesser på mesonivå</b> .....	11
<b>3.3 Beständig ojämlikhet på makronivå</b> .....	12
<b>3.4 Exit, voice och loyalty som hanteringsstrategier</b> .....	13
<b>3.5 Teoriernas relation, tillämpning &amp; nivåintegrerad analys</b> .....	14
<b>4. Metod och material</b> .....	15
<b>4.1 Val av metod och forskningsdesign</b> .....	15
<b>4.2 Urval av deltagare och urvalskriterier</b> .....	16
<b>4.3 Datainsamling: Intervjuer och intervjuguide</b> .....	16
<b>4.4 Analysprocess &amp; kodningslogik</b> .....	18
<b>4.5 Forskningsetiska överväganden</b> .....	20
<b>4.6 Tillförlitlighet, trovärdighet och metodologiska begränsningar</b> .....	20
<b>4.6.1 Trovärdighet</b> .....	21
<b>4.6.2 Överförbarhet</b> .....	21
<b>4.6.3 Pålitlighet</b> .....	21
<b>4.6.4 Metodologiska begränsningar</b> .....	21
<b>4.7 Forskarroll och reflexivitet</b> .....	22
<b>5. Resultat &amp; analys</b> .....	22

<b>5.1</b>	<b>Härskartekniker i vardagens interaktioner på mikronivå</b> .....	23
5.1.1	Osynliggörande i mötesforum & beslutsprocesser .....	23
5.1.2	Förlöjligande i vardagliga arbetsinteraktioner .....	24
5.1.3	Undanhållande av information & subtil exkludering .....	26
5.1.4	Dubbelbestraffning & motsägelsefulla förväntningar .....	27
5.1.5	Påförande av skuld och skam i arbetsrelaterade interaktioner .....	28
<b>5.2</b>	<b>Könade organisationsprocesser och normer på mesonivå</b> .....	29
5.2.1	Könade organisationsnormer & normalisering av exkludering .....	29
5.2.2	Den ideala arbetaren & orimliga krav .....	30
5.2.3	Informella nätverk & inflytande.....	31
5.2.4	Oskrivna regler, jargong & tystnadskultur .....	32
<b>5.3</b>	<b>Beständig ojämlikhet och strukturella mekanismer på makronivå</b> .....	32
5.3.1	Möjlighetsansamling.....	33
5.3.2	Efterlikning.....	33
5.3.3	Anpassning .....	34
5.3.4	Exploatering .....	35
<b>5.4</b>	<b>Hanteringsstrategier och navigering av härskartekniker mellan nivåer</b> .....	36
5.4.1	Exit: Att lämna som strukturellt utfall.....	36
5.4.2	Voice: Att säga ifrån .....	38
5.4.3	Loyalty: Anpassning, tystnad & normalisering .....	39
<b>5.5</b>	<b>Nivåintegrerad analys: från vardaglig interaktion till strukturell reproduktion</b> .....	40
<b>6.</b>	<b>Diskussion &amp; slutsatser</b> .....	41
6.1	Sammanfattning av huvudresultat.....	42
6.2	Resultatens innebörd i relation till teori och tidigare forskning .....	42
6.3	Metodreflektion och begränsningar .....	43
6.4	Slutsatser, organisatoriska implikationer och vidare forskning .....	44
<b>7.</b>	<b>Referenslista</b> .....	46
<b>8.</b>	<b>Appendix</b> .....	49
	Appendix A: Informationsbrev .....	49
	Appendix B: Intervjuguide.....	50
	Appendix C: Figur.....	54

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Trots omfattande insatser för att främja jämställdhet visar studier att kvinnor i mansdominerade tjänstemannayrken fortsatt möter subtila former av maktutövning i sin arbetsvardag. Inom säkerhetssektorn, som präglas av maskulina normer och könade föreställningar om auktoritet samt kompetens, tar dessa uttryck ofta form av härskartekniker. Så kallade *subtila kommunikativa handlingar* (medvetna eller omedvetna) som genom verbala eller icke-verbala indikatorer exkluderar, förminskar eller underminerar mottagaren (Eksvärd 2011; Ländin 2014). Relevant forskning visar att kvinnor i dessa miljöer exempelvis blir ifrågasatta samt förminskade i mötessituationer, osynliggjorda i beslutsprocesser eller exkluderade från information, vilket begränsar deras handlingsutrymme trots formell jämställdhet (Holgersson 2004; Wahl et al. 2018). I ljuset av detta kan det problematiseras hur sådana mönster kan bestå även i arbetsmiljöer som på pappret framstår som jämställda.

Jämställdhet framhålls ofta som en central förutsättning för ett demokratiskt, välfungerande och hållbart arbetsliv i Sverige. Samtidigt indikerar genus- och arbetslivsforskning att subtila maktuttryck sällan lämnar tydliga spår, men påverkar kvinnors motivation, delaktighet samt karriärutveckling över tid (Wahl et al. 2018; Holgersson 2004). Sådana mönster bidrar till att reproducera *könade organisationsmönster*, där normer kring ledarskap och auktoritet ofta formas utifrån manliga ideal, även i organisationer med uttalade ambitioner för jämställdhet.

Motsvarande mönster framträder även i arbetslivsorienterad forskning, som visar att kvinnor i högkvalificerade yrkesroller ofta har begränsat tillträde till informella nätverk, samtidigt som normer om kompetens och auktoritet tenderar att formas utifrån manliga ideal (Jämställdhetsmyndigheten 2021:5). Utifrån denna bakgrund är det relevant att anta att problemen kan vara ännu mer uttalade i tydligt könssegregerade yrken. Enligt Statistiska centralbyrån (SCB 2024) klassas ett yrke som mansdominerat när över 60 procent av de anställda är män, en definition som flera centrala tjänstemannayrken i Sverige fortfarande tillhör.

Utöver detta betonar aktuell arbetslivsrapportering att subtil maktutövning är ett växande problem i praktiken. Fackliga och branschspecifika medier beskriver hur kvinnor allt oftare upplever *härskartekniker* som *osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information* och ifrågasättande av kompetens (Nyberg 2025; Tillberg 2024; Olofsson & Westling 2024). Dessa uttryck uppfattas ofta som enskilda incidenter, men etablerad forskning inom området visar att deras

ackumulerade effekter kan vara betydande för både arbetsmiljö och professionell utveckling (Ås 1978; Torkelson et al. 2016).

Klassiska organisationsstudier visar att subtila maktuttryck måste förstås i relation till organisatoriska strukturer snarare än som enbart interpersonella handlingar. Kanter (1977) och Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007, s. 50–52) belyser hur könade hierarkier skapas och reproduceras, särskilt när kvinnor befinner sig i minoritet. Genus- och organisationsforskning visar även att ojämlikhet är inbyggd i organisatoriska normer och processer (Acker 1990; Ely & Meyerson 2000), där idealet om den ”*ideala arbetaren*” formar villkoren för kvinnors deltagande (Acker 1990, s. 146–147). På en bredare samhällsnivå beskriver Tilly (1998) hur mekanismer av kategorisering och exkludering upprätthåller beständig ojämlikhet.

Tidigare forskning inom fältet har tagit tre huvudsakliga perspektiv. För det första bygger studier av subtila maktuttryck i regel på kvantitativa enkätstudier som analyserar vardaglig interaktion på individnivå, ofta genomförda i könsbalanserade eller högkvalificerade arbetsmiljöer (Torkelson et al. 2016; Meriläinen & Kõiv 2018). För det andra har forskning om könade organisationer och normer främst analyserat hur ojämlikhet formas och reproduceras på organisationsnivå. För det tredje har forskning kring strukturell ojämlikhet påvisat både samhälleliga och institutionella villkor som har en inverkan på kvinnors handlingsutrymme. Ett undantag är Sjølie et al. (2024) som belyser att kvinnor i en mansdominerad yrkesmiljö utsätts för *härskartekniker* och hur de utvecklar strategier som undvikande eller *anpassning*. Dock är resultaten bundna till en specifik kontext och de intervjuer som genomförts bygger enbart på de kvinnliga anställdas perspektiv och övergripande mönster, vilket innebär en begränsning till skogssektorn.

Forskning om könade organisatoriska normer utgår vanligtvis från etnografiska eller organisationssociologiska ansatser och har undersökt både mansdominerade och blandade arbetsplatser (Rostami et al. 2025; Auster & Prasad 2016). Studier av strukturell ojämlikhet använder i regel mixed methods eller kvantitativa metoder (Schredl et al 2025; Keisu, Abrahamsson & Rönnblom 2015), medan forskning om hanteringsstrategier visar att individers reaktioner skapas av både subtilitetens tvetydighet och organisationskulturella normer (Al-Karim 2013; Salin & Hoel 2013; Van De Griend & Messias 2014).

Trots detta finns begränsad kunskap om hur subtila maktuttryck, organisatoriska normer och strukturella mekanismer samverkar i mansdominerade tjänstemannayrken, där könssegregering kan förstärka dessa mönster ytterligare. Forskningen är även begränsad kring hur kvinnor i Sverige hanterar och navigerar sådana situationer. Sammantaget föreslår vi vad vi benämner som en nivåintegrerad analys, där mikro-, meso- och makroperspektiv kombineras i syfte att bidra till en

fördjupad och mer sammanhållen förståelse av hur subtil makt reproduceras i arbetslivet. Uppsatsen syftar därmed inte till att kartlägga omfattning eller förekomsten av härskartekniker generellt, utan snarare att analysera hur dessa uttryck upplevs, tolkas och hanteras i en specifik organisatorisk kontext.

## 1.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med uppsatsen är tudelat. För det första undersöks hur subtila härskartekniker tar sig uttryck i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn, hur dessa uttryck bidrar till att upprätthålla könade organisatoriska och strukturella mönster. För det andra undersöks hur kvinnor hanterar och förhåller sig till sådana maktuttryck i sin arbetsvardag. Centralt i studien är att kombinera individers subjektiva erfarenheter med ett organisatoriskt och strukturellt perspektiv för att synliggöra både maktuttryckens former och kvinnors handlingsutrymme.

### För att uppfylla syftet utgår studien från följande forskningsfrågor:

1. Hur uttrycks subtila härskartekniker i kvinnors arbetsrelaterade interaktioner i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn?
2. På vilka sätt bidrar dessa maktuttryck till att upprätthålla könade organisatoriska mönster och bredare strukturella ojämlikheter?
3. Hur navigerar, hanterar och/eller förhåller sig kvinnorna till dessa maktuttryck i sin arbetsvardag?

Forskningsfrågorna besvaras genom en kvalitativ studie baserad på sex intervjuer med kvinnor i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn. Analysen utgår från en nivåintegrerad ansats inspirerad av Layders (1994) *Research Map*, där mikro-, meso- och makroperspektiv kopplas samman för att tillämpa och kombinera etablerade teoretiska perspektiv i analysen av empirin. Genom detta angreppssätt fördjupar uppsatsen förståelsen av subtila maktuttryck i denna kontext.

## 1.3 Avgränsning & begreppsanvändning

Uppsatsen utgår från en nivåintegrerad analytisk ansats där subtil makt förstås som ett fenomen som verkar på mikro-, meso- och makronivå. På mikronivå används Ås (1978) teori om *härskartekniker*. Hon identifierade ursprungligen fem klassiska härskartekniker; *osynliggörande*, *undanhållande av information*, *påförande av skuld och skam*, *dubbel bestraffning* samt *förlöjligande*, vilka utgör denna studies analytiska grund. Senare tillkom ytterligare två tekniker, *objektifiering* samt *våld och hot om våld*. Dessa former är mer explicit synliga och materiella än de lågintensiva och vardagliga maktuttryck som utgör uppsatsens huvudsakliga fokus och bedöms därför ha begränsad relevans för

analysen (Olofsson & Westling 2024). Av denna anledning avgränsas studien till de fem klassiska härskarteknikerna, vilka är teoretiskt mer etablerade, empiriskt mest spridda i tidigare forskning och direkt relevanta för analysen av subtil maktutövning.

Begreppet *mandominerade tjänstemannayrken* följer Statistiska centralbyråns definition av yrken där över 60 procent av de anställda är män (SCB 2024). Detta avgränsar studiens kontext till miljöer där könade maktordningar antas vara särskilt framträdande. Den nivåintegrerade ansatsen möjliggör en sammanhållen analys av hur subtil makt uttrycks samt hanteras på flera nivåer.

## 1.4 Uppsatsens disposition

I det kommande introduceras en översikt av tidigare forskning, följt av det teoretiska ramverket. Ås (1978) teori om *härskartekniker*, Ackers (1990) teori om *könade organisationer*, Tillys (1998) teori om *beständig ojämlikhet* samt Hirschmans (1970) modell om *Exit, Voice* och *Loyalty* presenteras som analysverktyg.

Metodkapitlet redogör för forskningsdesign, urval, datainsamling, kodning (analysprocessen) och etiska överväganden. Resultat- och analyskapitlet sammanställer de centrala teman som framkommit i intervjuerna och analyserar dem med stöd av teorierna samt förenar mikro- meso- och makroperspektivet. Avslutningsvis diskuteras studiens slutsatser, metodologiska begränsningar och förslag på framtida forskning.

## 2. Tidigare forskning

Tidigare forskning om subtila kränkningar och könade maktuttryck har berört flera analytiska nivåer. På mikronivå studeras individuella erfarenheter och vardagliga interaktioner, på mesonivå, arbetsplatskulturer och organisatoriska normer och på makronivå strukturella och samhälleliga villkor. Med utgångspunkt i detta har genomgången av litteraturen strukturerats efter dessa tre nivåer, samt forskning om hanteringsstrategier på varje enskild nivå. I ljuset av detta möjliggörs en övergripande förståelse för utsatthetens villkor och vilka hanteringsstrategier som blir möjliga.

### 2.1 Mikronivå - Individuella upplevelser

Forskning på mikronivå tillämpar begrepp som *workplace incivility* (Torkelson, Holm & Bäckström 2016), subtil mobbning (Meriläinen & Kõiv 2018) samt explicita sexuella trakasserier och könsbaserad diskriminering (Sjølie, Akin & Lauritzen 2024) för att beskriva mellanmänniska maktuttryck. Övergripande visar studierna ett återkommande mönster där kvinnor påverkas mer negativt än män av sådana upplevelser och erfarenheter.

Tidigare forskning på mikronivå har haft fokus på individens egna erfarenheter av subtila kränkningar och hur dessa har en påverkan på välmående och motivation. En studie från den norska skogssektorn framställs som en mansdominerad arbetsmiljö präglad av maskulin kultur och könade normer. Författarna utgår från ett interaktionistiskt perspektiv där genus ses som något som görs i vardagliga interaktioner. En mix-methods med enkätdata och gruppintervjuer med tretton kvinnor, indelade i tre grupper användes för att dels fånga övergripande mönster, dels individuella upplevelser (Sjølie et al. 2024, s. 225–227). Resultaten belyser att 53,6% av de kvinnliga anställda rapporterar om härskartekniker, sexuella trakasserier och diskriminering mot de manliga 31%, vilket påverkar karriärmöjligheter och arbetstillfredsställelse för kvinnorna. Intervjuerna belyser hur kvinnorna anpassar sig, konfronterar eller hur de undviker situationer men att trakasserier sällan rapporteras, vilket resulterar i att kulturen fortsatt upprätthålls (Sjølie et al. 2024, s. 228–234). Studien antar ett tydligt mikroperspektiv genom sitt fokus på vardagliga interaktioner på arbetsplatsen.

Liknande resultat återfinns i svenska studier som undersöker subtila kränkningar i mer könsbalanserade eller högkvalificerade arbetsmiljöer. Torkelson, Holm och Bäckström (2016) belyser *workplace incivility*, att förstås som lågmälda och otydliga beteenden som exempelvis att bli avbruten, ignorerad eller exkluderad, är vanligt förekommande och leder till tydliga negativa konsekvenser för individens arbetstillfredsställelse och hälsa.

Deras kvantitativa enkätstudie innefattande deltagare i Sverige inom olika yrkeskategorier och undersöker hur vanligt förekommande *incivility* är och hur den hänger samman med organisatoriska faktorer och individernas eget välbefinnande. Deras analys visar att kvinnor i signifikant större utsträckning utsätts för *incivility* från kollegor än vad männen vittnar om (Torkelson et al. 2016, s. 12).

Meriläinen och Kõiv (2018) presenterar en liknande bild av det Torkelson et al belyser om *workplace incivility*. En kvantitativ enkätstudie genomfördes med arbetstagare, som utgår från forskning om mobbning gällande maktobalans och frekventa negativa handlingar. De identifierade fem former av subtil mobbning. Särskilt skadlig tycktes nedvärdering av kompetens vara som resulterade i en stark påverkan på självförtroendet och arbetsmotivationen (Meriläinen och Kõiv 2018, s. 170–173). Deras studie betonar att subtila maktuttryck ofta tolkas som personliga problem i stället för något som har att göra med arbetsorganisationen i sig, som leder till att möjligheten till att agera försvåras.

### 2.1.1 Hanteringsstrategier på mikronivå

Forskning om hanteringsstrategier när en individ blir utsatt för härskartekniker (abuse of power) påvisar fler nivåer av komplexitet och studierna skiljer sig åt dels i perspektiv, teoretisk förståelse och vilka strategier det är som uppenbaras.

På mikronivå belyser Al-Karim (2013) att individer tenderar att ofta reagera med undvikande, i tystnad eller med passivitet när kränkningarna är subtila, detta eftersom tvetydigheten leder till en osäkerhet kring hur beteendet bör förstås. Utifrån teorier om *learned helplessness theory* och *social influence theory* (Al-Karim 2013, s. 297), argumenterar författaren för att individens egna tolkningar av subtila negativa handlingar många gånger leder till passivitet, undvikande eller anpassning. Resultaten förklaras av egna individuella tolkningsprocesser och att den upplevda kontrollen över situationerna är bristande. I författarens analys framgår det att hantering först och främst är ett individuellt val, där dels offer, dels vittnen påverkas av osäkerhet. Hanteringsstrategi på mikronivå belyser därmed att individens strategier inte först och främst påverkas av styrka eller vilja, utan av hur tydligt eller otydligt beteendet framstår och av risken för att bli uppfattad som överreagerande.

## 2.2 Mesonivå - Organisationskultur, normer & informella regler

Forskning på mesonivå undersöker subtila maktuttryck ur ett organisatoriskt perspektiv där kulturer, normer och informella regler formar strukturer för hur könsrelaterad utsatthet uppstår och vidmakthålls i arbetslivet (Rostami et al. 2025; Auster & Prasad 2016). I dessa studier förstås subtila kränkningar, inte främst som enskilda individers ageranden utan snarare som uttryck för organisatoriska villkor och etablerade praktiker, som möjliggör och reproducerar ojämlika maktrelationer.

På mesonivå riktas fokus mot hur normsystem och organisationskulturer bidrar till att osynliggöra eller möjliggöra subtila kränkningar. Rostami et al. (2025) utför en mixed methods-studie som innefattar både kvalitativa intervjuer med 12 poliser i Sverige och kvantitativt forskningsresultat från enkäter med 151 polisanställda i tre lokalpolisområden inom Region Stockholm. Författarna använder ett brett paraplybegrepp *sexual and gender-based harassment*, som inkluderar allt ifrån sexistiska kommentarer, nedtryckande jargong, oönskade inviter till beröring, exkludering och trakasserier som är kopplat till kön.

Studiens kvantitativa resultat visar sexistiska och könsrelaterade kommentarer, särskilt verbala trakasserier. Intervjuerna framhäver dessa resultat och belyser hur organisationens präglning av

maskulinitet leder till att många beteenden bagatelliseras och normaliseras, där rapportering kan upplevas som förenad med risk för negativa konsekvenser (Rostami et al. 2025, s. 8–14).

Analysen tar således utgångspunkt på mesonivå då fokus inte riktas mot enskilda individers upplevelser i sig utan snarare på hur normer inom myndigheten, informella regler och förekommande maskulinitetskultur skapar organisatoriska villkor som möjliggör och upprätthåller dessa beteenden. Genom att belysa hur trakasserier normaliseras och bagatelliseras inom polismyndighetens vardagliga praktiker, snarare än hur de anställda enskilt agerar, bidrar denna studie till att skapa förståelse för hur sexuella och könsrelaterade kränkningar ses som ett problem på organisationsnivå snarare än individuella erfarenheter.

Auster och Prasads (2016) artikel bekräftar resultaten, genom att belysa hur organisatoriska normer kring professionalitet och kön reproducerar subtila hinder för kvinnor i deras akademiska karriärer. Med stöd i social dominanst teori analyserar författarna hur befordringskommittéer tenderar att gynna kandidater som motsvarar rådande maskulint ledarskapsideal (Auster & Prasad 2016, s. 182–186).

Intervjuer genomfördes med beslutsfattare och medlemmar i befordringskommittéer, främst inom yrken där normer om ledarskap traditionellt präglas av maskulina ideal. Deras resultat påvisar att kvinnor i stor utsträckning tillskrivs omsorgs och relationsarbete som inte legitimeras som meriterande, samtidigt som avvikelser från etablerade normer kan leda till subtila repressalier vilket i sin tur bidrar till att både osynliggöra och upprätthålla strukturer präglade av makt inom organisationer (Auster & Prasad 2016, s. 186–191).

### **2.2.1 Hanteringsstrategier på mesonivå**

Salin och Hoel (2013) argumenterar för att hanteringsstrategier är starkt könade och formade organisationens normer, där vissa handlingsalternativ är mer möjliga eller legitima än andra. Till skillnad från Al-Karims (2013) studie som betonar individens tolkningar (mikronivå), menar Salin & Hoel (2013) att hanteringsstrategierna i hög grad formas av organisatoriska normer, gruppidentifikation och könsroller. Deras analys baseras på omfattande empiriskt material, som belyser att kvinnor i högre grad använder passiva eller relationellt orienterade strategier som exempelvis att söka socialt stöd, medan männen oftare använder direkta konfrontationsstrategier (Salin & Hoel 2013, s. 237–239).

Författarna menar att det beror på hur kvinnor lärs in i könsroller och att det inom flera organisationer finns oskrivna regler som försvårar kvinnors möjligheter till att säga ifrån. På

mesonivå blir det således tydligt att hanteringsstrategier inte är fria val, utan att de är formade av den kultur som finns i organisationen och dess konsekvenser för legitimitet och status.

### 2.3 Makronivå - Institutionella & samhälleliga strukturer

Forskning på makronivå undersöker subtila kränkningar som ett resultat av bredare samhälleliga samt institutionella strukturer, där regelverk och styrformer påverkar vilka former av utsatthet som blir synliga och möjliga att adressera. I dessa studier förstås subtila maktuttryck inte som enskilda händelser, utan som konsekvenser av strukturella villkor som reproducerar ojämlikhet över tid (Schredl et al. 2025; Keisu, Abrahamsson & Rönnblom 2015).

På makronivå framhävs hur subtila kränkningar möjliggörs och förstärks av bredare samhälleliga och institutionella strukturer. Schredl et al. (2025) utför en så kallad scoping review, vilket möjliggör en systematisk kartläggning av forskningsfältet gällande *gender-based violence* i akademiska organisationer. Trots detta påvisas att akademiska institutioner ofta saknar verktyg som exempelvis tydliga definitioner och fungerande rapporteringssystem för att uppmärksamma förekommandet av subtila former av utsatthet baserat på kön (Schredl et al. 2025, s. 14–17).

Teoretiskt anknyter artikeln till forskning kring könade maktstrukturer och institutionell ojämlikhet. Deras resultat och slutsats belyser att institutionell tystnad uppstår när organisationer har bristfälliga verktyg för att identifiera och hantera könsrelaterade kränkningar, vilket tydliggör hur strukturella villkor begränsar möjligheten att upptäcka subtila maktuttryck. Att sådana brister återfinns även i ett yrkesområde som ofta betraktas som mer könsbalanserade som akademin, kan tyda på att liknande problem kan vara än mer framträdande i könssegregerade eller mansdominerade yrken inklusive härskartekniker.

Utifrån ett annat makroperspektiv riktas huvudfokus mot hur institutionella och samhälleliga strukturer formar de villkor som begränsar eller gör jämställdhet möjlig inom svenskt arbetsliv. Keisu, Abrahamsson och Rönnbloms (2015) teoretiska utgångspunkt grundas i ett diskursanalytiskt perspektiv som har sin inspiration från Bacchis (1999; 2009) WPR-ansats, (*What's the Problem Represented to be?, ett analysverktyg för att undersöka hur problem konstrueras*), där författarna undersöker hur problem formuleras och ges betydelse i organisatoriska och akademiska sammanhang. Genom detta skapas förståelse för jämställdhetsarbete, som något som skapas i det språkliga som leder till möjligheten att synliggöra de underliggande maktstrukturerna som präglar akademiska karriärvägar.

Författarna samlade in empiri från 26 intervjuer vid två universitet i Sverige (Keisu et al. 2015, s. 77). Analysen påvisar att nyliberala ideal om effektivitet, konkurrens samt självständighet mer och

mer präglar våra svenska universitet. Resultatet betonar att kvinnor i större utsträckning än män har en förväntan på sig att balansera orealistiska krav mellan akademiska prestationer och normer som hänger kvar kring omsorg och att vara tillgänglig.

Deras studie belyser att jämställdhet inte i första hand handlar om individuella val, utan snarare om hur institutionella och samhällseliga mekanismer formar vilka resurser och möjligheter som är möjliga.

### **2.3.1 Hanteringsstrategier på makronivå**

I studien skriven av Van De Griend och Messias (2014), undersöks den vidare förståelsen av *workplace violence* och belyser att hanteringsstrategier påverkas av både individuella och strukturella faktorer. Genom deras analys framgår det att kvinnors strategier ofta är präglade av strukturell ojämlikhet och ett begränsat organisatoriskt stöd (Van De Griend och Messias 2014, s. 35–37). Författarna argumenterar för att strategier formas av vilka resurser, roller och rättigheter organisationer och samhället i praktiken tillhandahåller. Detta kan tyda på att individens möjligheter att hantera subtila maktuttryck i hög grad är beroende på institutionella och samhällseliga faktorer snarare än personliga val.

## **2.4 Sammanfattning & Forskningslucka**

Trots relativt omfattande forskning inom området identifieras två centrala forskningsluckor. För det första är det få kvalitativa fördjupade intervjustudier som undersöker och integrerar mikro-, meso- och makroperspektiv sammanhållet, för att analysera hur *subtila maktuttryck, könade organisationspraktiker* och *strukturella mekanismer* korrelerar med varandra. Tidigare forskning tenderar att studera nivåerna separat och i olika organisatoriska kontexter. Exempelvis mikronivå i könsbalanserade eller högkvalificerade miljöer (Torkelson et al. 2016; Meriläinen & Kõiv 2018), mansdominerade arbetsmiljöer på mesonivå (Rostami et al. 2025) samt akademiska eller heterogena organisationer på makronivå (Schredl et al. 2025; Keisu et al. 2015).

Ett undantag är Sjølie et al. (2024) vars studie utförs inom den norska skogssektorn, en tydligt mansdominerad arbetsmiljö i skandinavisk kontext. Studien belyser hur kvinnor i större utsträckning rapporterar härskartekniker och utvecklar strategier präglade av undvikande och anpassning. Analysen fokuserar dock främst på mikronivå och integrerar inte organiseringens och strukturernas roll i en sammanhållen modell.

För det andra tycks forskningen vara mer begränsad när det gäller analyser av hur kvinnor hanterar och navigerar subtila maktuttryck inom mansdominerade tjänstemannayrken i svensk kontext. Även om tidigare forskning belyst strategier som tystnad, undvikande, motstånd och socialt stöd (Al-

Karim 2013; Salin & Hoel 2013; Van De Griend & Messias 2014), finns en avsaknad av analyser som placerar dessa strategier i ett flernivåperspektiv, som samtidigt tar könssegregeringens betydelse i beaktande.

I ljuset av detta syftar uppsatsen till att, genom en nivåintegrerad ansats inspirerad av Layders (1994) *Research Map*, analysera hur vardagliga interaktioner, organisatoriska normer samt strukturella ojämlikhetsmekanismer samverkar och formar kvinnors handlingsutrymme i mansdominerade tjänstemannayrken.

### **3. Teoretiskt ramverk**

Detta kapitel etablerar den analytiska ram genom vilken studiens empiriska material förstås och tolkas. Ovan presenterade studier belyser att *subtila maktuttryck, könade organisationsmönster och strukturella ojämlikheter* analyserats utifrån en rad olika perspektiv, men sällan i en sammanhållen teoretisk modell. Genom att möjliggöra en mer enhetlig förståelse av dessa processer utgår denna uppsats från en *nivåintegrerad* analys där mikro-, meso- och makronivå samverkar för att belysa hur individuella erfarenheter, organisatoriska villkor och samhällsliga strukturer ömsesidigt formar varandra.

Uppsatsen består av fyra kompletterande sociologiska teorier; Berit Ås (1978) teori om *härskartekniker* med syfte att synliggöra *subtil makt* i interaktion på mikronivå, Joan Ackers (1990) teori om könade organisationsprocesser för att förstå organisatoriska villkor på mesonivå samt Charles Tillys (1998) teori om beständig ojämlikhet för att analysera strukturella mekanismer på makronivå. Albert Otto Hirschmans (1970) begrepp *exit, voice och loyalty* används som ett analytiskt ramverk för individuella strategier för att belysa hur kvinnor navigerar mellan dessa nivåer.

Nedan presenteras teorierna och deras analytiska relevans för uppsatsen.

#### **3.1 Härskartekniker och subtil makt på mikronivå**

Ås identifierar fem klassiska härskartekniker; *osynliggörande, undanhållande av information, påförande av skuld och skam, dubbel bestraffning samt förlöjligande*, som beskriver hur makt i vardaglig interaktion ofta utövas genom subtila, normaliserade och till synes oavsiktliga handlingar (1978, s. 17–21). Dessa uttryck bidrar gradvis till att reproducera sociala hierarkier genom att begränsa individers handlingsutrymme, inflytande och erkännande, vilket ligger i linje med senare

forskning om vardagliga kränkningar och legitimerade beteenden i organisatoriska miljöer (Eksvärd 2011; Ländin 2014).

De fem klassiska härskarteknikerna kan kortfattat beskrivas enligt följande. *Osynliggörande* innebär att en individs idéer ignoreras eller avbryts, exempelvis genom att bidrag inte blir bemötta eller genom exkludering från diskussioner. *Förlöjligande* tar uttryck genom skämt, kommentarer eller nedvärderande tonfall som underminerar individens professionalism och kompetens.

*Undanhållande av information* syftar till att en individ exkluderas från viktiga beslut eller hålls utanför arbetsrelaterad information, vilket begränsar möjligheten att agera på lika villkor.

*Dubbelbestraffning* innebär att en individ kritiseras oavsett handling eller val av strategi, exempelvis uppfattas som passiv om hon inte tar plats, men som besvärlig om hon visar initiativ. Slutligen innebär *påförande av skuld och skam* att individen tillskrivs ansvar för problem eller konflikter utan grund, vilket ofta skapar självtvivel och begränsar agerande.

Teorin utvecklades ursprungligen för att synliggöra kvinnors utsatthet i manligt dominerade miljöer, men har sedan dess fått bredare analytisk tillämpning. I denna studie används härskarteknikerna för att synliggöra de konkreta mikrohandlingar som formar kvinnors upplevelser av inflytande, delaktighet och handlingsutrymme i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn.

### **3.2 Könade organisationsprocesser på mesonivå**

Sett ur ett organisatoriskt perspektiv belyser Acker (1990, s. 146–147) att organisationer i själva verket inte är könsneutrala, utan de tar form genom *gendered organizational processes*. Dessa processer innefattar *arbetsdelning, symboler, identiteter och organisatorisk logik* som tillsammans både skapar och reproducerar könade maktstrukturer. De organisatoriska funktionssätt som hon beskriver utgår ofta från mäns erfarenheter och positioner, vilket innebär att maskulina normer implementeras i organisationernas grundläggande antaganden.

Ett centralt begrepp som Acker lyfter är *the disembodied worker*, vilket syftar till organisationens konstruktion av en till synes kroppslös och könlös *idealarbetare*. I verkligheten bygger denna figur på maskulina normer, speciellt föreställningen om en arbetare utan omsorgsansvar och med fulltalig arbetsrelaterad tillgänglighet. I praktiken kan detta ta sig uttryck genom förväntningar om att möjligtvis arbeta övertid med kort varsel eller delta i informella möten utanför ordinarie arbetstid. Konsekvensen blir att kvinnor i många fall framstår som avvikande från normen, vilket kan öka risken för att deras kompetens ifrågasätts eller att de utsätts för subtila maktuttryck (Acker 1990, s. 149–150).

Vidare betonar Acker att organisationer präglas av *gendered organizational logic* som innebär att regler, hierarkier och rutiner lyfts fram som objektiva men som i själva verket bygger på dolda antaganden som är könade. Detta kan exempelvis ta sig uttryck genom beslutsprocesser där informella, främst mansdominerade nätverk ges större inflytande, vilket kan orsaka exkludering av kvinnor. Det kan även visa sig genom ledarskapsideal där kvinnor som besitter chefspositioner riskerar att uppfattas som ”för känsliga”, samtidigt som manligt kodade egenskaper som rationalitet eller auktoritet som tillskrivs högre värde (Acker 1990, s. 147–148).

Ett närliggande analytiskt begrepp är *gendered division of labor*, vilket syftar till hur ansvar, kompetens och arbetsuppgifter på ett systematiskt vis fördelas och värderas utifrån kön. Exempelvis kan kvinnor i högre utsträckning tilldelas administrativa uppgifter eller en omhändertagande roll, medan män ges tillgång till meriterande arbetsuppgifter, vilket påverkar karriärmöjligheter och legitimitet inom organisationen (Acker 1990, s. 146–147, 149).

Begreppet *gendered hierarchy* tydliggör, enligt Acker (1990), hur könade organisatoriska processer gemensamt skapar hierarkier där män i högre utsträckning tillskrivs trovärdighet och auktoritet, medan kvinnor systematiskt placeras lägre i organisationshierarkin (Acker 1990, s. 149–150). I denna uppsats används Acker som ett teoretiskt verktyg för att analysera hur kvinnors erfarenheter och upplevelser av subtil maktutövning formas av organisatoriska normer, ledningar och arbetskulturer och hur dessa i sin tur påverkar deras handlingsutrymme. Ackers perspektiv möjliggör därmed en fördjupad förståelse för hur de härskartekniker som Ås (1978) presenterar kan reproduceras och normaliseras inom arbetslivet.

### **3.3 Beständig ojämlikhet på makronivå**

Tilly (1998, s. 98–110) belyser beständig ojämlikhet som ett resultat av fyra återkommande mekanismer; *exploatering, möjlighetsansamling, efterlikning och anpassning*, som gör att skillnader mellan grupper inte bara uppstår, utan reproduceras över tid. Beständigheten utgörs av att dessa mekanismer är inbyggda i institutionella rutiner, normer och organisatoriska praktiker, snarare än i enstaka handlingar. Därigenom kommer vissa grupper systematiskt att gynnas vad gäller tillgång till resurser, inflytande och karriärmöjligheter, medan andra grupper konsekvent missgynnas.

I relation till könade arbetslivsvillkor innebär detta att män oftare får bättre tillgång till informella nätverk, handlingsutrymme och strategiska positioner. *Efterlikning* och *anpassning* utgör närliggande men analytiskt skilda mekanismer i denna process. *Efterlikning* innebär hur etablerade beteenden och normer reproduceras genom att individer och organisationer riktar in sig på redan legitimerade aktörer, exempelvis genom att upprätthålla normer om vem som uppfattas som

kompetent eller ”passande” för avancemang. *Anpassning* avser däremot hur individer rättar sitt agerande för att passa in i rådande organisatoriska förväntningar och normer, ofta i syfte att undvika exkludering.

Samtliga härskartekniker kan förstås som konkreta mikrohandlingar genom vilka de strukturella mekanismer som Tilly beskriver tar sig uttryck i vardagliga interaktioner i arbetslivet. Exempelvis kan *osynliggörande* ses som vardagliga uttryck för samma mönster av exkludering som Tilly beskriver på makronivå. Otydliga regler eller tystnadskulturer fungerar som former av *efterlikning* och *anpassning* där institutionella mönster samt könsnormer bekräftas snarare än utmanas.

I denna uppsats används Tillys (1998) teori för att förstå hur samhälleliga och institutionella villkor formar de möjligheter och begränsningar inom vilka subtila maktuttryck både uppstår samt upprätthålls. De fyra mekanismer Tilly belyser används för att synliggöra hur vardagliga mikrohandlingar och organisatoriska arbetsformer kopplas till mer stabila samt långsiktiga mönster av ojämlikhet. Genom att koppla Ås mikrohandlingar och Ackers organisatoriska processer till Tillys strukturella mekanismer möjliggörs en djupare förståelse för hur ojämlikhet reproduceras över samtliga analytiska nivåer i mansdominerade tjänstemannayrken.

### **3.4 Exit, voice och loyalty som hanteringsstrategier**

Hirschmans (1970) modell beskriver tre centrala aspekter för hur individer reagerar på missnöje: *exit*, *voice* och *loyalty*. *Exit* avser att lämna situationen när missnöje uppstår, *voice* innefattar att stanna kvar men uttrycka kritik, försöka påverka förändring eller göra motstånd. Medan *loyalty* handlar om att fortsätta vara lojal och därmed avvakta trots missnöje, ofta på grund av beroende, gemenskap eller brist på alternativ, vilket kan leda till att individen tolererar problem längre innan denne väljer *exit* eller *voice*.

Dessa hanteringsstrategier tar sig uttryck på olika sätt hos individer och påverkas av de sociala och organisatoriska sammanhang som individen befinner sig i. Exempelvis förutsätter *voice* att kritik uppfattas som legitimt, medan *exit* ställer krav på att individen har möjligheter att lämna situationen/ organisationen (Hirschman 1970, s. 30–43). Dessa strategier kan variera och vara ojämnt fördelade främst inom könade arbetsmiljöer. Kvinnor i högre utsträckning riskerar sanktioner vid *voice* där kritik uppfattas som normavvikande från maskulina ideal, medan *exit* kan försvåras av strukturella faktorer som otrygga anställningar eller begränsad karriärutveckling. *Loyalty* kan därmed förstärkas av organisatoriska kulturer där rapportering eller motstånd innebär sociala risker som kan leda till isolering.

I denna uppsats används *loyalty* som ett övergripande analytiskt begrepp för att förstå hur kvinnor stannar kvar i organisationen trots missnöje, samtidigt som olika former av anpassning synliggörs. Med inspiration från Walker (u.å.) nyanseras och jämförs begreppet genom att skilja mellan *passiv anpassning* och *relationsorienterad anpassning/ inställsam hantering*, vilket i traumapsykologisk litteratur benämns som *freeze* respektive *fawn*. Dessa används här som analytiska preciseringar samt jämförelse av Hirschmans *loyalty*, snarare än som självständiga teoretiska begrepp. Detta möjliggör en tydligare beskrivning av hur kvinnor hanterar subtila maktuttryck i arbetsvardagen, exempelvis genom tystnad, tillbakadragande eller anpassning i relationer, när varken *exit* eller *voice* upplevs som alternativa handlingar.

Hirschmans (1970) teori möjliggör en fördjupad förståelse av hur kvinnors handlingsutrymme formas i samspelet mellan individuella resurser, organisatoriska normer och strukturella villkor, särskilt genom den analytiska nyanseringen av begreppet *loyalty*. Samtidigt innebär modellen en begränsning, då den delvis förutsätter valfrihet mellan strategierna, trots att dessa ofta är starkt socialt och institutionellt begränsade. I denna studie används Hirschmans (1970) begrepp *exit*, *voice* och *loyalty* som ett analytiskt ramverk för att undersöka hur kvinnor navigerar de maktförhållanden som beskrivs av Ås (1978), Acker (1990) och Tilly (1998) samt hur deras hanteringsstrategier formas i samspel mellan organisatoriska och samhälleliga villkor.

### **3.5 Teoriernas relation, tillämpning & nivåintegrerad analys**

Samtliga teorier kompletterar varandra genom att klargöra hur subtila maktuttryck formas, organiseras och vidmakthålls på olika nivåer. Ås (1978) teori används i studien för att identifiera och analysera konkreta situationer där subtil makt förekommit i kvinnors berättelser. Vilket kan förstås i relation till Ackers (1990) teori där dessa mikrohandlingar kopplas till könade processer inom organisationer, normer och föreställningar om den ”*ideala arbetaren*”, som i sin tur används i analysen för att tolka hur organisatoriska strukturer möjliggör, legitimerar eller döljer subtil maktutövning.

I syfte att möjliggöra placering av dessa organisatoriska mönster i ett bredare samhälleligt sammanhang tillämpas Tillys (1998, s. 98–110) teori, där de fyra mekanismerna *exploatering*, *möjlighetsansamling*, *efterlikning* och *anpassning* fungerar som analytiska verktyg. Dessa förklarar hur ojämlikhet reproduceras över tid samt varför subtila maktuttryck tenderar att normaliseras i mansdominerade yrkesmiljöer. Till sist används Hirschmans (1970) begrepp *exit*, *voice* och *loyalty* för att kunna analysera hur kvinnorna vi intervjuat navigerar dessa förhållanden och vilka hanteringsstrategier som möjliggörs eller begränsas utifrån de maktstrukturer som Ås, Acker och Tilly åskådliggör.

Kombination av dessa teorier utgör studiens nivåintegrerade analys, där handlingar på mikronivå (Ås 1978) sätts i relation till organisatoriska processer på mesonivå (Acker 1990) och institutionella mekanismer på makronivå (Tilly 1998). Samtidigt förstås kvinnornas hanteringsstrategier (Hirschman 1970), inklusive olika nyanserade former av anpassning inom *loyalty* (Walker, u.å), som formade av samspelet mellan dessa nivåer. Genom detta analytiska ramverk skapas en sammanhållen förståelse av hur subtil makt uttrycks, organiseras, reproduceras och hanteras i mansdominerade tjänstemannayrken.

## 4. Metod och material

I metodkapitlet redogörs och motiveras uppsatsens metodologiska upplägg och empiriska underlag. Inledningsvis presenteras den kvalitativa forskningsansatsen, urval av deltagare och urvalskriterier. Vidare beskrivs datainsamlingen genom intervjuer samt den analytiska processen, från kodning till tematisering. Därefter behandlas även forskningsetiska ställningstaganden, tillförlitlighet och kvalitet samt metodologiska begränsningar. Till sist diskuteras forskarrollen och dess reflexiva implikationer. Syftet med kapitlet är att erbjuda en transparent och systematisk redogörelse av den fullständiga forskningsprocessen.

### 4.1 Val av metod och forskningsdesign

Studien genomförs med en *nivåintegrerad* kvalitativ forskningsansats med inspiration från Layders (1994) *research map*. Med utgångspunkt i tidigare forskning, där mikro-, meso- och makroperspektiv tenderar att behandlas var för sig, föreslår vi en sammanhållen analytisk ansats som sammanlänkar flera nivåer inom samma empiriska kontext (Ekström 1994, s. 71). Genom denna ansats möjliggörs en analys av hur vardagliga maktuttryck på mikronivå även relaterar till könade organisationskulturer på mesonivå och slutligen till strukturella mekanismer för ojämlikhet på makronivå samt hur kvinnor hanterar och förhåller sig till sådana maktuttryck i sin arbetsvardag. I enlighet med Rienecker & Jørgensen (2018, s. 39) baseras uppsatsen på primärdata som utgörs av semistrukturerade intervjuer, insamlade specifikt för denna studie.

Genom kombinationen av Layders (1994) *research map* och semistrukturerade intervjuer skapas förutsättningar att koppla kvinnors individuella erfarenheter och hanteringsstrategier, till organisatoriska och samhällseliga processer som reproducerar könad ojämlikhet över tid (Ås 1978; Acker 1990; Tilly 1998; Hirschman 1970).

Valet av kvalitativa semistrukturerade intervjuer bedömdes särskilt lämpligt då subtila och vardagliga maktuttryck är svårfångade genom kvantitativa standardiserade frågeformulär (Ahrne

och Svensson 2022, s. 59–60). Hjerm, Lindgren och Nilsson (2014, s. 30) betonar att semistrukturerade intervjuer skapar utrymme för öppna samtal och följdfrågor, vilket möjliggör en fördjupad förståelse av informanternas berättelser. Detta är centralt för att fånga situationsbundna samt komplexa erfarenheter av subtil makt som annars riskerar att förbli outtalade. I sin helhet bedöms metodvalen som väl lämpade för att besvara studiens syfte och forskningsfrågor i linje med tidigare forskning och det teoretiska ramverket.

## 4.2 Urval av deltagare och urvalskriterier

Intervjuerna genomfördes med ett *strategiskt urval*, där sex kvinnor verksamma inom en mansdominerad säkerhetssektor i Sverige valdes ut. Ett strategiskt urval betyder enligt Alvehus (2023, s. 97) att respondenterna väljs utifrån sin relevans för studiens syfte samt att deras erfarenheter bedöms bidra med den kunskap som efterfrågas. Antalet intervjuer anses metodologiskt rimliga då en mindre, relativt homogen grupp kan generera ett material som samlas in med stor sannolikhet är relativt oberoende av enskilda individuella uppfattningar (Ahrne och Svensson 2022, s. 64).

Mot bakgrund i Alvehus (2023) resonemang om att en rimlig analytisk *mättnad* kan uppnås vid studier där avgränsade och relativt homogena grupper undersöks, bedöms urvalets storlek som tillräckligt för att identifiera återkommande mönster samt variationer i det fenomen som undersöks (Alvehus 2023, s. 99). Samtliga intervjuer varade i cirka 45–65 minuter och genomfördes på platser som vi tillsammans med respondenterna ansåg vara trygga och avskilda.

De sex informanterna var kvinnor verksamma i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn i Sverige. Samtliga informanter var i åldersspannet cirka 35–55 år och hade minst fem års arbetslivserfarenhet inom sektorn. Tiden på nuvarande arbetsplats varierade mellan cirka två och tio år. Dessa bakgrundsvariabler används för att ge en övergripande kontext till urvalet, men utgör inte analytiska skiljelinjer i studien.

## 4.3 Datainsamling: Intervjuer och intervjuguide

Datainsamlingen genomfördes med semistrukturerade intervjuer med en intervjuguide (se Appendix A) utformad för att fånga upp studiens nivåintegrerade analys. Intervjuguiden inkluderade fem teman; (1) arbetskontext, (2) organisationskultur och könade normer, (3) subtila härskartekniker, (4) organisatoriska ideal samt (5) hanteringsstrategier. Strukturen valdes för att säkerställa att frågor till respondenterna ställdes på alla tre nivåer; mikro-, meso- och makronivå i direkt koppling till de utvalda teoretiska perspektiven.

Temat om vardagliga maktuttryck grundades på Ås (1978) fem klassiska härskartekniker, vilket möjliggjorde identifiering av konkreta handlingar på individnivå (*mikro*) i respondenternas arbetsvardag. Frågorna om organisationskultur kompletterades med genusrelaterade frågor för att belysa könade normer även när dessa inte direkt nämns i linje med Ackers (1990) teori om könade organisationer (*meso*). För att kunna fånga upp strukturella faktorer ställdes frågor kopplade till Tillys (1998) mekanismer om beständig ojämlikhet (*makro*).

Efter övervägande inkluderades ett ytterligare tema gällande kvinnornas hanteringsstrategier. På så vis kunde en fördjupad analys möjliggöras över hur de navigerar subtila maktuttryck och hur deras handlingsutrymme formas med koppling till organisatoriska och strukturella villkor, med analytiskt stöd i Hirschmans (1970) begrepp *exit, voice och loyalty*.

Valet av semistrukturerade intervjuer bidrog till en flexibilitet i vilken ordning frågorna ställs och vilka följdfrågor som är nödvändiga för att säkerställa att samtliga teman täckts för studiens syfte (Aspers 2011, s. 143). En kort inledande introduktion utfördes där upplägget, syftet och frivilligheten i deltagandet förtydligades. Detta bedöms vara relevant för att möjliggöra ett öppet samtalsklimat och att respondenterna gavs möjlighet att återge sina erfarenheter, utan att känna osäkerhet eller press till att dela med sig (Kvale & Brinkmann 2014).

Inledande kontakt med informanterna togs via uppsatsförfattarnas sociala nätverk, varefter informationsbrevet (se Appendix B) skickades genom mejl och/ eller meddelande. Brevet redogjorde för studiens syfte, upplägg samt urvalskriterier, inklusive erfarenhet av subtila maktuttryck i mansdominerade arbetsmiljöer. Informationsbrevet skickades till respektive informant innan genomförandet av intervjuerna för att säkerställa att individerna i fråga kände sig trygga med både ämnet och upplägget eftersom det kan upplevas känsligt.

Fortlöpande under intervjuerna reflekterades över för- och nackdelar med att översända intervjuguiden i förväg. En fördel var mer betänketid för att inte gå miste om relevant information som ansågs vara svår att delge spontant. En nackdel å andra sidan var risken att avskräcka respondenterna från att delta. Med detta i beaktande fattades dock beslut om att mejla intervjuguiden till de två resterande respondenterna. Efter utvärdering av beslutet konstaterades att de respondenter som inte fått intervjuguiden mejlade till sig i förväg i större utsträckning resonerade utanför frågeställningarna, de resterande två gav mer koncisa svar. Variationen i längd på intervjuerna behöver dock inte innebära att delningen av intervjuguiden i förväg påverkade utfallet, utan kan förklaras av individuella egenskaper och erfarenheter.

Intervjuerna genomfördes fysiskt på en ostörd plats vald i samråd med informanterna, där samtliga gav muntligt *informerat samtycke* (VR 2024, s. 62). Följdfrågor valdes systematiskt ut för att fördjupa och klargöra berättelser, vilket är betydelsefullt i studier där forskaren vill skapa förståelse för respondenternas perspektiv på egna villkor och samtidigt för att undvika förhastade tolkningar (Aspers 2011; Trost 2010). Intervjuprocessen spelades in genom en digital inspelningsfunktion i mobiltelefon för att säkerställa att intervjumaterialet återgavs korrekt, vilket ökar transparensen samt möjliggör granskning av hur datamaterialet genererades (Bryman 2018).

Den slutliga intervjuguiden bestod av 12 huvudfrågor och 38 följdfrågor, vilket möjliggjorde både jämförbarhet mellan intervjuerna och fördjupning vid behov. Följdfrågorna används systematiskt för att fånga ytterligare aspekter som kan vara relevanta för studien och samtidigt undvika förutfattade tolkningar (Aspers 2011, s. 143).

#### **4.4            Analysprocess & kodningslogik**

Den insamlade empirin transkriberades noggrant för att säkerställa en detaljerad och tillförlitlig representation av intervjumaterialet. Under transkriberingen uteslöts oväsentliga pauser, nickningar och längre tystnader, vilket innebär att vissa delar av respondenternas yttranden inte återgavs ordagrant. Transkriberingen genomfördes med fiktiva namn och all identifierande information ersattes för att säkerställa anonymitet. Känslouttryck inkluderades inte, då dessa i flera fall bedömdes vara potentiellt identifierande. Detta utgör en metodologisk begränsning, eftersom sådana uttryck kan påverka hur berättelser tolkas (Sohl 2014, s. 66). Dessa avvägningar redovisas för att stärka transparensen i analysen.

I linje med Trosts (1998) etiska argumentering gällande transkribering har talspråket delvis redigerats med hänsyn till informanternas integritet. Samtliga transkriptioner lästes därefter igenom flera gånger i syfte att skapa en helhetsförståelse och identifiera återkommande mönster. Detta moment motsvarar det Braun och Clarke (2006, s. 87–89) betonar som en "*empirinära genomgång*" och utgör grunden för den fortsatta tematiska analysen.

Rennstam och Wästerfors (2015, s. 220) beskriver tre grundläggande arbetssätt som är centrala inom kvalitativ analys; att *sortera, reducera samt argumentera*. Vilket innebär att materialet först sorteras genom kodning, därefter reducera ner koderna till de mest återkommande delarna och slutligen används för att utveckla en analytisk argumentation som bidrar till forskningsfältet. I denna uppsats gjordes sorteringen genom en kombination av empirinära och teoristyrd kodning, där meningsfulla segment sorterades in i förutbestämda kategorier utifrån det teoretiska ramverket. I linje med Bryman (2018, s. 698–700) ställdes samtidigt öppna kontrollfrågor till materialet,

exempelvis “*hur kan vi relatera detta till teorin?*” samt “*vilken kategori faller detta under?*”, för att säkerställa att kodningen inte enbart blev en mekanisk tillämpning av teorin utan förblev empiriskt förankrad.

I nästa steg reducerades materialet genom att successivt gruppera öppna och fokuserade koder i bredare analytiska kategorier baserat på återkommande mönster. Därmed identifierades återkommande uttryck som bland annat *nedvärderande tonfall och bemötande, exkludering, status, ojämlikhet* samt *hanteringsstrategier*. Reduceringen syftade till att skapa en rättvis och hanterbar struktur där mindre relevanta inslag utelämnades (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 228).

De teoretiska begreppen utgjorde därefter en analytisk utgångspunkt för den fortsatta tematiseringen och den nivåintegrerade analysen. Ås (1978) teori om *härskartekniker* omformulerades till mikrohandlingar i interaktion, som ifrågasättanden, förlöjligande samt undanhållande av relevant information. Ackers (1990) teori om könade organisationer konkretiserades genom att identifiera uttryck för organisatoriska förväntningar, oskrivna regler samt könsneutrala tillvägagångssätt som reproducerar ojämlikhet. Tillys (1998) mekanismer för beständig ojämlikhet översattes till indikatorer som exkluderingsmönster och reproduktion av resurs- och statusordningar. Slutligen användes Hirschmans (1970) begrepp *exit, voice* och *loyalty* som analytiska verktyg för att förstå kvinnors hanteringsstrategier i relation till subtila maktuttryck.

Den fortskridande tematiseringen motsvarade det Svensson (2015, s. 219) beskriver som en abduktiv fördjupning, där de teoretiskt förankrade kategorierna kontinuerligt prövades mot det empiriska materialet och justerades vid behov. De framväxande temana sorterades i fyra övergripande analytiska nivåer i enlighet med uppsatsens nivåintegrerade ansats; mikrohandlingar (Ås 1978), könade organisationer (Acker 1990), strukturella mekanismer (Tilly 1998) samt hanteringsstrategier (Hirschman 1970). Svensson (2015, s. 228) betonar teorins dubbla roll som både stöd och eventuell begränsning. Med detta i beaktande genomfördes kontinuerliga jämförelser mellan koder, citat och teoretiska definitioner för att säkerställa att temana förblev förankrade i det empiriska materialet, inte enbart av teoretiska antaganden.

I det avslutande analyssteget sammanfogades temana i en *nivåintegrerad* analys i linje med studiens forskningsdesign. Varje enskilt tema analyserades utifrån hur vardagliga mikrohandlingar kunde kopplas till könade organisationsprocesser på mesonivå, därtill hur dessa i sin tur relaterade till bredare samhällsliga mekanismer för ojämlikhet på makronivå (Ås 1978; Acker 1990; Tilly 1998). Hirschmans (1970) begrepp *exit, voice och loyalty* tillämpades parallellt för att belysa hur kvinnors hanteringsstrategier som att reagera med tystnad, anpassning, markering eller en övervägning om att lämna, utvecklas i interaktionen mellan individuella faktorer och organisatoriska villkor.

Sammantaget har analysprocessen, genom att kombinera deduktiv (empirinära) kodning, teoretisk operationalisering samt en nivåintegrerad tematisering, bidragit till grundligt förankrade tolkningar i både empirin och det teoretiska ramverket. Den integrerade användningen av mikro, meso och makroperspektiv har skapat förutsättningar för att analysera hur subtila maktuttryck formas, möjliggörs och hanteras i mansdominerade tjänstemannayrken, vilket utgör grunden för resultat- och analyskapitlet.

## 4.5 Forskningsetiska överväganden

Vid genomförandet av studien beaktades en rad forskningsetiska principer för att säkerställa respondenternas trygghet och förtroende. En av de grundläggande principerna inom god forskningssed är att deltagarna ska informeras och ge *samtycke* innan de deltar i en studie, att det är helt frivilligt (VR 2024, s. 62). Detta innebar att respondenterna hade möjlighet att avstå från att besvara frågor eller ångra sitt deltagande om de önskade (Lune & Berg 2017, s. 48). Information gällande arbetsplatsen och deltagarnas namn anonymiseras eftersom studien kan uppfattas vara av känslig karaktär, därmed bör inte dessa svar kunna identifieras (VR 2024, s. 86). Vi som forskare bär ansvar för att känsliga uppgifter som går att härleda till respondenterna som ljudinspelningar, både förvaras på ett ansvarsfullt sätt, där åtkomst är nekad till obehöriga enligt lagstiftningen GDPR (VR 2024, s. 66). Vidare finns ett krav på *konfidentialitet* som måste tillgodoses när en studie publiceras för allmänheten (VR 2024, s. 77).

Studien berör subtila maktuttryck inom arbetslivet vilket kan uppfattas som känsligt och möjligtvis obehagligt att tala om, även frågor som rör kollegiala relationer kan uppfattas som känsliga för den personliga integriteten. De etiska övervägandena handlar därför inte enbart om formella riktlinjer att förhålla sig till som forskare, utan även om att skapa en öppen och trygg intervjusituation för respondenterna. De informerades om rätten till att inte besvara frågor eller att avbryta sitt deltagande.

## 4.6 Tillförlitlighet, trovärdighet och metodologiska begränsningar

Inom kvalitativ forskning bedöms kvalitet genom begreppet *tillförlitlighet*, snarare än validitet och reliabilitet som används inom kvantitativ forskning. Detta eftersom sociala fenomen sällan har en enda definitiv sanning utan kan förstås genom flera rimliga tolkningar (Bryman 2018, s. 467). Forskarna Guba och Lincoln (1985; 1994) belyser därför att kvalitativ forskning i praktiken tillhandahåller fler rimliga beskrivningar av verkligheten och bör bedömas utifrån hur trovärdig den är, inte att den exakt återspeglar en objektiv verklighet. Guba och Lincoln betonar att tillförlitlighet består av fyra kriterier: *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *konfirmering*. I denna uppsats

behandlas de tre förstnämnda då *konfirmering* ansågs vara nära sammankopplat med forskarroll och reflexivitet.

#### **4.6.1 Trovärdighet**

Trovärdighet innebär att forskaren ska belysa rimliga resultat som är förankrade i det empiriska materialet och spegla informanternas erfarenheter. I denna uppsats stärks trovärdigheten genom semistrukturerade intervjuer som bidrog till djupare nyanserade beskrivningar samt genom användning av citat som illustrerar centrala teman.

Materialet kan även ha påverkats av ämnets känslighet, då frågor om subtila maktuttryck, arbetsrelationer och utsatthet kan vara svåra att tala öppet om. Trots garanterad anonymitet kan upplevelser av skam, oro för konsekvenser eller lojalitet gentemot arbetsplatsen bidragit till att vissa erfarenheter gjordes mindre framträdande eller helt utelämnades (Bryman 2018, s. 468–470).

#### **4.6.2 Överförbarhet**

Överförbarhet avser i vilken utsträckning resultaten går att tillämpa i andra kontextuella sammanhang. Eftersom studien bygger på semistrukturerade intervjuer med sex kvinnor verksamma inom en specifik säkerhetssektor med tydlig mansdominas, syftar den inte till representativ generalisering. I detta avseende möjliggör studien en så kallad teoretisk generalisering, där dess resultat bidrar till en fördjupad förståelse av hur subtila maktuttryck, könade organisationsprocesser och strukturella mekanismer samverkar i arbetslivet. Genom detaljerade beskrivningar av urval, kontext och analysprocess ges läsaren förutsättningar att avgöra i vilken utsträckning resultaten kan vara analytiskt överförbara till andra mansdominerade tjänstemannayrken eller liknande arbetsmiljöer där könade villkor råder (Bryman 2018, s. 468–470).

#### **4.6.3 Pålitlighet**

Pålitlighet rör graden av transparens i forskningsprocessen, vilket innefattar kravet på dokumentation för granskning. I uppsatsen redogörs tydligt för forskningsansats, urvalskriterier, intervjuguide, datainsamling och analyssteg för att stärka pålitligheten. Detta möjliggör i sin tur granskningen av hur data genererats och bearbetats, vilket ligger i linje med kravet på systematisk dokumentation (Bryman 2018, s. 468–470).

#### **4.6.4 Metodologiska begränsningar**

Den kvalitativa ansatsen möjliggör en djupare förståelse av kvinnliga erfarenheter, dock bör resultaten förstås som kontextbundna och tolkade (Denscombe 2018, s. 427). Storlek på urval och den relativa homogeniteten leder till begränsningar i överförbarhetens möjligheter, ämnets känsliga

karaktär samt respondenternas vilja att skydda sin arbetsplats eller sig själva.

Vidare tas i beaktande att risken finns för social önskvärdhet som Edwards (1953, s. 90) belyser, att respondenterna kan tona ner eller helt omformulera upplevelser och hanteringar som uppfattas som känsliga för att motsvara förväntningar från sin omgivning. Denscombe (2018, s. 428) menar att forskarnas egna positioner och bakgrundsförståelse har en påverkan på tolkningar och tematisering, även om detta i största möjliga mån motverkats genom noggrann dokumentation och reflexivitet längs den fortlöpande forskningen. Begränsningarna har tagits i beaktande i tolkning av resultaten.

#### **4.7 Forskarroll och reflexivitet**

Inom kvalitativ forskning är reflexivitet centralt och innebär en medvetenhet om hur forskaren positionerar sig själv, egna erfarenheter och den bakgrundsförståelse som redan finns innan forskningsprocessen startar, eventuellt har en påverkan forskningsprocessen (Bryman 2018, s. 471–472). Eftersom studien undersöker subtila maktuttryck och erfarenheter baserat på kön i mansdominerade tjänstemannayrken har särskild uppmärksamhet riktats mot hur våra perspektiv kan ha påverkat såväl utformningen av intervjuguiden som tolkningen av det empiriska materialet. I linje med Ahrne och Svensson (2022, s. 19) har reflexivitet praktiserats fortlöpande genom löpande anteckningar och reflektioner efter varje intervju, vilka använts för att synliggöra potentiella feltolkningar och styra analysen i en reflexiv riktning.

Som kvinnliga studenter inom personalvetenskap besitter vi en bakgrundsförståelse av könade relationer i arbetslivet, vilket kan innebära både fördelar och begränsningar. Denna förståelse kan ha underlättat förtroendeskapande och möjliggjort relevanta följdfrågor, men även inneburit risk för att tolka empirin genom egna erfarenheter. För att motverka detta har analysen genomgående utgått från empirinära kodning och strävat efter att låta informanternas egna beskrivningar stå i centrum innan teoretiska begrepp tillämpats.

### **5. Resultat & analys**

Ovan presenterad teori- och metodansats möjliggör en analys av hur subtila härskartekniker tar sig uttryck i kvinnornas arbetsvardag i mansdominerade tjänstemannayrken. Analysen baseras på sex semistrukturerade intervjuer med kvinnor verksamma inom säkerhetssektorn samt syftar till hur dessa förstås i relation till strukturella och organisatoriska kriterium. Mot bakgrund i tidigare forskning kring subtila kränkningar, könade organisationsmönster och beständig ojämlikhet undersöks relationen mellan vardagliga interaktioner och makt.

Analysarbetet har resulterat i fyra analytiska teman, i linje med en nivåintegrerad struktur: vardagliga mikrohandlingar, könade organisationer, bestående strukturella mekanismer samt hanteringsstrategier. Sammantaget belyser nivåerna hur subtila maktuttryck formas, reproduceras och upprätthålls, samt hur kvinnorna hanterar och navigerar dessa villkor. Nedan redovisas de mest återkommande och framträdande empiriska exemplen, som tolkas med stöd i det teoretiska ramverket och tidigare forskning för att besvara studiens forskningsfrågor.

## 5.1 Härskartekniker i vardagens interaktioner på mikronivå

Inledningsvis identifieras återkommande vardagliga maktuttryck i kvinnornas utsagor, vilka förstås som härskartekniker i Ås (1978) bemärkelse. Dessa uttryck tar sig form genom *osynliggörande*, *förlöjligande*, *undanhållande av information*, *dubbelbestraffning* samt *påförande av skuld och skam*. Dessa återfinns i möten, beslutsprocesser och professionella relationer.

### 5.1.1 Osynliggörande i mötesforum & beslutsprocesser

*Osynliggörande* framhävs i informanternas utsagor som enligt Ås (1978) innebär att en individs åsikter inte uppmärksammas eller att exkludering sker från diskussioner. Samtliga informanter vittnar om hur denna teknik tar sig uttryck i mötesforum och beslutsprocesser utan direkta konfrontationer, men med konkreta följder för deras möjligheter till agerande. Informant C är chef över en mansdominerad grupp, där upplevelsen är att hennes idéer sällan erkänns som lika legitima som när manliga kollegor lyfter något:

*”Man hör kanske vad jag säger, men lyssnar vet jag inte riktigt om man gör. Men när nästa lyfter och säger saker och då kommer det från den manliga sidan, då upplever jag att det är väldigt bra sagt.”*

Informant C

Här framträder ett mönster i ljuset av det Ås (1978) betonar som *osynliggörande*, att möjlighet finns för kvinnor att yttra sig men att genomslag går förlorat. Detta kan förstås som en förskjutning där individen förväntas navigera exkluderingen snarare än att den uppmärksammas på organisatorisk nivå, vilket stöder den forskning som gjorts om hur subtila maktuttryck successivt flyttar ansvar från organisation till individ (Sjølief et al., 2024). Liknande upplevelser tar sig uttryck hos informant A där hon berättar om hur hennes expertis förbises till fördel för en av de manliga kollegorna:

*”Jag har varit med om att bara min manliga kollega har blivit lyssnad på, och då tittade man bara på honom när det egentligen var jag som kunde ämnet.”*

Informant A

Även informant B beskriver en mötessituation där hon upplevt en osäkerhet kring att lyfta idéer när majoriteten av de närvarande är män:

*"Det sitter fyra intelligenta kvinnor här, det är killarna som pratar 80 procent av tiden, och det är inte för att dem kan mer utan för att de bara... kör. Och vi kvinnor sitter där, eller jag framför allt. Har jag belägg för det här? Är det här smart? Kommer jag bara låta dum? Har jag verkligen på fötterna nu när jag säger det här, eller kommer de bara tänka, lilla gumman vad fan gör du här?"*

Informant B

Informanternas utsagor belyser analytiskt ett mönster där kön fungerar som tolkningsram för expertis, vilket går i linje med tidigare forskning om *workplace incivility*. I yrkesmiljöer där det manliga könet dominerar tar sig denna teknik ofta subtilt uttryck genom selektivt lyssnande snarare än ett direkt motstånd (Torkelson et al., 2016).

Även Kanters (1977) begrepp *tokenism* belyser hur kvinnor i minoritetsposition ofta bedöms utifrån kön i stället för individuella prestationer, vilket resulterar i att deras agerande riskerar att bli mer utsatta för kritik (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007, s. 52). Sammantaget belyser informanternas berättelser hur *osynliggörande* fungerar som en tvetydig men effektiv härskarteknik. Selektivt lyssnande och avvisande reducerar kvinnors inflytande utan att öppna konflikter framträder.

### 5.1.2 Förlöjligande i vardagliga arbetsinteraktioner

*Förlöjligande* framträder som en återkommande härskarteknik och synliggörs genom informell jargong, nedvärderande tonfall och till synes skämtsamma kommentarer. I linje med Ås (1978) tar tekniken uttryck genom sarkasm och ironi som underminerar kvinnors professionella legitimitet samt kompetens, samtidigt som maktutövningen maskeras som humor. Vilket gör tekniken svår att bedöma utan att själv riskera sociala sanktioner och framstå som överkänslig.

I samtliga intervjuer beskrivs situationer av *förlöjligande* som en informell maktutövning med tydligt disciplinerande funktion. Skämtsamma kommentarer kopplade till normer kring beteende och närvaro används för att offentligt markera avvikelser från gruppens förväntningar. Sarkasm och pikar normaliseras i arbetsmiljön, vilket informant A beskriver som ett etablerat interaktionsmönster, främst från manliga kollegor:

*"...de kör sarkasm och lite otrevlig ton. 'Jaha, det passar att komma nu'. Eller, ja 'du checkar ut så här dags' [...] runt omkring en finns det olika typer av normer eller hur man pikar varandra."*

Informant A

Analytiskt bidrar sådana kommentarer till att individen förväntas acceptera jargongen för att inte bryta mot rådande normer. Enligt Ås (1978) fungerar humorn som ett skydd mot maktutövningen, där förlöjligandet framstår som skämtsamt och därmed förskjuter ansvar från utövaren.

*Förlöjligande* riktas även mot kvinnors kompetens, där informant F återger hur en manlig kollega avfärdat hennes förslag under en diskussion:

*“Och då sa han. Det är obegåvat [...] sen ställde han sig upp och gick.”*

Informant F

Kombinationen av nedsättande språk och visat ointresse undermineras informantens professionella auktoritet och därmed försvårar fortsatt dialog, i linje med forskning om subtil mobbning och informell hierarkisering (Meriläinen & Kõiv, 2018; Ås, 1978). Å andra sidan nyanseras materialet och visar att *förlöjligande* även vidmakthålls genom mottagarens reaktion. Informant D berättar:

*“... jag vet att jag typ skrattade. Kanske inte för att det var så himla kul utan mer för att det var löjligt liksom. [...] det är ju ändå en reaktion som på något vis kanske förstärker den typen av beteende.”*

Informant D

I en vidare reflektion problematiserar informant B hur sådana kommentarer kan aktivera existerande självtvivel och osäkerhet kring sitt eget bidrag i mötessituationer:

*“Men där tycker jag att det är svårt, för det kan handla om ens egna osäkerheter. Jag funderar mycket på mitt eget bidrag i möten och i olika sammanhang. Jätte ofta kan jag känna att jag bara sitter tyst och inte har något att komma med. Och då blir de nedvärderande kommentarerna som att de trycker på en öm tå, på sådant jag redan går och tänker på. Det kan ju vara en spydig kommentar, men det kan också handla om egna osäkerheter som gör att man tolkar det så. Men jag blev tyst direkt på mötet och tänkte: varför fick jag den kommentaren?”*

Informant B

Detta kan tolkas som en anpassningsstrategi där mottagaren fokuserar på sig själv snarare än att ifrågasätta kommentaren. *Förlöjligande* kan därigenom aktivera osäkerhet kring det egna bidraget och leda till tystnad i mötessituationer, vilket bidrar till att undvika konflikter men samtidigt normaliserar beteendet. Sammantaget framträder *förlöjligande* som en svårfångad men effektiv maktstrategi på mikronivå, som begränsar kvinnors handlingsutrymme och hindrar direkt ifrågasättande. Detta leder till att gränssättning eller anpassning blir svårare samt lägger grunden för kvarstående maktmönster. Resultaten pekar även mot ett samspel mellan nivåerna, vilket analyseras vidare i kapitel 5.5.

### 5.1.3 Undanhållande av information & subtil exkludering

*Undanhållande av information* åskådliggörs i några av informanternas erfarenheter och upplevelser. Ås (1978) betonar att denna teknik skapar exkludering från nödvändig information som är avgörande för att kunna delta på lika villkor på arbetsplatsen. Ett centralt uttryck för när detta sker är när beslut fattas i inofficiella sammanhang där berörda parter fräntas möjligheten att delta innan beslut redan har fastställts. Detta exemplifieras i det informant F berättar:

*”Ingen av oss visste något. De två [två män] hade bestämt. Och sen fick vi reda på det i efterhand, när det redan var klart.”*

Informant F

Citatet ovan illustrerar hur informationen kommuniceras först när möjligheten till att tycka till redan är förbi. På mikronivå betonar detta att individens handlingsutrymme i stor utsträckning begränsas, samtidigt som maktutövningen försvårar ifrågasättande.

*Undanhållande av information* framträder även i andra sammanhang, där nästa berättelse belyser en rekryteringssituation. Informant D beskriver hur hon undanhållits information från att söka en ny tjänst, där en manlig kollega med liknande tjänst valts utan hennes kännedom:

*”Och då frågade jag, men vad hände här? För vi har ju exakt samma jobb. Varför fick inte jag ens möjligheten att söka det?”*

Informant D

Informant F beskriver hur informationsdelning uteblir och hur kommunikation inom arbetsgruppen successivt minskar eftersom det upplevs som meningslöst att yttra sig:

*”I min grupp är vi tre kvinnor och två män. Jag skulle säga att vårt samarbete inte är så bra, det har blivit väldigt mycket vi och dem. De jobbar på ett helt annat sätt [...] så det gör ju att våra samarbeten inte funkar så bra och vi är ju heller inte så kommunikativa, men det är också för att många gånger hjälper det inte.”*

Informant F

Här blir *undanhållande av information* inte enbart en fråga kring att kommunikationen brister, utan en process med tydliga konsekvenser kopplade till kön. Att informant D inte fick kännedom angående tjänsten utan att den automatiskt tilldelas en manlig kollega innebär ojämlika villkor redan innan. Tidigare forskning om *work incivility* som nämnts tidigare i detta tema belyser även att exkludering från information är en central form av subtil maktutövning på mikronivå (Torkelson et al., 2016). Samtidigt kan dessa tre utsagor återspegla det Holgersson (2018, s. 144–147) beskriver som *homosocial reproduktion*, att män väljer män för att vidmakthålla maktpositioner och

gemenskap. Analysen av härskartekniken *undanhållande av information* belyser att den fungerar subtilt men kraftfullt på samma gång.

#### 5.1.4 Dubbelbestraffning & motsägelsefulla förväntningar

I materialet framhålls *dubbelbestraffning* som en härskarteknik där kvinnor riskerar att mötas av negativa konsekvenser oavsett handlingsval. I enlighet med Ås (1978) begränsas handlingsutrymmet genom att både avståndstagande och agerande görs socialt kostsamt, samtidigt som direkta konflikter undviks. Intervjuerna visar att *dubbelbestraffning* särskilt aktualiseras i relation till engagemang, kommunikation samt omöjliga krav. I situationer när informanter visar initiativ eller lyfter arbetsmiljöfrågor riskerar detta att tolkas negativt, informant C beskriver hur hennes återkommande försök att lyfta arbetsmiljöfrågor leder till negativ respons, från sin manliga chef:

*“Man vill inte höra för då anses jag vara gnällig för att jag lyfter de här frågorna som är väldigt viktiga för mig och för mina medarbetare. Så jag är väldigt mån om att det ska gå rätt till [...] jag ser att det blir irritationer och att man gärna bara vill stänga igen öronen. Jag ska tystas. För det anses som gnäll.”*

Informant C

Citatet illustrerar *dubbelbestraffning* där passivitet tolkas som bristande ansvarstagande, medan initiativ leder till etikettering som besvärlig. I linje med Ås (1978) skapas normkonflikter där individen, oavsett handling, riskerar negativa konsekvenser.

Samtidigt nyanseras materialet och visar att *dubbelbestraffning* är situationsspecifik och möjliggörs av förväntningar och normer i stället för individuella kunskaper. I vissa kontexter framträder arbetsmiljöer där könade förväntningar får mindre genomslag och där kompetens snarare än normativt engagemang strukturerar inflytande. Informant E beskriver exempelvis en mer inkluderande arbetsmiljö, där kompetens delas och lärande möjliggörs utan att individer binds vid fasta roller:

*“...utan vi går väldigt mycket på vem som är kunnig i vissa saker. Men att också lära ut så att andra ska få lära sig. Så det inte blir så att den här personen som är bäst på det måste göra det. Då kanske jag får sitta bredvid den och lära mig det. Jag tycker att det är väldigt inkluderande.”*

Informant E

Analysen visar att *dubbelbestraffning* verkar som en effektiv metod genom att tvinga kvinnor att navigera motsägelsefulla krav och könade normer i maskulint präglade miljöer. Detta resulterar i strategisk anpassning, där kvinnorna i högre utsträckning tystar sig själva än uttrycker motstånd,

eftersom kostnaden för att agera upplevs som för hög (Torkelson et al. 2016). I linje med Ås (1978) bidrar detta till att reproducera subtila maktordningar i vardagliga interaktioner på arbetsplatsen.

### 5.1.5 Påförande av skuld och skam i arbetsrelaterade interaktioner

*Påförande av skuld och skam* framträder i informanternas berättelser, vilket enligt Ås (1978) innebär att individen tillskrivs ansvar för problem som i grunden är strukturella. Fokuset flyttas från arbetsvillkor och ansvarsfördelning till individens handlande och position i interaktionen. Tekniken framträder särskilt när kvinnor uppmärksammar arbetsmiljöfrågor eller påtalar brister i verksamheten, vilket oftast leder till att makt flyttas från struktur till individ i den konkreta situationen. I dessa sammanhang behandlas kritiken inte som en sakfråga, utan neutraliseras genom uteblivet bemötande eller avfärdande. Informant B beskriver hur problem i arbetsmiljön omtolkas till individuella orsaker:

*”Jaha, var den personen inblandad i den där situationen. Då förstår jag att det blev så här. Jaha, okej, nu blir det drama igen.”*

Informant B

Citatet belyser att situationen kan anses vara exempel på ett *osynliggörande* men analyseras här som *påförande av skuld och skam*, då kvinnan först personifieras som problembärare och därefter bemöts med tystnad. Relationella eller organisatoriskt grundade problem förminskas till personbundna förklaringar, i denna situation positioneras individen som “drama” vilket refererar till en person som skapar problem varigenom sakfrågan utesluts. Skuld och skam påförs genom att ifrågasätta kritikens legitimitet och personifiering, vilket begränsar möjligheten att problematisera organisatoriska förhållanden. Informant D lyfter en mer explicit form av skuld och skambeläggning av hur en tidigare kollega bemöts av sin chef:

*“[...] han tryckte ju på att hon inte förstod rollen som avdelningschef. Och att det var henne det var fel på. Och sen så körde han bara iskallt. Det var som hon inte existerade.”*

Informant D

Citatet framhåller organisatoriska svårigheter som omformuleras till personliga brister genom att kollegans tolkning av sitt ledaruppdrag problematiseras. Även om utsagan ytligt kan framstå som *osynliggörande*, analyseras det som *påförande av skuld och skam* då kvinnan först individualiseras som problembärare och därefter sanktioneras genom offentlig ignorans. Ignoransen som efterföljer verkar som en symbolisk markering som sker inför andra, där kvinnan inte enbart skuldbeläggs utan även marginaliseras i det kollegiala sammanhanget. Eftersom sanktionen utövas offentligt får den en disciplinerande funktion, där gränserna för ett berättigat agerande klargörs för omgivningen.

Därmed påverkar *skuld och skam* inte bara den berörda individen, utan leder även till att normalisera vilka positioner och uttryck som anses acceptabla i arbetsmiljön.

I intervjumaterialet framträder även en tolkningsosäkerhet, där gränsen mellan legitim kritik och personlig skuld är otydlig för de berörda, vilket ytterligare förstärker härskarteknikens verkan. Denna variant av skuld och skambeläggning ligger i linje med tidigare forskning på mikronivå om *workplace incivility* och subtil mobbning, där problem på organisationsnivå tenderar att individualiseras genom diffusa samt lågintensiva interaktioner (Torkelson et al. 2016; Meriläinen & Kõiv 2018). I likhet med dessa studier visar analysen hur avfärdande/ uteslutning och personifiering begränsar möjligheten att problematisera arbetsvillkor. Vilket bidrar till att upprätthålla könade maktordningar i vardagliga interaktioner. Resultaten pekar även mot ett samspel mellan nivåerna, vilket analyseras vidare i kapitel 5.5.

## **5.2 Könade organisationsprocesser och normer på mesonivå**

I detta tema förflyttas analysens fokus från vardagliga interaktioner till organisatoriska normer och processer som möjliggör och normaliserar de härskartekniker som identifierats på mikronivå. Med utgångspunkt i Ackers (1990) teori om könade organisationer analyseras hur föreställningar kring den *ideala arbetaren, inflytande, tystnadskultur, kompetens* och *professionalitet* bidrar till att reproducera ojämlika förutsättningar inom verksamheterna.

### **5.2.1 Könade organisationsnormer & normalisering av exkludering**

Könade organisationsnormer bygger ofta på outtalade antaganden och arbetssätt som tillsammans formar organisationer utifrån maskulint kodade ideal om kompetens, legitimitet och ansvar, vilket går i linje med det Acker (1990, s. 147–150) belyser, att organisationer inte är könsneutrala. Normalisering av exkludering tolkas och förstås som följd av dessa processer, där dessa ojämlika villkor reproduceras genom informella arbetssätt snarare än genom faktiska beslut.

Ett mönster i några av informanternas redogörelser är hur gemensamma beslut i verkligheten kan revideras genom informella processer. En informant berättar om hur en överenskommelse i ett möte fort förlorar legitimitet när en manlig kollega i efterhand ändrar sin åsikt:

*“[...] och då kom vi överens. Så här ska vi göra. Men dagen efter det här mötet då kom det ut ett mail från den här manliga som höll med dagen innan. Nu har jag funderat lite på den andras idé. Jag ändrar mig. Jag tycker att det är bra. Ska vi börja med det imorgon?”*

Informant F

Ur ett analytiskt perspektiv kan detta förstås som en form av *osynliggörande* som möjliggörs på ett organisatoriskt plan, där kvinnors idéer formellt ingår men som i praktiken förlorar genomslag.

Därmed framträder inte denna härskarteknik som en isolerad handling på mikronivå, utan som en del av organisationens invanda sätt att både fatta och tolka beslut. Att en av de manliga kollegorna ges tolkningsföreträde belyser även det Acker (1990) betonar, att citatet illustrerar en koppling till kön. Normaliseringen förstärks av normer som förflyttar ansvaret till individen som lyfter kritik eller uppvisar engagemang. En annan informant beskriver detta som ett villkor för att yttra sig:

*“Säger du någonting konstruktivt eller tycker någonting om någonting, då ska du också vara beredd att få hela grejen i ditt knä. Så man får ju välja.”*

Informant A

Här identifieras hur organisationernormer blir bidragande faktor till att exkludering inte behöver ifrågasättas gemensamt, utan att hantering sker individuellt. Denna förklaring förstärks av det Rostami et al. (2025) belyser, hur maskulina normer inom organisationen bidrar till att exkluderande arbetssätt normaliseras samtidigt som ansvar för att reagera förläggs på individnivå och tystnad framstår som en systematisk strategi.

I linje med Acker (1990) möjliggörs ett antagande om en könad ansvarsförskjutning som gör härskartekniken *osynliggörande* till ett legitimt etablerat arbetssätt inom organisationen, som därigenom skapar begränsning för kvinnors faktiska möjlighet till *inflytande* utan att formella regler bryts.

### **5.2.2 Den ideala arbetaren & orimliga krav**

Ackers (1990, s. 149–150) begrepp om den *ideala arbetaren* belyser hur föreställningar om kompetens och professionalism inom organisationer är könade, i denna studie avgränsas begreppet till ett mansdominerat yrkessammanhang. I verkliga arbetslivet bygger denna illustration på maskulina normer, särskilt tanken av en anställd utan omsorgsansvar med fulltalig tillgänglighet. I praktiken kan detta uttrycka sig i form av förväntningar om att arbeta övertid med kort varsel eller delta i informella möten utanför ordinarie arbetstid. I informanternas berättelser framträder hur ansvar för emotionell sammanhållning, trivsel samt relationella bekantskaper i högre utsträckning tillskrivs kvinnor och tas för givet som en del av deras yrkesroll. Informant B förklarar:

*“[...] Jag tänker direkt på mjuka värden och vilka som tar ansvar för det. Och då tycker jag att det är ganska tydligt att det är mest kvinnor som gör det [...] det sociala ansvaret, trivseln och sånt där tycker jag är överhängande kvinnor som tar ansvar.”*

Informant B

Samtidigt beskrivs hur ansvarstagande inte alltid erkänns som legitimt. Informant C betonar hur fokus på processer samt noggrannhet riskerar att tolkas negativt:

*“Jag är väldigt mån om att det ska gå rätt till och att vi följer processerna, men det upplevs ofta som att man är besvärlig när man är noggrann.”*

Informant C

Sammantaget visar citaten en organisatorisk *dubbelbestraffning*, där kvinnor förväntas ta ansvar för emotionell sammanhållning och ordning, samtidigt som dessa former av ansvar saknar symboliskt värde i bedömningar av professionalism. Parallellt riskeras sanktioner när ansvaret som tillskrivs inte överensstämmer med maskulint kodade normer om driv och effektivitet. Här synliggörs en motsägelse i organisationens normsystem, där omsorgsarbete både efterfrågas och nedvärderas. Härskartekniker kan förstås som institutionellt förankrade villkor snarare än individuella misslyckanden, där organisatoriska normer systematiskt gynnar maskulint kodade beteenden och omvandlar andra former av ansvarstagande till avvikelse (Auster & Prasad, 2016).

I linje med Ackers (1990) teori om könade organisationer reproduceras dessa normer genom informella processer, i stället för formella regler. Genom återkommande homosociala mönster ges maskulina ideal tolkningsföreträde, vilket bidrar till att vidmakthålla könade maktrelationer och samtidigt begränsa kvinnors handlingsutrymme (Wahl et al. 2018, s. 144–147).

### **5.2.3 Informella nätverk & inflytande**

Materialet redogör för hur inflytande i organisationen till stor del förmedlas genom informella nätverk snarare än officiella strukturer. I linje med Ackers (1990) teori om könade organisationer framstår tillgång till beslutsfattande och information som beroende av anpassning till normer och därav inte formell position. Dessa processer ger inte intrycket av att vara öppet exkluderande men normaliseras genom vardagliga interaktioner där vissa sätt att agera uppfattas vara mer legitima. Informant B beskriver hur inkludering sker på redan givna villkor, där tillträde till gemenskap och inflytande villkoras av maskulina normer:

*“...du borde vara lite mer som killarna och då är det så här, du får vara med här och spela på samma fotbollsplan som vi [...] du får inte spela ditt eget spel eller göra på ditt eget sätt [...] du får vara med men vi bestämmer villkoren.”*

Informant B

Liknande mönster återfinns i beskrivning av hur information inte delas öppet. Informant A reflekterar över hur information i praktiken snarare verkar som maktresurs än gemensamt beslutsfattande organisatoriskt:

*“Man delar inte med sig av så mycket saker. Jag kan undra ibland om man gör det för att makt är information.”*

Informant A

Analytiskt kan detta förstås som ett organisatoriskt uttryck för *undanhållande av information*, där tillgång till beslutsunderlag samt tolkningsföreträde utgör centrala maktresurser. Kompletterande genusforskning uppmärksammar att kvinnor i högre grad ges begränsad tillgång till inflytande, där närvaro inte nödvändigtvis innebär legitimitet att definiera prioriteringar, problem eller lösningar (Ely & Meyerson 2000). Sammantaget åskådliggör detta hur informella nätverk bidrar till att reproducera könade maktpositioner redan innan formella beslut revideras.

#### 5.2.4 Oskrivna regler, jargong & tystnadskultur

Oskrivna regler och jargong syftar på informella normer och fungerar som styrning i vad som ska framföras och på vilket sätt, utan att det direkt uttalas (Acker 1990). Tystnadskultur kan på så vis förstås som en normaliserad organisatorisk strategi för anpassning där normavvikelse får informella konsekvenser (Rostami et al., 2025). Informanternas utsagor återspeglar hur oskrivna regler och jargong fungerar som kontrollerade organisationspraktiker. Informant B berättar om chefsrollen som ett fortlöpande relationsarbete:

*“...att vara chef är som att vara värdinna för en fest som aldrig tar slut. Man är ju väldigt stressad när man har en fest. Har de kul? Har du hunnit dricka? Sådär håller man på och har inte kul, för man måste ta hand om alla och hur de har det hela tiden. Den stressen upplever inte jag att mina manliga kollegor bryr sig lika mycket om.”*

Informant B

Samtidigt betonar informant A hur föreställningar om en uttalad öppenhet tar kontrast mot verkligheten:

*“Väldigt många gånger säger man att det är högt i tak här. Men det har man inte alls. Man är bra på att hugga av om någon pratar.”*

Informant A

Analytiskt illustrerar informanternas berättelser hur regler och jargong verkar som en form av tyst normstyrning, där ansvar över relationer, känslor och yttranden kontrolleras utan att explicit uttalas. Med stöd i Ackers (1990) teori om könade organisationer får härskartekniker grogrund genom informella normer och tystnadskultur. Med ytterligare teoretiskt stöd i Hoschchilds (2012) begrepp emotionellt arbete framhävs hur kvinnors ansvar för relationsmässig balans blir ett könat krav inom organisationen.

### 5.3 Beständig ojämlikhet och strukturella mekanismer på makronivå

I detta tema analyseras hur de organisatoriska mönster som identifieras på mikro- och mesonivå kan förstås i relation till bredare strukturella mekanismer för ojämlikhet. Med stöd i Tillys (1998) teori

om beständig ojämlikhet åskådliggörs hur mekanismerna; *möjlighetsansamling*, *efterlikning*, *anpassning* samt *exploatering* bidrar till att könade maktordningar upprätthålls över tid.

### 5.3.1 Möjlighetsansamling

*Möjlighetsansamling* avser de processer där tillgång till inflytande, resurser och positioner koncentreras till redan etablerade grupper vilket leder till successiva fördelar över tid (Tilly 1998). Processerna bidrar till att ojämlika villkor upprätthålls och framställs som naturliga snarare än som ett resultat av strukturell exkludering. Samtliga informanternas berättelser påvisar hur möjligheter till karriär och inflytande koncentreras till vissa grupper medan kvinnors yrkesroller förblir tillfälliga. Informant A berättar om hur kvinnors chefsförordnanden inte möjliggör avancemang, men där männen rekryteras:

*“Någon tjej har varit tillförordnad [...] men sen när de har gjort rekrytering så har man ändå valt en man. Trots att jag vet att den tjejen som har varit tillförordnad också har sökt tjänsten. Det har ändå varit ganska påtagligt att det är jag och killarna.”*

Informant A

Ett liknande mönster uppstår hos informant C, där en beskrivelse av hur kvinnliga chefer ersätts av manliga över tid:

*“Vi har varit tre kvinnliga chefer och två försvinner nu. En har redan försvunnit. Så jag kommer få två nya manliga gruppchefer.”*

Informant C

Analytiskt kan utsagorna från informanterna förstås utifrån Tillys (1998) begrepp *möjlighetsansamling*. Erkännande och tillgång till positioner koncentreras till den redan *etablerade* gruppen som i detta fall är män, kvinnorna förblir kvar vid tillfälliga positioner. Här finns även en koppling till Elias & Scotson (1999, s. 2–3) förklaring av *etablerade* och *outsiders* där den överrepresenterade gruppen framstår som normbärare och att exkludering därmed möjliggörs av kvinnorna. Tidigare forskning på makronivå belyser att sådana processer blir dolda bakom meritokratiska ideal vilket leder till att ojämlikheten förblir problematisk att synliggöra (Keisu et al. 2015).

### 5.3.2 Efterlikning

*Efterlikning* avser processerna kring etablerade arbetssätt, normer och aktörer som reproduceras över tid och blir ledande för organisationens fortsatta praktik. Enligt Tilly (1998) bidrar efterlikning till kategoriell ojämlikhet eftersom tidigare sätt att arbeta uppfattas mer legitima och sällan ifrågasätts. Informant A beskriver hur inflytande och tillhörighet kretsar kring individer som representerar ett etablerat arbetssätt:

*"Jag tror att man förväntas vara på ett väldigt manligt sätt, alltså det har ju satt sig. Det präglar nog den här verksamheten ganska mycket [...] även om man rör sig bort från det så lever det kvar."*

Informant B

Samtidigt beskriver informant D hur förändring av invanda normer möter motstånd:

*"... och ska man förändra en kultur så måste man ibland gå på dem som har liksom en legitimitet redan på arbetsplatsen, folk lyssnar på de här personerna. Det är lite ledsamt för man tycker att det är det som är skälet till att rekrytera och ta in nya perspektiv [...] att förändra det som är lite förlegat kanske."*

Informant D

Utifrån informanternas berättelser kan efterlikning förstås som en mekanism där tidigare normer och föreställningar återskapas över tid, i linje med Tillys (1998) beskrivning av *institutionell kontinuitet*. Anställda som varit verksamma länge framträder som normbärare och förändras minst, medan krav på anpassning riktas mot andra, vilket bidrar till att organisationskulturen förblir intakt. Forskning om *homosocial reproduktion* visar att kontinuiteten tenderar att gynna män i mansdominerade miljöer, där likhet fungerar som ett informellt urvalskriterium (Kanter 1977; Wahl et al. 2018).

Analytiskt kan *efterlikning* därmed förstås som ett strukturellt villkor som bland annat möjliggör osynliggörande samt dubbelbestraffning, i stället för en enskild teknik. I enlighet med Ackers (1990) termer bidrar mekanismen till att vidmakthålla organisationens könade strukturer, där maskulint präglade normer framstår som neutrala. Detta ligger i linje med forskning på makronivå som visar hur ojämlikhet reproduceras genom normalisering av organisatoriska ordningar snarare än genom öppet motstånd (Schredl et al. 2025). Även hur ansvar för förändring individualiseras genom diskurser om effektivitet (Keisu, Abrahamsson & Rönnblom 2015).

### 5.3.3 Anpassning

Mekanismen *anpassning* beskriver Tilly (1998) som de inre processerna, där individer anpassar sina beteenden för att få sig själva att passa in i de situationer de befinner sig i, som därmed blir en bidragande faktor till att ojämlikhet reproduceras och blir beständig över tid. Flera av informanterna vittnar om hur manligt kodade ideal än idag präglar normer inom organisationen, trots att det finns en uttalad vilja om att en förändring ska ske. Informant B berättar att det finns förväntningar på hur man bör agera och bete sig som är tydligt könsbestämda:

*"Man förväntas vara på ett väldigt manligt sätt. Det har satt sig och präglar organisationen ganska mycket. Historiskt har det varit raka rör och ett hierarkiskt, manligt styre. Även om man i dag pratar mer om mjuka värden, så känns det som att det där lever kvar. När jag kom in i en ny miljö [...] upplevde jag att förväntningarna på mig byggde på en självklarhet och erfarenhet som snarare motsvarar någon som redan passar in i den manliga normen."*

Citatet ovan åskådliggör hur ideal om ledarskap fortsatt tar form genom maskulina normer, vilket också tar stöd i tidigare forskning som framhäver hur organisatoriska ideal ofta återger en bild utåt som könsneutrala men som i praktiken ändå bygger på föreställningar som ger männen en mer gynnsam position (Acker 1990; Keisu et al. 2015). De maskulina normerna lever kvar och skapar ett förhållningssätt för kvinnorna som ger männen mer auktoritet och legitimitet. Tydliga konsekvenser av *anpassning* uppvisas i nästa informants berättelse. Kvinnor i ledande eller chefspositioner har en benägenhet att anpassa sig efter det rådande manliga idealet:

*“De tjejer som blir valda är oftast ganska lika men... Tydliga, raka och pekfingeriga, starka med hela handen.”*

Citatet belyser det Tilly (1998) beskriver som *anpassning*, kvinnors möjligheter till att avancera kräver att de anpassar sig till de rådande maskulina normerna inom organisationen. Mot bakgrund i tidigare forskning som belyser att meritokratiska val tenderar att låta strukturella val förbli dolda, återspeglar anpassningen ett villkor för erkännande och acceptans snarare än ett självvalt alternativ (Keisu & Abrahamsson 2015).

### 5.3.4 Exploatering

Empirin klargör hur kvinnors arbetsinsatser i flera avseenden utnyttjas utan att detta omvandlas till inflytande, erkännande eller symbolisk belöning. I informanternas utsagor påvisas ett mönster där ansvarstagande och extra ansträngningar förväntas men är inte meriterande. Insatser som ökar organisationens resultat och förbättrar verksamheten anses vara något som “bara ska bli gjort”, utan att tillskrivas organisatoriskt värde. Detta syns genom att erkännandet flyttas från den som gjort arbetet till någon annan som tar på sig äran. Informant A beskriver hur hennes arbetsinsats tillskrivs en manlig kollega:

*“Åh, Stefan du har gjort ett sånt fantastiskt jobb med det här [...] men det var jag. Och du säger inget.”*

Citatet visar *exploatering* i Tillys (1998) mening, där arbete nyttjas utan att det materiella eller symboliska värdet tillfaller den som utför det. Det rör sig inte om en enskild händelse, utan om ett återkommande mönster där kvinnors insatser osynliggörs samtidigt som erkännande och beröm tilldelas andra medarbetare, främst det manliga könet. Analysen förstärks av berättelser i informanternas utsagor där extra arbete samt ansvarstagande framstår som självklara i stället för meriterande:

“... okej, vill du förändra det här? Då får du också vara beredd att ta hela kakan. Så är det ju [...] man utnyttjar den personen tills man tar den lätta vägen helt enkelt. Du är alltid tillgänglig på telefon, ja men då ringer vi alltid [...] det är inte så att man tänker att vi är flera stycken.”

Informant A

Engagemang omtolkas till något som bestraffas genom ökad arbetsbelastning, medan avvaktande i mötesforum tolkas som bristande initiativförmåga. Informanterna beskriver handlingspositioner utan ett uttalat ”rätt” sätt att agera, där varje val riskerar att leda till negativ kategorisering.

Sammanfattningsvis synliggör *exploatering* hur ojämlikhet reproduceras över tid genom att beröm och erkännande för kvinnors arbete tillskrivs andra. Utifrån Tilly (1998) kan *exploatering* förstås som en process där kvinnor förväntas bidra med arbete, medan manliga kollegor tillägnar sig erkännande och därigenom kontrollerar arbetets värde. Vidare går detta i linje med forskning om kön i samspel med emotionellt arbete, som beskriver hur kvinnors arbetsinsatser ofta tas för givet och orsakar karriärhinder samt minskat inflytande (Hochschild 2012; Acker 1990). Vid tillfällen när extra insatser och initiativ normaliseras som självklara snarare än meriterande stabiliseras könade maktordningar, samtidigt som ansvar för förändring faller på individer. Ojämlikhet framträder därmed inte som ett resultat av enskilda handlingar, utan som ett strukturellt och återkommande mönster.

## 5.4 Hanteringsstrategier och navigering av härskartekniker mellan nivåer

Slutligen redovisas hur kvinnorna hanterar och navigerar härskartekniker i sin arbetsvardag. Mot bakgrund av Hirschmans (1970) begrepp *exit*, *voice* och *loyalty* framhävs hur strategierna formas i ett samspel mellan individuella upplevelser, organisatoriska normer och strukturella begränsningar. Begreppet *loyalty* nyanseras särskilt för att synliggöra diverse former av anpassning när varken *exit* eller *voice* upplevs som möjliga, inklusive mer situationsbundna strategier som *freeze* och *fawn*. Varje kategori analyseras utifrån emotionella, praktiska och reflexiva uttryck, vilket belyser hur hanteringsstrategier möjliggör deltagande och upprätthåller maktordningar.

### 5.4.1 Exit: Att lämna som strukturellt utfall

*Exit* kan i följande citat illustrera hur individer väljer att lämna situationer och möjligtvis även på sikt utträda ur organisationen. I informanternas utsagor framhävs *exit* som en ofta svårupptäckt hanteringsstrategi snarare än som ett direkt uttalat personligt val. Med stöd i Hirschman (1970) begrepp kan *exit* förstås som något som fortlöpande utvecklas parallellt med organisatoriska villkor som upplevs svårföränderliga. *Exit* framställs därmed inte som en isolerad handling utan snarare

som ett svar på strukturella faktorer efter långtgående belastade arbetsvillkor. Informant C synliggör hur en kollega under en längre period upplevt negativitet som resulterat i ett påfrestat välmående:

*“Men hon gick in till chefen flera gånger och lyfte hur hon mådde. För hon mådde ju inte bra. Det tog på psyket och blev väldigt tungt att jobba. I två år gick hon så här [...] Hon sa öppet så här, jag kan inte vara kvar, du behöver hjälpa mig att ta mig härifrån. Och då hittade han en plats till henne på en annan avdelning. Och det har blivit jättebra för henne där.”*

Informant C

Informantens berättelse belyser hur *exit* kan ses som den enda alternativa vägen att gå efter långtgående emotionell belastning och en upplevelse av att inte känna sig sedd och betydelsefull. Detta går i linje med tidigare forskning om hanteringsstrategier där Keisu et al. (2015) betonar att beslut om *exit* oftast inte är ett förhastat beslut utan att det växer fram med tiden som ett resultat av repetitiva upplevelser av bristande erkännande. En reflexiv dimension av *exit* visar sig genom tolkning av position parallellt med organisatoriska normer. Informant D belyser hur ett utträde ur organisationen är mer sannolikt än hoppet om att kunna förändra den:

*“... man vill ju passa in [...] passar man absolut inte in har man ju sett många exempel på att man rör sig vidare i stället, att detta inte var någon arbetsplats för mig snarare än att man tror att man kan förändra den arbetsplatsen.”*

Informant D

Även om detta resonemang kan ses som generellt i arbetslivet, synliggörs i materialet hur kraven på att ”passa in” är könade och kan kopplas till föreställningar om maskulint kodade ideal. Kvinnorna i uppsatsen bekräftar att möjligheten till *voice* upplevs som begränsad, vilket leder dem i riktning mot *exit*. I ljuset av Hirschman (1970) framträder *exit* därmed inte som ett fritt val, utan som ett könat och strukturellt villkorat svar på organisatoriska sammanhang där inflytande är ojämnt fördelat. *Exit* framhävs i en annan dimension i materialet där ett faktiskt utträde ur en situation uppenbarar sig:

*“Han hade inte tid att ha avslutande samtal som man ska med medarbetarna. Nej, det kunde han ta sen efter hon hade lämnat, för han var så upptagen. Men jag var ju bredvid henne och såg det här också. Och det var verkligen som att hon inte fanns med, fast hon var kvar. Vår chef sitter ju i samma lokaler som oss, så det blev väldigt tydligt.”*

Informant C

Det sistnämnda citatet framhåller hur *exit* i verkligheten normaliseras och behandlas som ett uttryck för organisatoriska problem. Analysen framhäver hur emotionella och reflexiva processer samspelar och i längden möjligen leder till att praktiskt *exit* sker vilket bidrar till att organisatoriska villkor fortsatt är varaktiga över tid (Hirschman 1970; Keisu et al. 2015).

### 5.4.2 Voice: Att säga ifrån

I materialet framstår *voice* som ett potentiellt men instabilt handlingsalternativ. Samtliga informanter beskriver hur ansträngningar att säga ifrån eller påverka situationer inifrån organisationen är förenade med både sociala och emotionella risker. Detta gör *voice* situationsbundet samt selektivt snarare än konsekvent:

*“Händer det att jag hör att någon annan blir utsatt för det, då säger jag ifrån. Men jag är inte lika duktig på att stå upp för mig själv.”*

Informant C

Informant C återberättar hur motstånd upplevs som ett mer berättigat alternativ, särskilt när kollegor utsätts för orättvisor, medan självförsvar verkar mer riskfyllt. I linje med Al-Karims (2013) forskning kan denna strategiska försiktighet förstås som en följd av tvetydigheten kring tolkning av subtila maktuttryck och hur invändningar förväntas tas emot. Samtidigt visar materialet att *voice* inte enbart uttrycks genom verbal markering, utan även kan utövas i mer reflekterande och strategiskt inramad kritik. Informant D fördjupar detta genom att beskriva hur *voice* föregås av strategiska överväganden samt tolkningar:

*“Det är svårt att sortera vissa saker [...] var det där på riktigt eller ett tjuvnyp? [...] Men om jag blir varse försöker jag sätta ord på det och fråga upp. Därför att jag upplever att när man lägger tillbaka det hos den som har sagt eller gjort eller förmedlat någonting så kan du lösa ut en del knutar.”*

Informant D

Citatet synliggör hur *voice* föregås av tolkningsarbete, där diffusa situationer i första hand behöver tolkas som legitima att bemöta. När *voice* väl framkallas sker det genom en strategisk formulering, där kritik uttrycks som frågor framför anklagelser, vilket kan vara ett sätt att minska sociala konsekvenser (Al-Karim 2013; Salin & Hoel 2013). Materialet visar även att *voice* kan ta form genom positionellt agerande, där kvinnors närvaro på högre positioner utgör ett ifrågasättande av rådande normer:

*“...jag fick min tjänst när jag var 25 och det var väldigt svårt för dem. Att en ung kvinna kommer in och får samma roll efter så kort tid [...] jag tror att det sved lite. Mina chefer lyssnar väldigt mycket på det jag säger och då upplever jag att det inte påverkar mig lika mycket.”*

Informant F

I citatet framträder *voice* som ett symboliskt ifrågasättande av normativt könade föreställningar om kompetens. I enlighet med Salin och Hoel (2013) visar detta hur normer inom organisationen påverkar vilka uttryck för inflytande som uppfattas som trovärdiga. Avslutningsvis visar analysen

att *voice* i praktiken är starkt beroende av hur kvinnors handlande tas emot och bedöms, vilket gör strategin svår att bevara över tid trots att den i teorin framstår som möjlig.

### 5.4.3 Loyalty: Anpassning, tystnad & normalisering

Under intervjuerna framträder *loyalty* som den mest stabila hanteringsstrategin. I kontrast till *exit* och *voice* som båda medför påtagliga risker, erbjuder *loyalty* ett sätt att stanna kvar utan att direkt ifrågasätta rådande normer och maktordningar. Strategin möjliggör fortsatt deltagande men sker ofta till priset av tystnad samt anpassning. Inledningsvis tar *loyalty* form genom emotionell självreglering på mikronivå, där kvinnor aktivt omtolkar eller rationaliserar situationer för att minska deras betydelse:

*“...och så försöker man kanske förklara situationen för sig själv på ett intellektuellt sätt som gör att den inte har hänt på något vis [...] det var säkert jag som missförstod, han menade nog inte så.”*

Informant B

Denna återberättelse visar hur subtila härskartekniker hanteras genom nedtoning samt internalisering, snarare än genom tydligt motstånd. Detta överensstämmer med Al-Karims (2013) analys som betonar hur tvetydighet kring subtila maktuttryck och kränkningarnas legitimitet bidrar till intern anpassning och tystnadskultur i stället för handling. På mesonivå tar *loyalty* uttryck i anpassning som syftar till att bevara goda relationer och undvika konflikter, med fokus på att reglera stämningen samt bibehålla social sinnesro i arbetsgruppen:

*“Kvinnor kanske också ibland är lite mood managers, att de inte vill att det ska bli dålig stämning, man slätar över, man byter spår eller liksom omdirigerar om man tycker att det är på väg åt något negativt håll.”*

Informant D

Citatet belyser anpassning av relationer och samspel används för att upprätthålla social ordning, vilket ligger i linje med Salin och Hoels (2013) forskning om hur kvinnor i större utsträckning socialiseras in i strategier som syftar till att bevara samarbetsklimat och därigenom undvika sanktioner i könade organisationskulturer. *Loyalty* framträder inte som passivitet, utan som ett aktivt och situerat emotionellt arbete. I materialet framträder *loyalty* inte enbart som en självvald strategi, utan förstärks även genom explicita organisatoriska normkrav på kvinnors beteende. Informant F berättar om en situation där hennes chef bad henne tona ner sig själv:

*“... du måste lova mig att hålla dig lite lugn åtminstone första året för du är kvinna, du är ung [...] du kommer bli mer granskad, du kommer bli mer kritiserad. Med de orden gick jag in i min nya roll.”*

Informant F

Denna utsaga illustrerar hur anpassning formaliseras genom normer om ålder och genus, där avvikelser riskerar att leda till bestraffning. Enligt Hirschman (1970) framstår *loyalty* som en metodisk strategi när varken *exit* eller *voice* upplevs som möjliga handlingsätt. Genom *freeze* och *fawn* bidrar strategin till att normalisera subtila maktuttryck, vilket därmed begränsar både benägenheten att säga ifrån och möjligheten att lämna samt reproducerar könade maktordningar (Van De Griend & Messias 2014; Walker u.å).

## **5.5 Nivåintegrerad analys: från vardaglig interaktion till strukturell reproduktion**

Den *nivåintegrerade ansatsen* visar att subtila härskartekniker i mansdominerade tjänstemannayrken inte kan förklaras som enskilda händelser, utan som delar av en process där olika analytiska nivåer samspelar samt där kvinnor främst utsätts. Genom att integrera mikro-, meso- och makronivå framställs hur kvinnors upplevelser av maktutövning i arbetsvardagen samverkar med organisatoriska normer och långsiktiga strukturella mönster som reproducerar ojämlikhet över tid. Analysen tydliggör hur nivåerna kopplas samman i en cirkulär ordning, där varje led både påverkar och förstärker nästkommande (se fullständig analytisk modell i Appendix C).

Den *analytiska modellen* tar utgångspunkt i hur subtila härskartekniker uttrycks i vardagliga interaktioner på mikronivå. I linje med Ås (1978) beskrivs teknikerna som lågintensiva och tvetydiga, vilket gör dem svåridentifierade. Detta medför att kvinnors handlingsutrymme begränsas direkt i interaktionen, samtidigt som maktutövningen tenderar att framstå som situationsbunden snarare än som ett uttryck för ojämnt fördelade maktförhållanden. Denna tvetydighet utgör därigenom en central förutsättning för att subtil makt ska kunna utövas utan att erkännas som en härskarteknik.

I relation till organisationens arbetsstruktur uppfyller dessa handlingar sin fulla potential. Maktutövningen normaliseras och möjliggörs genom könade normer som reglerar vad som anses som legitimt agerande, hur ansvar fördelas samt vem som ges inflytande. I linje med Acker (1990) framstår organisationer inte som könsneutrala, utan formas utefter den ideala arbetaren, vilket skapar tolkningsramar för beteende och kompetens. Kvinnors handlande tolkas därmed oftare som problematiskt eller avvikande från normen och bidrar till att ansvar för ojämlika villkor individualiseras. På denna nivå fungerar organisationen som en brygga där mikrohandlingar omvandlas till organisatoriskt mönster (se Appendix C).

I situationer när dessa mönster upprepas och stadgas över tid förskjuts fokus till makronivå, där de kan förstås som uttryck för strukturell ojämlikhet. Här åskådliggörs hur ojämnt fördelade resurser till inflytande på mesonivå i sin tur leder till bestående maktskillnader som reproduceras snarare än ges motstånd. Mot bakgrund i Tilly (1998) kan denna process förstås genom att för- och nackdelar ackumuleras, vilket bidrar till att resurser samt makt koncentreras till specifika grupper över tid. Den strukturella nivån verkar inte enskilt, utan är ett resultat av vardagliga och organisatoriska praktiker som samverkar.

I ljuset av detta framträder kvinnors hanteringsstrategier som metodiska svar på ett begränsat handlingsutrymme. I den *analytiska modellen* (Appendix C) identifieras en tystnadskultur samt lojal anpassning som former av hantering, där ordningen sällan ifrågasätts och sanktioner undviks. Med stöd i Hirschman (1970) framträder detta som uttryck för *loyalty*, där möjligheten att använda rösten upplevs som riskfylld och att *exit* inte alltid framstår som ett rimligt alternativ. Kvinnornas arbetsvardag blir hanterbar genom strategierna, medför dock konsekvenser på organisatorisk nivå.

I enlighet med den *analytiska modellen* utmynnar dessa hanteringsstrategier tillbaka till mikronivån genom att subtila maktuttryck förblir obestridda och därmed kan fortsätta utövas i framtida interaktioner. På så sätt sluts cirkeln, där vardagliga interaktioner normaliseras organisatoriskt, stabiliseras strukturellt och hanteras genom strategier som i sin tur bidrar till att mönstret blir beständigt över tid.

Avslutningsvis framhåller den *nivåintegrerade analysen* hur kvinnliga erfarenheter av subtila härskartekniker formas i ett samspel mellan mikrointeraktioner, organisatoriska normer och strukturella villkor. Ojämlikhet återspeglas därmed inte som ett resultat av individuell bristfällighet eller isolerade handlingar utan som en sammanlänkad process. Genom att integrera dessa analytiska nivåer samt synliggöra deras ömsesidiga samband besvaras studiens syfte genom att visa hur subtil maktutövning mot kvinnor normaliseras i organisationer och hanteras i arbetsvardagen, samtidigt som dessa samverkande processer bidrar till att reproducera ojämlikhet över tid.

## **6. Diskussion & slutsatser**

I detta avslutande kapitel diskuteras uppsatsens huvudsakliga resultat i relation till studiens syfte, teoretiska ramverk och tidigare forskning. Vidare reflekteras metodologiska val och begränsningar och avslutas med övergripande slutsatser, organisatoriska implikationer och vidare forskning.

## 6.1 Sammanfattning av huvudresultat

Syftet med uppsatsen har varit att undersöka hur subtila *härskartekniker* tar sig uttryck i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn, hur dessa bidrar till att upprätthålla könade organisatoriska och strukturella mönster samt hur kvinnor hanterar och förhåller sig till sådana maktuttryck i sin arbetsvardag.

Sammanfattningsvis visar resultaten att subtila *härskartekniker* främst tar sig uttryck genom vardagliga och normaliserade handlingar, exempelvis förlöjligande av kompetens, osynliggörande i mötesrum och undanhållande av information. Handlingarna framstår sällan som direkt öppna konflikter, dock får det konsekvenser genom sitt återkommande mönster för kvinnors inflytande, handlingsutrymme samt professionella legitimitet.

Vidare belyser analysen att dessa handlingar inte möjliggör förståelse för enskilda händelser, utan som formas av könade organisationsnormer präglade av maskulint ideal om kompetens, legitimitet och tillgänglighet. Subtila *härskartekniker* framställs därmed som uttryck genom vilka organisatoriska normer successivt reproduceras och upprätthålls, snarare än som resultat av enskilda individers avsikter.

Sammantaget visar resultaten att kvinnors hanteringsstrategier i hög grad präglas av tystnad och anpassning snarare än öppen konfrontation eller *exit*. Dessa strategier återkommer i flera av informanternas berättelser och framstår inte som individuella handlingsalternativ, utan som rationella svar på organisatoriska och strukturella villkor där möjligheten till *voice* upplevs som begränsad och riskfylld (Hirschman 1970).

## 6.2 Resultatens innebörd i relation till teori och tidigare forskning

Sett ur ett bredare perspektiv bidrar uppsatsen till en fördjupad förståelse av subtil makt i arbetsvardagen genom att integrera mikro-, meso- och makroperspektiv i en sammanhållen analys. Kombinationen av teorier om *härskartekniker* (Ås 1978), *könade organisationer* (Acker 1990) samt *beständig ojämlikhet* (Tilly 1998) visar hur maktuttryck i vardaglig interaktion både möjliggörs och vidmakthåller organisatoriska och samhällsliga mönster.

Ett betydelsefullt teoretiskt bidrag är att belysa hur subtila *härskartekniker* kan förstås som specifika uttryck för strukturella mekanismer snarare än som enskilda interaktioner. Individuella handlingar som *förlöjligande* och *osynliggörande* återspeglas som delar av en sammanhängande ordning där ojämlikhet reproduceras genom anpassning samt normalisering, i linje med Ackers

(1990) könade organisationsprocesser. Resultaten betonar därmed att subtila maktuttryck verkar genom återkommande mönster som över tid integreras i organisationens kultur och arbetssätt.

Vidare nyanserar uppsatsen en ökad förståelse av hanteringsstrategier genom att belysa hur *loyalty* används som en strategisk anpassning snarare än som passivitet, i situationer där handlingsalternativ är begränsade (Hirschman 1970). Vilket i vissa situationer kan förstås som en relationsorienterad form av *loyalty*, analytiskt nära kopplat till strategisk *fawn*. Kvinnors strategier kan relateras till organisatoriska maktstrukturer. Därigenom ifrågasätts föreställningen om att förändring främst sker genom individuella initiativ, eftersom sådana riskerar att osynliggöra de villkor som faktiskt formar kvinnors handlingsutrymme.

Resultaten bör samtidigt tolkas i ljuset av uppsatsens kvalitativa ansats, där fokus riktas mot informanternas berättelser och möjliggör en fördjupad förståelse av subtila och normaliserade maktuttryck. Detta innebär att resultaten speglar tolkade upplevelser snarare än generaliserbara mönster.

Med stöd i tidigare forskning bekräftas att subtila kränkningar ofta normaliseras i arbetslivet och därmed blir svåra att identifiera (Torkelson et al. 2016; Meriläinen & Köiv 2020). Studien bidrar samtidigt med en vidgad förståelse genom att analysera dessa uttryck i relation till organisatoriska och strukturella förutsättningar. I detta syfte tillämpas en *nivåintegrerad analys* för att koppla samman mikro, meso och makro i tolkningen av subtila *härskartekniker* (Ekström 1994, s. 71). Tidigare forskning har i huvudsak analyserat subtil makt på enskilda nivåer, medan denna uppsats integrerar flera analytiska nivåer i förståelsen av hur dessa maktuttryck reproduceras.

### **6.3 Metodreflektion och begränsningar**

Uppsatsens kvalitativa metodval har bidragit till en fördjupad förståelse av kvinnors erfarenheter av subtila maktuttryck i arbetsvardagen. Genom att tillämpa semistrukturerade intervjuer har lågintensiva härskartekniker kunnat fångas som annars riskerade att förbli osynliga (Braun & Clarke 2006). Samtidigt bör resultaten förstås som kontextbundna och analytiskt överförbara snarare än statistiskt generaliserbara (Denscombe 2018).

Under insamlingen av data justerades intervjuupplägget. Inledningsvis genomfördes intervjuerna utan att informanterna i förväg tagit del av frågorna, medan intervjuguiden i ett senare skede skickades till de två sista informanterna inför intervjun. I efterhand kan detta ha haft betydelse för svarens omfattning, då de informanter som fick ta del av intervjuguiden i förväg gav mer strukturerade samt genomtänkta svar, vilket möjliggjorde analytisk fördjupning genom att informanterna hade haft möjlighet att i förväg identifiera och reflektera över relevanta situationer i

sin arbetsvardag. De intervjuer som genomfördes utan att informanterna i förväg tagit del av intervjufrågorna präglades i högre grad av spontana resonemang, vilket kan förstås som närmare den omedelbara upplevelsen av vardagliga interaktioner, men samtidigt begränsade möjligheten till fördjupad reflektion. Detta kan i sin tur ha bidragit till att vissa frågor inte besvarades av samtliga informanter. Variationer i materialet kan dock inte entydigt kopplas till metodupplägget, utan bör även förstås i relation till individuella erfarenheter.

Ytterligare en metodologisk aspekt rör tolkningen av subtila maktuttryck, som till följd av sin svåridentifierade och normaliserade egenskaper kan påverka hur materialet kategoriseras utifrån uppsatsförfattarnas teoretiska perspektiv. Samtidigt skapar den nivåintegrerade analysen en strukturerad tolkning av mönster som annars riskerar att verka som enskilda händelser. Urvalets homogenitet samt intervjuer baserade på arbetslivsberättelser innebär att vissa skillnader inte fångas upp. Samtidigt bidrar detta till förståelsen av hur subtil makt uppfattas, normaliseras och hanteras över tid.

Sammantaget begränsar detta inte uppsatsens analytiska relevans, utan understryker vikten av att förstå subtila maktuttryck som fenomen format i ett samspel mellan individuella, organisatoriska och strukturella villkor.

## **6.4 Slutsatser, organisatoriska implikationer och vidare forskning**

Tre centrala slutsatser kan dras utifrån uppsatsens resultat. Subtila *härskartekniker* i mansdominerade tjänstemannayrken inom säkerhetssektorn förstås inte främst som isolerade individuella ageranden, utan som organisatoriskt och strukturellt integrerade arbetssätt som möjliggör och reproducerar maktordningar präglade av kön. Kvinnors hanteringsstrategier framställs som situationsbundna och rationella svar när handlingsutrymmet är begränsat. Slutligen framställs att jämställdhetsarbete som har ett riktat fokus mot individnivå riskerar att bortse från de organisatoriska och strukturella villkor som vidmakthåller subtila maktuttryck i arbetsvardagen.

Sett ur ett praktiskt perspektiv innebär detta att insatser för arbetsmiljö och jämställdhet bör förskjuta fokus från individen. För arbetsrelaterade frågor inom HR belyser resultaten vikten av att problematisera arbetsplatskulturer, organisatoriska villkor och normer som reglerar handlingsutrymmen.

Avslutningsvis indikerar uppsatsens resultat att behovet av vidare forskning som analyserar subtil makt genom flernivåansatser finns, snarare än enskilt var för sig som presenteras i studien. Vidare föreslås att framtida studier gör valet i att inkludera samtliga sju *härskartekniker* för ett bredare angreppssätt med ytterligare mönster och nyanser. Studier mellan olika mansdominerade

yrkesmiljöer samt forskning som inkluderar fler organisatoriska positioner och perspektiv av särskild vikt för att möjliggöra en ökad förståelse för hur könade maktrelationer både skapas och kan motverkas i arbetslivet.

## 7. Referenslista

Acker, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES:: A Theory of Gendered Organizations. *\_Gender and Society\_* 4 (2):139-158.

Ahrne, G. & Svensson, P. (2022). *Handbok i kvalitativa metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Al-Karim, S. (2013). "Is this bullying?" Understanding target and witness reactions", *Journal of Managerial Psychology*, vol. 28(3), s. 290-305.

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 2., [uppdaterade och utökade] Malmö: Liber.

Auster, E.R. & Prasad, A. (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*, vol. 75(5-6), s. 177-196.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). 'Using thematic analysis in psychology', *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77–101.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

De los Reyes, P. & Malmén, S. (2021). *Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien*. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten (Rapport 2021:5). Tillgänglig: [https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zolledm/2021-5\\_informella-hierarkier-konade-praktiker-och-ojamlikhet\\_2021-02-19.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zolledm/2021-5_informella-hierarkier-konade-praktiker-och-ojamlikhet_2021-02-19.pdf?utm_source=chatgpt.com) [Hämtad: 18 november].

Denscombe, Martyn (2018). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Johanneshov: MTM.

Edwards, A.L. (1953). "The relationship between the judged desirability of a trait and the probability that the trait will be endorsed", *Journal of Applied Psychology*, vol. 37(2), s. 90-93.

Ekström, M. (1994). Review of *New Strategies in Social Research* by Derek Layder. *Sociologisk Forskning*, 31(1).

Eksvärd, E. (2011). *Härskarteknik – den fula vägen till makt*. Stockholm: Bokförlaget Forum.

Elias, Norbert & Scotson, John L. (1999). *Etablerade och outsiders: en sociologisk studie om grannskapsproblem*. Lund: Arkiv

Ely, R. J. & Meyerson, D. E. (2000). *Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change*. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151.

Eriksson-Zetterquist, U. & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. 1:a upplagan. Malmö: Liber.

Hirschman, A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hjerm, M. Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2, [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup.

- Hochschild, R. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling ; updated with a new preface*. Berkeley, Calif.: University of California Press
- Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet*. Doktorsavhandling. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.
- Holgersson, C. (2018). I Wahl et al. *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Keisu, B., Abrahamsson, L. & Rönnblom, M. (2015). "Entrepreneurship and Gender Equality in Academia - a Complex Combination in Practice", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 5(1), s. 69-92.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Ländin, C. (2014). *Härskartekniker - identifiera, hantera och förebygga*. Lund: Grönegatan Förlag.
- Meriläinen, M. & Kõiv, K. (2018). "Bullying and an unfavourable working environment", *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 11(3), s. 159-176.
- Nyberg, A-K. (2025). 'Utsatt för härskartekniker? Så hanterar du situationen.' *Ingenjören*. Tillgänglig: <https://ingenjoren.se/2025/03/27/utsatt-for-harskartekniker-sa-hanterar-du-situationen> [Hämtad: 13 november 2025].
- Olofsson, C. & Westling, A. (2024). 'Upptäck och hantera härskarteknik.' *Akavia*. Tillgänglig: <https://www.akavia.se/redaktionellt/halsa-hallbart-arbetsliv/upptack-och-hantera-harskarteknik/> [Hämtad: 13 november 2025].
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). Att analysera kvalitativt material. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber. ss. 220-234.
- Rienecker, L. & Stray Jørgensen, P. (2018). *Att skriva en bra uppsats*. 4 uppl. Stockholm: Liber.
- Rostami, A., Burman, M., Hansson, J., Ghazinour, M. & Hurtig, A. (2025). "Shedding a Light on Blue: A Mixed Methods Study to Understand Sexual and Gender-Based Harassment in Swedish Police Work", *Gender Issues*, vol. 42(3), s. 19-40.
- Salin, D. & Hoel, H. (2013). "Workplace bullying as a gendered phenomenon", *Journal of Managerial Psychology*, vol. 28(3), s. 235-251.
- Schredl, C., Lipinsky, A. & Humbert, A.L. 2025, "You can't see what you don't measure! A scoping review of measurements of gender-based violence, its determinants and consequences in academia", *PLoS One*, vol. 20(2).
- Sjølie, H.K., Akin, D. & Lauritzen, T. (2024) 'Gender differences in job experiences and satisfaction in the forest sector', *Canadian Journal of Forest Research*, 54(2), s. 224–237.
- Sohl, L. (2014). *Att veta sin klass: kvinnors uppåtgående klassresor i Sverige*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.
- Statistiska centralbyrån (SCB). (2024). *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2024*. Stockholm: SCB. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och->

[levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/produktrelaterat/rapporter/lathund2024/](#)  
[Hämtad: 18 november 2025].

Tillberg, A. (2024). 'Tre av fyra utsatta för härskartekniker.' *Arbetsliv*.

Tillgänglig: <https://alltomarbetsmiljo.se/nyheter/tre-av-fyra-utsatta-for-harskartekniker> [Hämtad: 13 november 2025].

Tilly, C. (1998). *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.

Torkelson, E., Holm, K. & Bäckström, M. (2016). 'Workplace incivility in a Swedish context', *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), s . 3–20.

Trost, J. (1998). *Att skriva uppsats med akribi*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Van De Griend, K.,M., Messias, D.K. & Hilfinger (2014). "Expanding the Conceptualization of Workplace Violence: Implications for Research, Policy, and Practice", *Sex Roles*, vol. 71(1-2), s. 33-42.

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024* [Rapport]. Vetenskapsrådet.

Tillgänglig online: [God forskningssed 2024 - Vetenskapsrådet](#) [Hämtad: 2025.12.05]

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. 3:e upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Walker, P. (u.å). *The 4Fs: A Trauma Typology in Complex PTSD*. Pete Walker. Tillgänglig online: [https://pete-walker.com/fourFs\\_TraumaTypologyComplexPTSD.htm](https://pete-walker.com/fourFs_TraumaTypologyComplexPTSD.htm) [Hämtad: 2025.12.16]

Ås, B. (1978). *Hersketekniker*. Kjerringråd. 1978(3), s. 17-21.

## 8. Appendix

### Appendix A: Informationsbrev



#### Subtila maktuttryck i mansdominerade tjänstemannayrken

Vi skriver nu vår C-uppsats i sociologi vid Södertörns högskola. Syftet med vår studie är att undersöka hur subtila maktuttryck, ofta även kallade härskartekniker, tar form i mansdominerade tjänstemannayrken i Sverige. Vi vill skapa förståelse för hur dessa maktuttryck upplevs av kvinnor i sådana arbetsmiljöer, på vilka sätt de kan bidra till att upprätthålla könade ojämlikheter i arbetslivet. Studien bygger på intervjuer med kvinnor som arbetar i mansdominerade yrkesmiljöer och som har erfarenhet av exempelvis exkludering, ifrågasättanden eller andra förekommande vardagliga maktuttryck.

Intervjun beräknas ta omkring 45 minuter och genomförs på en i förväg överenskommen plats. Deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst utan att skäl behöver anges. Alla uppgifter behandlas konfidentiellt och analyseras i anonymiserad form, vilket innebär att varken deltagaren eller arbetsplatsen kommer att kunna identifieras i uppsatsen.

Intervjun spelas in för att möjliggöra en noggrann analys. Inspelningen används endast inom ramen för studien och raderas när projektet har avslutats.

#### Hantering av data:

Alla uppgifter anonymiseras innan analys.  
Inspelningarna raderas efter att uppsatsen blivit examinerad.  
Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer.

Om du har frågor eller önskar ytterligare information är du välkommen att kontakta oss. Vi återkommer så snart som möjligt.

Amanda Ahlgren: [23amah1@suni.se](mailto:23amah1@suni.se)

Malin Ramstedt: [23mara5@suni.se](mailto:23mara5@suni.se)

#### Handledare för uppsatsen:

Ingrid Esser

Docent i sociologi

Institutionen för Samhällsvetenskaper

Södertörns högskola

E-post: [ingrid.esser@sh.se](mailto:ingrid.esser@sh.se)

## Appendix B: Intervjuguide

### Syfte med intervjun:

Vi vill undersöka konkreta vardagliga situationer där subtila härskartekniker uppstår, på vilka sätt dessa påverkar hur individer bemöts samt hur dessa erfarenheter hänger samman med arbetsplatsens normer, kultur och övergripande organisatoriska mönster.

### Information till dig som deltar:

Tack för att du vill medverka. Intervjun spelas in med ditt samtycke och deltagandet är helt frivilligt. Du kan avbryta när som helst utan att ange någon anledning. All insamlade data avidentifieras i transkriberingen, vilket innebär att du kommer att förbli helt anonym.

Vi är intresserade av att höra om dina erfarenheter från ditt jobb, speciellt om situationer där bemötande, inflytande eller möjligheten att komma till tals påverkas. När vi pratar om *kultur* menar vi sådant som hur man brukar göra saker på arbetsplatsen: hur stämningen är, hur samarbete fungerar, vilka beteenden som uppmuntras eller inte, samt vilka normer eller informella regler som påverkar en arbetsdag.

#### 1. Inledning - Individens kontext (*mikro*)

**Huvudfråga:** Kan du kort beskriva din roll och hur länge du arbetat på din arbetsplats?

**Följdfråga:** Hur skulle du beskriva könsfördelningen på din arbetsplats? (*mansdominerad miljö och könad organisering*)

**Följdfråga:** Hur tycker du att könsfördelningen märks i vardagen?

#### 2. Könade normer och organisationskultur (*meso* → *mikro*)

**Huvudfråga:** Hur skulle du beskriva kulturen på arbetsplatsen, dvs hur man brukar göra saker, stämningen, samarbetet och vilka beteenden eller normer som anses "normala"? (*meso – Acker*)

**Följdfråga:** På vilka sätt märks denna kultur i vardagliga interaktioner eller situationer? (*mikro - meso*)

**Följdfråga:** Upplever du att denna kultur påverkar vilka personer som får mest inflytande, utrymme eller blir lyssnade på? (*meso - könade normer*)

**Följdfråga:** Kan du ge något konkret exempel där detta blev tydligt? (*mikro*)

### Genusrelaterade följdfrågor (ställs om genus inte tas upp spontant):

1. Skulle du säga att det finns förväntningar på hur män respektive kvinnor "bör" vara eller bete sig på arbetsplatsen? (*meso – könade förväntningar*)
2. Märker du att kön påverkar vem som får mest inflytande, talutrymme eller uppfattas som kompetent i möten eller samarbeten? (*mikro/meso – könade hierarkier och auktoritet*)

3. Upplever du att det finns en viss jargong, skämt eller informella normer som är könade?  
(*meso – kultur, språk och informella regler*)

### 3. Härskartekniker - nivåbaserad analys (kopplas till mikro → meso → makro)

#### A. Osynliggörande (*mikro → meso → makro*)

**Huvudfråga:** Kan du beskriva ett tillfälle där du eller någon medarbetare inte blev lyssnad på eller togs på allvar? (*mikro*)

**Följdfråga:** Vad tror du bidrog till att det utvecklade sig på det sättet? (*mikro/meso - orsaker*)

**Följdfråga:** Hur tycker du att den här händelsen speglar sättet man brukar agera, samarbeta eller kommunicera på arbetsplatsen i stort? (*meso - kulturella normer*)

**Följdfråga:** Skulle du säga att liknande situationer händer oftare, eller påminner om något återkommande mönster i organisationen? (*makro – reproduktion, struktur och mönster*)

**Följdfråga (hanteringsstrategier):** Hur hanterade du situationen just då? (*mikro – Ås/Hirschman*)

#### B. Förlöjligande (*mikro → meso → makro*)

**Huvudfråga:** Har du varit med om skämt eller kommentarer som på något sätt haft en påverkan på dig, och som du i efterhand funderat mer på? (*mikro*)

**Följdfråga:** Hur minns du i så fall att du och- eller andra reagerade när det hände? (*mikro – emotionellt arbete*)

**Följdfråga:** Vad tror du möjliggör eller legitimerar sådana situationer i just denna arbetsmiljö?  
(*meso- normer*)

**Följdfråga:** Vad tycker du att detta kan säga om klimatet på arbetsplatsen eller jargong som finns?  
(*makro*)

**Följdfråga (hanteringsstrategier):** Hur hanterade du situationen just då? (*mikro – Ås/Hirschman*)

#### C. Undanhållande av information (*mikro → meso → makro*)

**Huvudfråga:** Har du upplevt situationer där du själv, eller någon annan, inte fick ta del av information eller beslut som kändes relevanta? (*mikro*)

**Följdfråga:** Vad tror du påverkar vem som inkluderas eller exkluderas? (*meso*)

**Följdfråga:** Ser du detta som en engångshändelse, eller något som speglar sättet organisationen fungerar på? (*makro*)

**Följdfråga:** Hur tänker du att sådana situationer påverkar kvinnors möjligheter till inflytande eller avancemang? (*könad ojämlikhet*)

**Följdfråga (hanteringsstrategier):** Hur hanterade du situationen just då? (*mikro – Ås/Hirschman*)

#### D. Dubbelbestraffning (mikro → meso → makro)

**Huvudfråga:** Kan du beskriva en situation där du upplevde att det var svårt att göra rätt, där du fick kritik oavsett hur du agerade? (mikro)

**Följdfråga:** Vilka normer, förväntningar eller oskrivna regler tycker du blev tydliga i den situationen? (meso)

**Följdfråga:** Skulle du säga att sådana situationer främst drabbar vissa personer eller grupper, och i så fall vilka? (makro - ojämlikhet och reproduktion)

**Följdfråga:** På vilket sätt påverkar sådana här situationer kvinnors möjligheter att bli lyssnad på, få inflytande eller utvecklas i organisationen? (*konsekvenser och könad ojämlikhet*)

**Följdfråga (hanteringsstrategier):** Hur hanterade du situationen just då? (*mikro – Ås/Hirschman*)

#### E. Påförande av skuld och skam (mikro → meso → makro)

**Huvudfråga:** Har du erfarenheter av att någon lyft fram ett problem och sedan blivit ifrågasatt på något sätt efteråt? (*mikro*)

**Följdfråga:** Hur reagerade kollegor eller ledning i så fall? (*meso*)

**Följdfråga:** Vilka konsekvenser kan sådana reaktioner ha på arbetsklimatet över tid tror du? (*makro – tystnadskultur*)

**Följdfråga:** Hur uppfattar du att detta påverkar kvinnor som lyfter problem? (*könad ojämlikhet*)

**Följdfråga (hanteringsstrategier):** Hur hanterade du situationen just då? (*mikro – Ås/Hirschman*)

#### 4. Kultur, normer och mönster (meso → makro)

**Huvudfråga:** Hur skulle du beskriva den “ideala” ledaren eller medarbetaren på din arbetsplats? (*Acker/ meso - Könade ideal*)

**Följdfråga:** Upplever du att vissa egenskaper tillskrivs eller värderas högre hos män än hos kvinnor? (*meso - könade normer*)

**Följdfråga:** Skulle du kunna ge ett exempel på när kön hade betydelse för vem som fick inflytande eller blev lyssnad på? (*mikro*)

**Följdfråga:** Finns det några oskrivna regler för hur man bör vara eller bete sig för att passa in? Vad händer om någon inte följer dem? (*meso/ makro - symboliska sanktioner*)

#### 5. Hanteringsstrategier och navigering (Ås → Acker → Tilly → Hirschman) (mikro → meso → makro)

**Huvudfråga:** Hur brukar du hantera situationer där du upplever subtila maktuttryck? (*mikro – reaktioner på maktuttryck & individuella ageranden*)

**Följdfråga:** Har du utvecklat några sätt att hantera eller navigera sådana situationer över tid?  
(*mikro* → *meso* – *Hirschman: strategier / Acker: organisatoriska normer*)

**Följdfråga:** När väljer du att säga ifrån eller markera och när låter du det passera?(*mikro* → *meso* – *Hirschman: Voice vs Loyalty; kulturellt handlingsutrymme*)

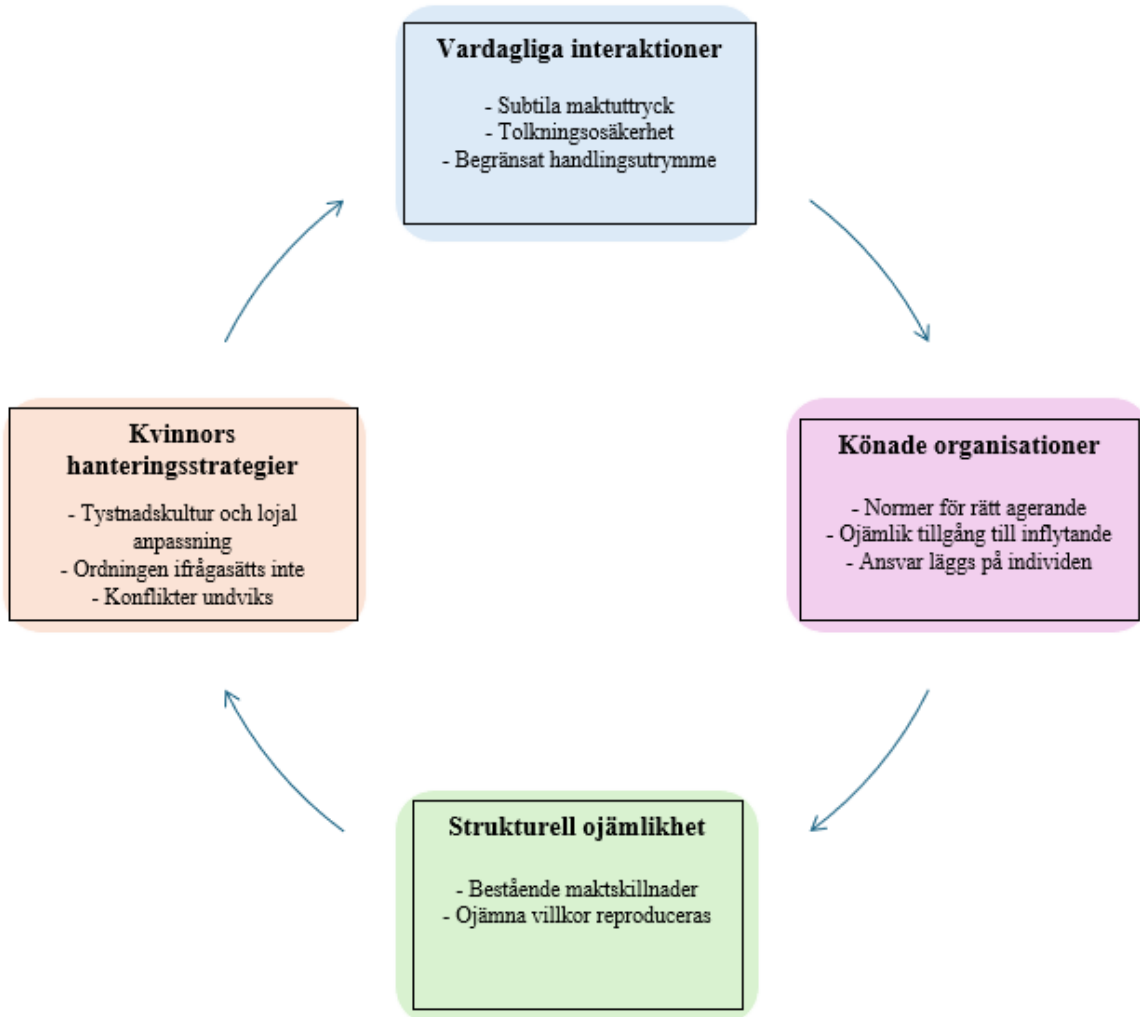
**Följdfråga:** Hur påverkar arbetsplatsens kultur eller struktur dina möjligheter att agera? (*meso: könade organisatoriska villkor*)

**Följdfråga:** Upplever du att mer övergripande normer, strukturer eller branschförväntningar påverkar vilka strategier som känns möjliga för dig? (*makro: strukturell ojämlikhet och begränsningar*)

## **6. Avslutning** (*helhetsfrågor - konsekvenser*)

1. När du tänker på de situationer vi pratat om, hur uppfattar du att sådana här erfarenheter påverkar dig, och eventuellt andra kvinnor?
2. Vilka förändringar tror du skulle kunna bidra till en mer jämlik arbetsplats?
3. Är det något mer som du vill tillägga, eller något vi inte berört, som du tycker är viktigt för oss att få med oss?

## Appendix C: Figur.



Cykeln upprepas,  
genom att kvinnors hanteringsstrategier bidrar till att ordningen består.