

*Hans Robertsson*

# Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet



ARBETSLIV | OMVANDLING | 2003:13  
ISBN 91-7045-692-5 | ISSN 1404-8426



*Arbetslivsinstitutet*

**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödjande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Petterson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003

Arbetslivsinstitutet,  
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-692-5

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

**Avhandlingen omfattar tre studier:**

I. Pingel B & Robertsson H (1998) *Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön*. *Arbete och Hälsa* 1998:13, Solna: Arbetslivsinstitutet.

II. Robertsson H (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. *Arbetsliv i omvandling* 2002:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

III. Robertsson, H. (2003) *Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion*. *Nordisk Psykologi*, Vol. 55 (2) 155-174.

## Förord

Någonting återstår alltid till sist och sedan kommer det alltid något annat. Så har det varit en längre tid nu. Bara denna studie är klar, bara denna rapport är färdigskriven osv. Nu börjar ändå slutet närma sig för den här resan som har varit väldigt lång. Jag minns knappt hur det började men jag vet att Gunnela Westlander och Birgit Pingel medverkade till att jag hamnade på jämställdhetsfältet. Att skriva en avhandling underlättas om man finns i ett socialt sammanhang där intresset för frågorna i avhandlingen är stort. Jag har haft förmånen att vara verksam bland både praktiker och forskare. Styrelsearbetet i Jämställdhetsarbetarens förening gav mycket erfarenheter, stöd och uppmuntran. Kamratskap med entusiaster som Doris Olsen och Annika Baude är fascinerande. Annika var också verksam i forskargruppen Kön och Arbete sedermera FOUP, min hemvist på institutet. Mina arbetskamrater och kollegor har varit ett ovärderligt stöd och jag tackar er alla. Framförallt vill jag tacka Birgit Pingel och Inga-Britt Drejhammar som varit handledare och oförtröttligt läst texter till olika manus och hela tiden kommit med kloka synpunkter. Jag vill också framföra ett varmt tack till Anita Nyberg och Gerd Lindgren som lagt ner stort arbete på att förbättra manus till artikeln om manliga sjuksköterskor.

Slutmanus har lästs av professor Guje Sevón på Handelshögskolan och professor Henry Montgomery och min handledare professor Gunn Johansson på Psykologiska institutionen som alla bidragit med konstruktiva synpunkter. Jag tackar er för det. Ett tack vill jag också framföra till mina chefer Lena Gonäs och Göran Brulin som har gjort arbetet möjligt. Sist men inte minst vill jag tacka alla er i sjukvården som tagit er tid och bidragit med era erfarenheter och gjort avhandlingen möjlig.

Stockholm 2003 11 06

## Abstract

Robertsson, H. *Construction of masculinity, professional identity, gender segregation and gender equality*. National Institute for Working Life, Working Life in Transition 2003:13. 53 pages. Written in Swedish.

The overall purpose of the thesis is to enhance the knowledge of conditions promoting gender equality and reducing gender segregation in working life by studying women and men in health care services. The focus on men working in female-dominated professions was a strategic choice to highlight gender segregation and gender order from this perspective. *Professional identity in health care services – position, person and sex*, the gender segregated health care system is described and analysed based on interviews with physicians, nurses, auxiliary nurses, diaries and participant observations. Professional identities were influenced by the gender order and gender marked. Female physicians paid attention to this to a higher extent than their male colleagues. There were contradictory notions of the nursing profession and masculinity. Notions of femininity and masculinity were expressed without problematizing the gender order. Therefore, in the following studies male nurses and men working in female-dominated professions were studied. *Construction of masculinity and gender segregation in health care services – male nurses and hegemonic masculinity*, which was built on interviews primarily with male nurses but also with other colleagues, showed that male nurses were given professional advantages at work and they advanced to a higher degree than female nurses. Men "ride the glass escalator" in accordance with the gender order but they are subordinated to hegemonic masculinity. Their masculinity or sexuality can be questioned, as a way or strategy to maintain traditional "gender roles" and male predominance. *Men in non-traditional professions and the construction of masculinity* was based on thirty hours of group discussions in a male development group consisting of men working in female-dominated professions. Discussions were focused on experiences of being a man at a female-dominated workplace, equality and changes. Ideals of masculinity and norms are developed and maintained among others by homosociality and homophobia. In the development group, the knowledge of equality enhanced and there was a willingness to make changes. However, the relatively low position these men had in the organization hierarchy and in the masculinity hierarchy contributed to limit the development of knowledge to the group.

An overall conclusion is that professions are gender marked in accordance with a heteronormative gender construction built on male predominance. The vertical and horizontal gender segregation is accordingly reproduced in the labour market. This requires that the equality project becomes a common issue for women and men and perhaps that a broader cooperation and a greater exchange of knowledge are developed with "deviant" groups. After all, it is the

same gender order or gender power system that subordinates and oppresses women that subordinates and oppresses groups standing outside the heteronormative lifestyles. The question is only how to bring about this change?

Keywords: gender segregation, professional identity, gender marking, equality, gender order, gender power system, construction of masculinity, hegemonic masculinity, homosociality, homophobia, heteronormative.

# Innehåll

Förord

Abstract

1. Bakgrund	1
Varför är könssegregeringen ett jämställdhetsproblem?	2
Motiven för jämställdhet	2
Lika rätt	3
Jämställdhet och samhällsutveckling	3
Outnyttjad kunskap och erfarenhet	4
Jämställdhet och arbetsliv	4
Jämställdhet och personlig individuell utveckling	4
Jämställdhet och kunskapsutveckling	5
Förändra mansidealet	5
Förändringsarbete	6
Kvinnliga brytare	7
Manliga brytare	7
2. Syfte	10
Studie I. Yrkesidentitet i sjukvård – person, position och kön	10
Studie II. Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet	10
Studie III. Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion	10
3. Översikt av könsteoretisk forskning	11
Studier av könssegregering på arbetsmarknaden	11
Psykologisk och socialpsykologisk könsforskning	12
Sociala inlärningsteorier	13
Social identitetsteori	13
Psykoanalytisk teori och identitetsutveckling	14
Mot ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på kön och organisation	16
Socialt kön – doing gender	18
Könsroller och yrkesroller	19
Identiteter som sociala konstruktioner i arbetet	20
Hegemonisk maskulinitet som analysredskap	21
Invändningar och kritik	23
Maskulinitetskonstruktioner, homosocialitet och homofobi	24

4. Metod	27
Sjukvården som arena för könskonstruktioner och studier av könssegregering	27
Deltagande observationer	28
Intervjuer	28
Värdefrihet vid deltagande observation och generalisering	29
Sammanfattning av begrepp och tolkad innebörd	30
5. Summering av studierna	31
Studie I: Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön	31
Studie II. Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård. Manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet	32
Studie III. Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion	33
6. Sammanfattande diskussion	36
Vilka är motiven för jämställdhet och hur uppfattas könssegregering?	37
Segregering	38
Medvetenhet en förutsättning för ökad jämställdhet	38
Engagera män i jämställdhetsarbetet	40
Brytarstrategin	40
Hegemonisk maskulinitet, förändring och jämställdhet	41
Gå vidare. Förändra eller bevara?	42
7. Summary	44
8. Referenser	47



## 1. Bakgrund

Den könssegregerade arbetsmarknaden upplevs av flera skäl som ett problem och att bryta eller minska könssegregeringen på arbetsmarknaden är och har varit en uttalad strävan i jämställdhetsarbetet (Gonäs 2001). Den politiska ambitionen har sedan några årtionden varit att skapa lika möjligheter för kvinnor och män. De jämställdhetspolitiska kraven på en mindre könssegregerad arbetsmarknad, har vuxit sig allt starkare men det råder fortfarande en betydande segregation mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (ibid.). Könssegregering är den mest genomgripande aspekten av arbetsmarknaden (Cross & Bagilhole 2002). Frågan kvarstår varför förändringen går långsamt och det är därför angeläget att studera de könssegregerande processerna. Det övergripande syftet med avhandlingen är att få ökad kunskap om könssegregeringsprocesser och förutsättningar för eller möjligheter till ett mer jämställt arbetsliv.

Mitt intresse för jämställdhetsfrågor väcktes bl.a. av KOM-programmet (Kvinnor och män i samverkan) som administrerades av Arbetsmiljöfonden men även av eget praktiskt jämställdhetsarbete på Arbetsmiljöinstitutet (Robertsson 1994) samt styrelsearbete i Jämställdhetsarbetares förening 1994-2000. KOM-programmet hade till uppgift att stödja forskning, förändringsarbete och andra insatser som syftade till att påverka obalansen mellan kvinnor och män som råder i arbetslivet (Boëthius 1993). De målområden som programmet omfattade var arbetsorganisation, värdering av kvinnor och mäns arbete samt rollförändringar. Det sistnämnda innefattade frågeställningar om vad som händer när kvinnor kommer in på mansdominerade arbetsplatser och män på traditionellt kvinnliga. Mycket få projekt inriktades dock på män som träder in i traditionella kvinnoyrken.

Mitt intresse för att studera könssegregeringsprocesser ur ”manliga brytares” perspektiv växte. Jag genomförde en litteratursökning/studie för att få en uppfattning om hur vanligt förekommande projekt, som inriktades på manliga brytare, var samt vilka resultat studierna presenterade (Robertsson 1993). Det visades att ganska få studier genomförts om manliga brytare. Vid den tidpunkten hade jag inga möjligheter att i något enskilt projekt gå vidare med mina frågor. Jag hade dock möjligheter att knyta kontakt med vården och få insikt i vårdarbetet i ett antal utvärderingsarbeten (Pingel 1993; Pingel & Robertsson 1994; Brunnberg, Hagberg et al. 1996) där jag fick träffa och samtala med sjukvårdspersonal, även med manliga undersköterskor och manliga sjuksköterskor. Det dröjde dock till 1994 då jag inom ramen för ett omfattande projektarbete, ”Yrkesidentitet i sjukvård”, på Arbetsmiljöinstitutet, tillsammans med Birgit Pingel, fick möjlighet till fördjupade studier mig i sjukvården (Pingel & Robertsson 1998).

I studien (den första som ingår i avhandlingen) ställdes bl.a. frågor om kvinnlig och manlig sjukvårdspersonals yrkesidentitet i förhållande till föreställningar om kön och könsarbetsdelning. Studien gav värdefull kunskap om könskonstruk-

tioner och könssegregeringsprocesser i sjukvården men inte tillräcklig kunskap om manliga brytare. Resultaten väckte frågor som berörde maskulinitetskonstruktioner och jämställdhet, i synnerhet manliga brytares förhållande till genusordning och könskonstruktioner. För det fortsatta studiet av manliga brytare och könssegregering krävdes därför ytterligare intervjuer med manliga sjuksköterskor.

I de två efterföljande studierna fokuserades manliga brytare. I den andra studien låg tonvikten på intervjuer med manliga sjuksköterskor om deras uppfattningar och föreställningar om arbete, segregering och könskonstruktioner.

Den tredje studien fördjupade det manliga brytarperspektivet på jämställdhet, könssegregering, genusordning och maskulinitetskonstruktion. Där följdes, genom deltagande observation, diskussionerna i en utvecklingsgrupp med ”manliga brytare”.

Valet av sjukvård, som arena för studiet av yrkesidentitet, könskonstruktioner, i synnerhet maskulinitetskonstruktioner, samt könssegregeringsprocesser, motiveras av att det i sjukvården finns en tydlig maktstruktur, som grundas på könsdikotomi. Ytterligare ett motiv för att fokusera på sjukvården var att där finns könsmärkta yrken, där yrkesidentitet och föreställningar om kön är kongruenta och förstärker varandra (ex. manliga läkare och kvinnliga sjuksköterskor) men även yrken där traditionella föreställningar om kön och yrken är motstridiga (ex. kvinnliga läkare och manliga sjuksköterskor). Valet underbyggdes av föreställningen, att studier av könskonstruktioner och könssegregerande processer, underlättas om arenan utmärks av motsättningar.

### **Varför är könssegregeringen ett jämställdhetsproblem?**

Jämställdhetsdiskursen utgår från ett normativt och politiskt ställningstagande. Projekt och utvecklingsarbete inom jämställdhetsfältet utgår ofta ifrån att könssegregeringen är ett problem. En fråga, som kan ställas, är varför. Diskussionerna om och argumenten för en numerärt mer jämställd arbetsmarknad saknar ofta ett explicit maktperspektiv. Frågor om makt, inflytande och lönesättning förbises och i förhoppningen att dessa frågor kommer att lösas automatiskt, genom en numerär utjämning. Jag återkommer till frågorna i den avslutande diskussionen, men vill nämna dem här, för att möjliggöra en kritisk läsning av de dominerande motiven för jämställdhet och även motiven för brytförsök, i synnerhet strävan att öka antalet män i kvinnodominerade yrken.

### **Motiven för jämställdhet**

Motiv för jämställdhetssträvanden omfattar flera aspekter som alla kan ses som olika perspektiv eller problematiseringar på de mångfacetterade och sammanvävda könssegregerande processerna. I jämställdhetsdiskursen kan flera aspekter urskiljas: rättighetsaspekten, en samhällsutvecklingsaspekt, en identitets- eller

socialpsykologisk aspekt, en lönsamhetsaspekt, samt en vetenskaplig aspekt (Westlander 1991; Wahl 1992).

### *Lika rätt*

En demokrati- eller rättighetsaspekt på jämställdhet, är att kvinnor liksom män, har lika rätt till egen försörjning och eget förvärvsarbetet, vilket utgör grundbulten i ett demokratiskt samhälle. I utbildning och på arbetsmarknaden ska kvinnor och män ha lika möjligheter att välja inriktning och yrke. Det finns inte längre några formella hinder för detta men i realiteten är skillnaderna i utbildnings- och yrkesval mellan könen stora vilket återverkar på arbetsmarknaden som både är horisontellt och vertikalt segregerad. Ur rättighetsaspekten har kvinnors problem uppmärksammats, eftersom de är underordnade i den rådande genusordningen. Mer sällan har mäns problem uppmärksammats även om det har skett stora förändringar på senare år. Jämställdhetsministern Margareta Winberg startade bl.a. ett tvåårigt projekt<sup>1</sup> i syfte att kartlägga olika jämställdhetsaktiviteter som pågick i landet utifrån ett mansperspektiv. Avsikten var att identifiera motstånd eller hinder för mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. Exempelvis har mäns begränsade möjlighet att ta del i vårdnaden av barnen på grund av arbetsgivares negativa attityder uppmärksammats. Manliga brytare har varit i fokus i den diskurs som utgår från mannens perspektiv när det gäller att bryta traditionella könsordningar. Utbildnings- och yrkesval samt möjlighet att kombinera arbetsliv och familjeliv är viktiga inslag i rättighetsdiskursen.

### *Jämställdhet och samhällsutveckling*

Demokratiargumentet för jämställdhet sammanhänger med samhällsutvecklingen. Det är ett viktigt krav i jämställdhetssträvandet att beslutande församlingar på alla nivåer och politikområden är representativa d.v.s. att de återspeglar befolkningssammansättningen med avseende på kön. Kravet på representativitet motiveras utifrån föreställningen om att kvinnors och mäns olika erfarenheter ger ett bredare perspektiv på politiska frågor och samhällsutvecklingen. Den politiska målsättningen är att uppnå jämn fördelning i de politiska organen. Snedfördelningen är fortfarande stor i beslutande organ, speciellt om hänsyn tas till den tyngd de olika politikområdena tillmäts. På senare tid har kvinnorepresentation alltmer kommit att motiveras utifrån lönsamhetsaspekten i jämställdhetsdiskursen. Jämställdhetskonsulter lyfter ofta fram bristen på kvinnor i ledande positioner som ett effektivitets- eller resursproblem (Dahlbom-Hall 1992; 1996; 2000; Roth 2002).

---

<sup>1</sup> Se vidare slutrapporten från projektet Män och jämställdhet Wetterberg, T. (2002). Vill man ha jämställdhet? Slutrapport för projekt Män och Jämställdhet. Stockholm: Regeringskansliet.

### *Outnyttjad kunskap och erfarenhet*

Brist på jämställdhet kan betraktas som ett organisationsproblem och kan upplevas som ett resursproblem, ett ledarskapsproblem eller ett lönsamhetsproblem. Kvinnor eller män kan vara en outnyttjad resurs i organisationen. Deras kunskaper tas inte till vara eller förbises det gäller också deras specifika erfarenheter eller perspektiv. Avsaknaden av manliga förebilder för barn i förskolan har uppmärksammats som ett organisationsproblem och har angivits som motiv för att minska könssegregeringen i förskolan. Bristen på män har också uppmärksammats inom andra vård- och omsorgsområden. Ofta ställs förhoppningar om att fler män i vård- och omsorgsyrken ska leda till ökad status och ökade löner.

### *Jämställdhet och arbetsliv*

Könssegregeringen innebär att kvinnor och män verkar inom olika områden på arbetsmarknaden och att de flesta yrken är könssegregerade. Män är överrepresenterade på ledande poster och mansdominansen ökar högre upp i lednings-, besluts- och makthierarkierna. Mansdominerade yrken är ofta högre betalda än kvinnodominerade.

Horisontell segregering innebär att kvinnor dominerar i yrken som har låg status och dåligt betalt och män i yrken med högre status och högre lön. Den horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden betraktas därför som ett jämställdhetsproblem men det är mer sällan dessa argument ställs i fokus. Istället har könssegregeringen problematiserats på en mer arbetsplatsanknuten eller individuell nivå. I jämställdhetsdiskursen nämns ofta att trivseln ökar på könsblandade arbetsplatser och eventuellt produktion, kreativitet och effektivitet. Andra argument för en jämnare könsfördelning berör sexualiteten. Enkönade arbetsplatser, framförallt manligt dominerade arbetsplatser, anses uppmuntra till sexuella trakasserier av kvinnor och förtrycket i sin tur innebär sämre effektivitet (Hagman 1995). Andra argument som också berör sexualiteten är att könsblandade arbetsplatser innebär en viss erotisk laddning som främjar arbetsglädje och kreativitet (Boëthius 1989) Argument i jämställdhetsdiskursen som i likhet med många andra utgår ifrån ett icke uttalat heteronormativt grundantagande.

### *Jämställdhet och personlig individuell utveckling*

Jämställdhetssträvanden med fokus på socialpsykologiska aspekter hävdar att alltför snäva könsroller bör undvikas eftersom de hindrar både män och kvinnor att utvecklas som människor. Könssegregeringen hindrar en mångsidig utveckling av mänskliga resurser (Westerberg 1998). De psykologiska och socialpsykologiska aspekterna innefattar såväl individuella upplevelser och erfarenheter som upplevelser och erfarenheter grundade på interaktion inom och mellan könen i alla sociala och kulturella sammanhang. Personlighetens utvecklingspotential ökar hos kvinnor och män som får bredare erfarenheter av möjligheten att delta

både i yrkes- och familjeliv. Jämställdhetssträvanden som motiveras utifrån socialpsykologiskt perspektiv innefattar mannen och hans koppling till familjen på ett framträdande sätt.

Den pedagogiska vinsten är att när männens ansvar för att delta i hemarbete och barnens fostran fokuseras, tydliggörs könsnormer. Den manliga familjeförsörjarnormen är ett hinder för jämställdhet. Insikten om detta innebär en möjlighet till förändring av rådande manlighetsideal.

### *Jämställdhet och kunskapsutveckling*

Bristande jämställdhet kan även betraktas som ett vetenskapligt eller ett kunskapsproblem. Kvinnoforskningen kritiserar och utgör en motbild mot den mansdominerade vetenskapsteorin och kunskapsproduktionen (Wahl 1992). Kvinnor ställer andra frågor än män och problematiserar på ett annat sätt vilket kan ge andra och nya perspektiv på frågor som ställs och tolkningar som görs.

### **Förändra mansidealet**

Förändring av mansideal har varit ett starkt jämställdhetsargument som hävdar att en förutsättning för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden är förändring av traditionella könsroller (Jalmert 1984).

Arbetsmarknadsdepartementets idéprogram om mansrollen ”Mannen i förändring” efterlyste redan 1985 behovet av mansforskning på ett flertal områden och påpekade att män är fångna i ett system som de själva bär huvudansvaret för (Arbetsmarknadsdepartementet 1985).

Mansmaktsystemet är inte bara till skada för män utan också systemet förutsätter en kvinnoroll som omöjliggör jämställdhet mellan könen. Mansrollen ansågs göra män både till förtryckta och till förtryckare. Liknande tankegångar presenterades i en uppmärksammat artikel ”Towards a New Sociology of Masculinity” (Carrigan, Connell et al. 1985) där begreppet hegemonisk maskulinitet lanserades som begrepp och förklaringsmodell till varför män upprätthåller en norm som de flesta män inte vill eller kan följa. I Sverige spreds dessa tankegångar först av Margot Bengtsson och Jonas Frykman 1987 i skriften ”Om maskulinitet. Mannen som forskningsobjekt” (Bengtsson & Frykman 1987). Här beskriver forskarna tre strategier som män kan bemöta de ökade kraven på jämställdhet varav en, nämligen den strategi som erkänner kvinnoförtrycket och är beredd till genomgripande förändringar, blir hotfull för ”den manliga identiteten”.

Jämställdhetssträvanden, som vill öka männens engagemang är många, och här efterlyses ökade kunskaper hos män men också en utökad mansforskning med ett kritiskt könsperspektiv (Jalmert 1994). Demokratiska argumenten ligger till grund för viljan att öka mäns engagemang som antas leda till personlig

utveckling. I projektet ”Mannum – för ökat jämställdhetsengagemang bland män” (Wetterberg 2002) formuleras dessa tankar.

”Kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Detta är målet för jämställdhetspolitiken. Genom historien har jämställdhet framför allt betraktats som en demokratisk angelägenhet för kvinnor, men jämställdhet innebär också ökade möjligheter till personlig utveckling. Detta är naturligtvis även män betjänta av. För att jämställdhet ska kunna förverkligas inom alla samhällsområden krävs en vilja till förändring och en aktiv medverkan från både kvinnor och män. För att få fler män engagerade i detta arbete tror vi att det krävs mer kunskap om jämställdhet bland männen.”

Den svenska jämställdhetsdiskursen har alltmer fokuserat på männens deltagande inte minst när det gäller vård av barn och möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv. De psykologiska eller socialpsykologiska aspekterna av jämställdhet visar komplexiteten i konstruktioner av femininiteter och maskuliniteter som får återverkningar på arbetsmarknaden på flera sätt. Här skulle förmodligen uppluckringen av stereotypa föreställningar om yrke och kön öka flexibiliteten och minska segregeringen. Traditionella maskulinitetskonstruktioner, ideal eller normer bjuder dock motstånd. I norrländska orter t.ex. har arbetstillfällena försvunnit på traditionella manliga yrkesdomäner inom tung industri, gruvor, sågverk m m. Denna arbetsbrist balanseras inte mot behovet av arbetskraft inom vård- och omsorg. Män väljer arbetslöshet istället för att arbeta inom ”kvinnligt stämplade” sektorer.

Argumenten för förändring och en ökad jämställdhet samt en mindre könssegregerad arbetsmarknad, som presenteras ovan, är överlappande men inte heltäckande d.v.s. det går att finna fler argument. Sammantaget ger de viktiga skäl för ett mindre könssegregerat arbetsliv och ett mer jämställt samhälle. Inledningsvis nämndes att utvecklingen går långsamt, och därför behöver vi mer kunskap om könssegregeringsprocesser och hur könskonstruktioner skapas och reproduceras i arbetslivet.

### **Förändringsarbete**

I det praktiska förändringsarbetet i syfte att minska könssegregeringen genomfördes en rad ”brytförsök” d.v.s. ansträngningar för att få kvinnor att välja mansdominerade arbeten och män att välja kvinnodominerade arbeten. Samhällets möjligheter att aktivt främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet har ökat bl.a. genom lagstiftning och forskning. Den könssegregerade arbetsmarknaden initierade jämställdhetsforskning, knuten till arbetslivet. Den följde två huvudstråk och genererade en mängd

studier av varierande karaktär, uppsatser på högskolor, avhandlingar och annan litteratur.

Det ena huvudstråket tog sin utgångspunkt på problem och hinder som kvinnor möter i karriären och i kvinnligt ledarskap (Dahlgren 1979; Herlin 1979; Dahlgren & Lindgren 1982; Ressner 1985; Lundmark 1987; Sandberg 1987; Boëthius 1989; Wahl 1992, Höök 2001). Det andra huvudstråket byggde på "bryttraditionen". Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser och i mansdominerade yrken studerades. Denna inriktning har rönt mindre intresse än den första. Det finns dock en del publikationer om roller i förvandling och om kvinnors inträde på "mansdominerade områden (Liljeström 1976; Herlin 1979; Kyle 1979; Westlander 1981; Dahlgren & Lindgren 1982; Fürst 1985; Lindgren 1985; Pingel & Westlander 1995).

### **Kvinnliga brytare**

På 1970-talet vidtogs jämställdhetspolitiska åtgärder som ofta utgick från den arbetslivsbaserade könsrollsforskningen. De så kallade brytförsöken stod i centrum (Westlander 1991). "Brytare" är alla de som kliver över "könsbarriärer" och ger sig in på områden som domineras av motsatt kön. Därmed lämnades den beskrivande ansatsen av könsrollernas innehåll och mer inträngande fallstudier utfördes. Brytförsöken innebar att kvinnor fick tillträde till mansdominerade branscher (Fürst-Mellström 1980). Liljeström (1986) redogör för konsekvenserna av en försöksverksamhet med "kvinnlig" arbetskraft på "manliga" jobb. Frågor om hur familjelivet och mannens roll påverkades och hindrades lyftes fram och de motstridiga krav som kvinnorna mötte uppmärksammades. Andra brytförsök för kvinnor syftade till att erbjuda kvinnorna ett mer kvalificerat arbete. Brytförsöken visade på stora svårigheter då det gällde att förbättra kvinnoyrkenas arbetsinnehåll i verksamheter med inrotade mönster för arbetets uppdelning. Ett antal av dessa försök följdes upp efter nio år (Fürst 1985). Konsekvenserna för kvinnornas del hade blivit att de återfanns i de bundna, monotona arbetena som utmärktes av stress och återfanns på lägre nivåer i arbetsorganisationen. Fürst beskriver hur kvinnorna successivt lämnar de traditionella mansjobben. Liknande resultat framkom då ett stort brytförsök inom bilindustrin följdes upp efter 20 år (Pingel & Westlander 1995). Brytförsöken visade på stora problem när det gällde förändringarnas överlevnad. Exempel på "återställare" (Abrahamsson 2000) av den traditionella ordningen var många. Fokusering på återskapande processer synliggjorde styrande normer som var starkare än krafter som fanns i förändringarna (ibid.).

### **Manliga brytare**

Brytförsöken kom att gälla kvinnornas situation på manligt dominerade arbetsplatser och begreppet "brytare" förknippas ofta med kvinnor, men det finns

manliga brytare och manliga brytförsök. I Sverige initierades ett fåtal manliga brytprojekt av Statens arbetsmarknadsnämnd (Statens Arbetsmarknadsnämnd 1980; 1982; 1983). På initiativ av Arbetsgruppen om mansrollen på Arbetsmarknadsdepartementet anordnades ett seminarium 1984 med män som arbetar inom kvinnodominerade yrkesområden (Arbetsmarknadsdepartementet 1985). De frågor som diskuterades var om män utsattes för sexuellt förtryck, mäns arbetsuppgifter i kvinnojobb, hur ledningen ser på manliga brytare, varför män väljer att bryta, attityder hos andra män gentemot manliga brytare, vikten av att göra karriär, upplevelse av att vara ensam man i ett kvinnokollektiv, åsikter om jämn könsfördelning m m. Kunskap om manliga brytare på arbetsmarknaden är ofullständig. Förhållandet gäller såväl USA som Europa (Hayes 1989; Sandnes & Tanem 1991; Williams 1993). Den ökande forskningen med fokus på maskuliniteter har dock medfört att även antalet studier av manliga brytare har ökat. Idag finns även ett flertal utvecklingsprojekt som fokuserar mannens situation. Många av dessa redovisas i rapporten "Vill man ha jämställdhet?" (Wetterberg 2002).

Argument för att öka andelen män i vård och omsorgen fastslogs på en jämställdhetskongress i Stockholms läns landsting (Hagman 1991).

- arbetsklimatet blir vanligtvis bättre på arbetsplatser där det finns både kvinnor och män.
- med fler män i direkt vårdande arbeten ökar förutsättningarna för att kvinnor och män tillsammans ska kunna förändra arbetsorganisationen underifrån.
- om män och kvinnor finns på alla nivåer, blir det lättare att ta vara på både manliga och kvinnliga synsätt.
- den bättre svarar mot behoven hos dem som ska vårdas.

Försöksverksamhet, studier eller forskning om män i kvinnodominerade yrken har varit sparsamt förekommande (Williams 1993). De studier som finns att tillgå visar att manliga brytare ställs inför andra "problem" än kvinnliga brytare, som i och för sig grundas på samma bakomliggande könsstrukturella förhållanden, men som ger olika utfall. Män ges fördelar i karriären och flera studier har konstaterat detta (Minnigerode, Kayser-Jones et al. 1978; Robertsson 1993; Williams 1995; Evans 1997; Jorfeldt 2000; Robertsson 2002) men på ett personligt plan kan deras manlighet ifrågasättas (Herek 1987; Heikes 1991; Evans 1997; Eriksson 2002; Robertsson 2002).

Överspridningseffekter av kön eller könsmärkning kan förklara en del av fenomenet minoritetens könstillhörighet synliggörs i enkönade miljöer och kontrasteras mot könsfärgade föreställningar om yrke. Överspridningseffekter har observerats för män i kvinnodominerade yrken d.v.s. yrkesmässiga relationer färgas av kön (Sandnes & Tanem 1991; Moström 1992; Jansson 1994). Många studier påvisar könssegregering inom sjuksköterskeyrket, men utan att problematisera den utifrån genusordningen och maskulinitetskonstruktion (Wendt



1984; Ott 1989; Bradley 1993; Dufwa 1993; Marsland, Robinson et al. 1996; Evans 1997; Soerli, Talseth et al. 1997). I studier av brytare ställs ofta frågan om omförhandlingar av genuskontrakt sker och det har visats att genuskontrakten utmanas (Pettersson 1996) men att genusordningen ändå i någon mening återställs så att de grundläggande principerna om isärhållandet av kön och underordning av kvinnor består. En fullständigare kunskap om män som arbetar på icke traditionella områden är önskvärd av fler skäl än det att uppfylla önskan om en mer balanserad könsfördelning i arbetslivet.

Ett sätt att belysa könssegregering i förhållande till maskulinitetskonstruktion är att studera män i brytarpositioner. Manliga brytares perspektiv skulle kunna bidra till en mer djupgående och bredare förståelse av hur de könssegregerande processerna samverkar (Lindgren 1985). Detta är bakgrunden till att manliga sjuksköterskor och manliga brytare är i fokus i de två senare studierna i avhandlingen. Män i kvinnodominerade yrken utmanar den genusordning som genererar ett manlighetsideal som grundas på en heteronormativ världsbild (Robertsson 2002).

”Med begreppet heteronormativitet åsyftas i forskningssammanhang de institutioner, strukturer, relationer och handlingar som vidmakthåller heterosexualitet som något enhetligt, naturligt och allomfattande” (Rosenberg 2002, s 100).

Idag problematiseras detta förhållande främst inom ”queer teorin” som granskar heteronormativitetens grundläggande principer, exkludering och inkludering och ger andra perspektiv på könsordningen som öppnar upp för ytterligare kunskap om könsskapande och könssegregerande processer (ibid.).

## 2. Syfte

Det övergripande syftet med avhandlingen är att öka kunskapen om förutsättningar för jämställdhet och minskad segregering i arbetslivet genom att studera hur kön produceras och reproduceras i sjukvården.

Nedan presenteras mycket kortfattat de tre studierna som ingår i avhandlingen i syfte att ge läsaren en koppling till det övergripande syftet och den teoretiska referensramen. Studierna sammanfattas mer utförligt före diskussionsavsnittet.

### *Studie I. Yrkesidentitet i sjukvård – person, position och kön*

Den första studien beskriver och analyserar den könssegregerade sjukvården som en organisation där yrkesidentiteter och könsidentiteter skapas inom ramen för makt- och könsstrukturer. Könssegregeringen är vertikal och horisontell och yrkesidentitet färgas av kön. Könssegregering är till fördel för män, både beträffande makt- och statusposition, men för manliga sjuksköterskor står manligheten i konflikt med yrkets kvinnliga könsstämpel.

Därför studerades i de efterföljande studierna manliga sjuksköterskor och manliga brytare för att få mer kunskap om könssegregeringsprocessen och maskulinitetskonstruktioner samt förutsättningar för jämställdhet.

### *Studie II. Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*

Resultaten av denna studie visar att manliga sjuksköterskor ges yrkesmässiga fördelar i arbetet och i organisationen i enlighet med genusordningen men underordnas en hegemonisk maskulinitet och deras manlighet kan bli ifrågasatt. Därmed begränsas möjligheter till utveckling av alternativa maskulinitetskonstruktioner och begränsningen utgör en hämsko för utveckling av jämställdhet.

### *Studie III. Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion*

Resultaten visar att brytarperspektivet synliggjorde genusordningar och hur maskuliniteter konstrueras i förhållande till olika manlighetsideal beroende av bl.a. klass. Manlighetsnormer och olika manlighetsideal utvecklas och upprätthålls bl.a. av homosociala förhållningssätt och homofobi. Bilden av hur maskulinitetskonstruktion styrd av en hegemonisk maskulinitet förhindrar jämställdhetsutvecklingen.

### 3. Översikt av könsteoretisk forskning

De studier, som ingår i avhandlingen, har olika fokus och därför kan flera perspektiv vara klargörande. Tre kvalitativa ansatser, deltagande observationer, intervjuer och dagböcker, ger utrymme för att studera konstruktion av kön i interaktioner som kan vara ord, handlingar, praktiker, symboliska uttryck, innebörder och diskurser. Samtliga används i studien ”Yrkesidentitet i sjukvård – person, position kön”. Där fokuserades och följdes olika könsskapande processer för att få en bild av hur dessa sammanhänger med uppfattningar och föreställningar om yrkesidentitet. Den teoretiska referensramen, för de tre studierna, har ett könsteoretiskt perspektiv. I den första studien knyts könsteori och könsidentitet till yrkesidentitet men frågeställningen ändrades efterhand och kom att fokusera maskulinitetskonstruktioner i förhållande till jämställdhet och återskapande processer. Hegemonisk maskulinitet användes som analysredskap. Begreppen homosocialitet och heteronormativitet relaterades till maskulinitetskonstruktion i syfte att öka förståelsen för hur stabilitet och förändring påverkar reproduktionen av könsmönster och könssegregering. Syftet med avhandlingen är att belysa hur socialt kön eller genus, speciellt hur maskulinitetskonstruktioner, upprätthålls, förändras eller återskapas, i relation till könssegregeringen. Att notera är att syftet inte är att förklara uppkomsten av könsskillnader i texten berörs ändå teorier som försöker förklara den tidiga könsrollsdifferentieringen av den anledningen att de fått en genomslagskraft i det allmänna sättet att tänka om kön. Medvetet eller omedvetet kan de därför utgöra en referensram.

#### **Studier av könssegregering på arbetsmarknaden**

Studier av könssegregering på arbetsmarknaden har främst uppmärksammat kvinnors situation. Strukturella effekter av genusordningen uppmärksammades i tidiga studier av könssegregering ”överspridningseffekter” (Gutek & Cohen 1987). Överspridningseffekter kan också kallas könsmärkning och innebär att kön snarare än arbetets art färgar yrket och inkorporeras i yrkesrollen (Westberg-Wohlgemuth 1996). Kvinnliga sjuksköterskor har t.ex. ibland svårt att bli professionellt bemötta. Utsagorna: ”Hur skiljer man kvinnorollen och arbetsrollen?” ”Man är en slags mamma”. ”Vi kvinnor försöker ju jämka och då blir denna position ganska utsatt” kan exemplifiera detta (Pingel & Robertsson 1998 s 50).

Den könsteoretiska forskningen som initierades utifrån krav på ett mindre segregerat arbetsliv, fokuserade på könsroller, möjligheter och konsekvenser (Westlander 1991). Könsroller och könsdifferentiering i arbetslivet studerades bl.a. av (Holter 1973). Holter ansåg att kön var en egenskap som framkallar ordnade, stabila och sanktionsbärande förväntningar på individen. I analysen av könsdifferentieringens omfattning, upprätthållande och verkningar i det västerländska industrisamhället använde Holter begreppet könsdifferentiering. Med det

menar hon att i ett samhälle eller i en grupp finns en systematisk fördelning av arbete men även utvecklande av karaktärsdrag, som bestäms av kön. Förklaringsmodeller som fokuserar på sociala och psykologiska faktorer utvecklar två perspektiv på könsordningen eller genussystemet i samhället. Det ena perspektivet fokuserar på det könsuppdelade föräldraskapet (Liljeström 1976; Chodorow 1978). Det andra perspektivet lyfter fram processerna bakom det könsuppdelade maktsystemet (Hartmann 1976; Lindgren 1985; Hirdman 1988). Därmed infördes ett strukturellt perspektiv på könsdifferentiering och könsarbetsdelning. Idag används ofta begreppet ”doing gender” för att beteckna att vi i olika interaktioner och processer medvetet eller omedvetet skapar kön. Förklaringar och teori-bildningar om orsakerna till könssegregeringen fokuserar idag antingen de bakomliggande strukturerna eller samspelet mellan individ och struktur. Teori-bildningar på en övergripande strukturell nivå söker förklaringar i grundläggande lagbundenheter i det sociala, i kulturen och historien och är huvudsakligen socialkonstruktivistiska (Connell 1987; Hirdman 1988).

### **Psykologisk och socialpsykologisk könsforskning**

I traditionell psykologisk könsforskning eller mainstreampsykologin studeras skillnader mellan könen. De teoretiska resonemangen utgår från antagna skillnader och behandlar kön som en variabel som studeras genom statistiska utfall av begåvning eller personlighetsegenskaper m m. (Brannon 1996; Rogers & Rogers 2001 Magnusson, 2002, 2003). En annan inriktning inom psykologisk könsforskning som Magnusson (ibid.) urskiljer är den som använder psykologiska standardtekniker för att producera bättre kunskap om kön och kvinnor i syfte att förändra. Här finns en politisk utgångspunkt som tar fasta på de ojämlika villkoren mellan könen. ”De feministiska anspråken visar sig ofta i diskussioner om strukturella faktorer och maktförhållanden så att säga utanför psykologin och könet” (Magnusson 2002 s 77). Man söker vägar att förändra genom att skaffa kunskap med kvantitativa metoder. Dessa inriktningar faller inom ramen för det funktionalistiska paradigmet. En tredje inriktning är den som studerar kön som ett betydelsesystem och strukturell princip. Ansatsen är subjektiv och kvalitativ och den teoretiska bakgrunden är mång- eller tvärvetenskaplig. Influenser från feministisk teori, hermeneutik, fenomenologi, kritisk psykologi, socialkonstruktivism, postmodernism och marxism kan urskiljas. Den gemensamma nämnaren är att kön betraktas som en social konstruktion som människor ”gör” i sin vardag ”doing gender” (West & Zimmerman 1987). Slutligen avgränsas den forskning som ifrågasätter de bipolära könskategorierna och förklaringsmodeller som uttalat eller outtalat analyserar könskonstruktioner från ett heteronormativt grundantagande. Här återfinns de brokiga och icke enhetliga teoribildningarna som går under namnet Queer theory vars främste företrädare Judith Butler inte vill defini-

era queer eftersom ”Det queeras uppgift är att bryta upp kategorier, inte att förvandlas till en” (Rosenberg 2002 s 11).

### *Sociala inlärningsteorier*

I sociala inlärningsteorier beskrivs hur könsdifferentieringen sker i ett socialt, ekonomiskt och psykologiskt kontext. Inlärningsteorin tar fasta på rollmodeller, t.ex. föräldrar eller andra signifikanta personer i barns närhet men också de rollmodeller som återfinns i massmedia, litteratur, konst, film mm.

Genom sanktioner upprätthålls könsrollsnormer, förstärks internaliserade normer och motiv samt kontrolleras eventuella önsknings hos individen att bryta normsystemet. Sociala inlärningsteorier förklarar förvärvandet av kön på samma sätt som förvärvandet av andra inlärd egenskaper eller personlighetsdrag och därmed betraktas kön huvudsakligen som en variabel. Teorierna tenderar även att betrakta inlärningen som relativt passiv. Kritik av social inlärningsteorin har framförts av flertal psykologer och genusforskare (Boëthius 1993; Gergen & Davis 1997) bl.a. ifråga om det passiva förvärvandet av könsroller. En något mer interaktiv modell utgör könsschema teorin som utvecklats en mer kognitiv ansats (Brannon 1996). Williams (1989) anser att den sociala inlärningsteorin missar en viktig aspekt, nämligen de otaliga variationerna av meningar som människor skapar genom sociala aktiviteter. Teorin fokuserar på sådant beteende som är konformt till statistiska könsroller snarare än på processen genom vilken individer aktivt konstruerar definitioner av manlighet och kvinnlighet. En konsekvens blir att teorin inte kan förklara hur maskulinitet och femininitet upprätthålls i icke traditionella yrken. Teoretiskt förväntas snarare att individer formas efter de karaktäristika som föreligger i könstraditionella yrken. Detta skulle t.ex. innebära att kvinnor som arbetar inom det militära skulle förväntas ha de maskulina aggressiva kvaliteter som associeras med militärer och manliga sjuksköterskor och undersköterskor skulle förväntas vara feminina, omvårdande och passiva. Några belägg för detta finns inte enligt Williams (ibid.).

### *Social identitetsteori*

Social identitetsteori är en riktning inom socialpsykologin som fokuserar på processer som rör individers identifikation med grupper samt kognitiva och känslomässiga konsekvenser. Social identitetsteori fokuserar inte huvudsakligen hur av kön konstrueras utan är det kanske mest kända försöket att förklara gruppkonflikter utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv (Wetherell 2002). Begreppet sociala identitet används ändå för att analysera människors olika identiteter bl.a. i betydelsen kvinna eller man (Fraser 1992). Fraser understryker att sociala identiteter är sammansatta av en mångfald olika betydelseskäpande praktiker. Olika identitet står i fokus beroende på kontexten, exempelvis könsidentiteten. Kan kön vara relevant och styrande för interaktionen? Ur ett genusperspektiv kan svaret

vara att det är den som i situationen har makten som bestämmer. Därför kan en kvinnas yrkesidentitet som läkare vara den viktigaste sociala identiteten i ett sammanhang medan det i ett annat är identiteten som kvinna som står i förgrunden. Detta kan därför innebära att en kvinnlig läkares position förringas när kön och inte professionell status kommer i första rummet. På samma sätt kan en manlig sjuksköterska uppfattas som läkare eftersom läkare identifieras som män. Sådana sammanblandningar av yrkesidentiteter och könsidentiteter är vanliga inom sjukvården (Pingel & Robertsson 1998).

Socialt konstrueras dagligen identitet i språk, diskurser och praktiker i arbetslivet med konsekvenser för arbetsdelning och könssegregering. Diskursiv psykologi är en socialkonstruktivistisk ansats som utgår ifrån hur skeenden konstrueras på den sociala och kulturella arenan (Wetherell 2002). Den diskursiva psykologin riktar uppmärksamhet på interaktionen i de dagliga möten som skapar t.ex. könsidentitet. Den ansatsen till diskursiv psykologi som Wetherell anser att de delar med andra forskare (Billig, 1991, Edwards & Potter 1993; Harré & Gilliett 1994) utgår från att det finns två konkurrerande teoretiska läger som borde kunna sammanföras. Den ena är diskursanalys som utgår från konversationsanalys och den andra med rötter i poststrukturalism. Den förra fokuserar hur språket skapar kön och den andra hur diskursen tjänar vissa syften som kan vara sociala eller politiska. Således finns likheter med det performativa perspektivet i ”doing gender” traditionens sätt att närma sig och förstå de könsskapande processerna där nyckelprocesserna är språk och upprepade handlingar och fokus är på diskursiva genusidentiteter.

### *Psykoanalytisk teori och identitetsutveckling*

Williams (1989) anser att psykoanalytisk teori ger en annan infallsvinkel på den könsskapande processen. Individer bär i varje social interaktion med sig en speciell uppsättning av motiv, intressen och önskningar som inte är helt reducerbara till de föreliggande sociala krafterna. Formerna för social interaktion är inte standardiserade de förändras ständigt, beroende på aktörens disposition. Människor konformerar inte passivt till roller; de har med sig sina egna intressen och önskningar i sociala aktiviteter och ofta omdefinierar de dessa i processen.

Chodorow (1978) som är en psykoanalytiskt orienterad forskare, gör en syntes av objektrelationsteori och sociologi. Det enda sättet att förändra könsrollerna är att männen i mycket större utsträckning deltar i vårdandet av barnen i annat fall reproduceras könsrollsmönstren anser Chodorow (1978). ”Too much of mother” är resultatet av faderns relativa frånvaro. Förhållande medför för pojken del att han i den oidipala fasen måste bryta beroende av mamman för att uppnå en manlig identitet. Då ett manligt identifikationsobjekt inte finns lättillgängligt formas hans manliga identitet genom avståndstagande från kvinnlighet, en negativ identifiering således, det vill säga maskulint är det som inte är feminint.

Detta avståndstagande gäller även ”kvinnan inom honom” det vill säga pojkens egna känslor av att vara beroende. Pojkarna får tidigt veta att det krävs en karl för att bli man. Vid inträdet i den manliga världen, där obrottslig kamratlojalitet, styrka, uthärdande av smärta premieras, tvingas pojken att lämna modern. Han lär sig att det är fel att visa kvinnliga känslor och mjukhet. Denna komplicerade process kommer att avsätta livslånga spår och Chodorow menar att pojken i fortsättningen kommer att ha en ambivalent inställning till kvinnor, han har en längtan tillbaka, men samtidigt fruktar han att bli liten och svag. Pojkar utvecklar en positionsidentifikation, till skillnad från flickor, som utvecklar en personlig identifikation med modern. Pojkarna får enligt teorin svårigheter att utveckla en stabil könsrollsidentitet.

Denna ambivalens tar sig många uttryck i samspelet mellan män och kvinnor och i samspelet med andra män. Män har enligt skolbildningen ett överdrivet behov att bekräfta sin mansroll (Williams 1989). Ett antal studier visar att män är upptagna av skapandet och återupprätthållandet av olika slag av maskulina identiteter och uttryck av genderiserad makt och status på arbetsplatsen (Collinson & Hearn 1994). Varje strategi för grundläggande förändring i maskulinitet och femininitet måste enligt Chodorow (1978) ta sin utgångspunkt i att kvinnor och män ska ta lika stort ansvar för det allra tidigaste föräldraskapet. Huvudtemat om ett delat föräldraskap och delad socialisation är centralt vilket innebär kvinnors och mäns deltagande inom livets och samhällets sfärer, produktionsarbete, hem-barn och politik-offentlighet.

Kritik har riktats mot teorins starka betoning på moderns roll. Chodorows utgångspunkt är en familj där modern är hemma och endast lever genom barnen medan fadern är en frånvarande försörjare. Kritiker framhåller att den situationen idag är en smula otidsenlig, då det trots allt finns ensamstående män som är vårdnadshavare till barn och andra män som knyter en nära relation till barnet redan från början (Kipnis 1993). Men otvivelaktigt är det ju så att än idag vilar för flertalet familjer huvudansvaret för barnen på modern. Chodorows huvudslutsats är att de grundläggande villkoren för flertalet måste förändras för att förutsättningar för en djupgående och vittomfattande förändring av maskulinitet och femininitet skall kunna komma till stånd. Bengtsson (2001) berör den kritik som säger att teorin är för essentialistisk eller deterministisk, och anser samtidigt att Chodorows analys inte behöver läsas som

”någon evig biologisk-psykologisk process av manlig/kvinnlig specifik könskaraktär, utan som ett antagande om en grundmekanism för reproduktion av genus, och därmed av identitet, sexualitet och personlighet under specifika, tidsbundna patriarkal och heterosexuella betingelser” (ibid. s 148).

Jag ansluter mig till Bengtssons utgångspunkt att betrakta Chodorows teoribildning d.v.s. som en grundprocess för konstruktion av kön. Den psykoanalytiskt

inspirerade socialpsykologiska teorin tillhandahåller en förklaring till skillnaderna mellan könen men har svårare att beskriva förändringar enligt Johansson (1998). Han kallar inriktningen för konstruktivistisk essentialism och efterlyser ett förändringsperspektiv som kanske ett socialkonstruktivistiskt perspektiv uppfyller.

### **Mot ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på kön och organisation**

Feministiska skolbildningar, som kallar sig socialkonstruktivistiska, utgör en brokig skara med meningsskiljaktigheter och motsättningar. Några huvuddrag enar dock de skilda synsätten. Gergen och Davis (1997) summerar dem i boken "Toward a new psychology of gender". En central position för socialkonstruktivister är att verkligheten är socialt konstruerad genom språklig kommunikation. Språket påverkar således hur vi uppfattar världen. Ytterligare en gemensam ståndpunkt är att beskrivningar av verkligheten beror på kulturella och historiska betingelser. Det finns inte några universella etiska principer utan dessa skapas och upprätthålls i den sociala, historiska och kulturella kontexten. Slutligen kan man säga, att som en följd av det relativistiska förhållningssättet, kan alla anspråk på den sanna verkligheten betraktas med skepticism. Postmodernism riktar uppmärksamhet på samband mellan meningar, makt och språk och att könskonstruktion är en process och inte ett svar (Hare-Mustin & Marecek 1988). Burr (1998) anser att åtminstone fyra gemensamma nämnare bör finnas för socialkonstruktivister. Den första är föreställningen att kunskap konstrueras genom våra handlingar och vår tolkning av världen baserad på internalisering av vår kulturs konstruerade kunskap. Den andra är att kunskap är knuten till historisk tid och kultur d.v.s. eftersom kunskap konstrueras i en speciell kontext kan den bara användas där. Den tredje ståndpunkten är att kunskap upprätthålls genom sociala processer och därför är all social interaktion av stort intresse i synnerhet språket med vilket vi skapar världen. Slutligen finns ett emancipatoriskt drag som manar till handling.

Det socialkonstruktivistiska förändringsperspektivet i teoretiseringar om organisation och könskonstruktioner med rötter i feministisk tradition har blivit det dominerande. Utgångspunkten är att det är i det vardagliga livet, sociala möten och samhandlingar med andra människor, som våra föreställningar om kvinnligt och manligt uppstår och utmanas. Vi producerar oss själva som kön genom våra handlingar. Arbet livet är en arena där dessa sociala möten och samhandlingar utspelas. På arbetsplatserna verkställs och upprätthålls föreställningar om kön och även föreställningar om yrke. Organisationer betraktas som arenor, för socialisering till normer och värderingar både på arbetsplatsnivå och på en samhälls nivå. Arbeten och yrken är inte manliga eller kvinnliga de görs till kvinnliga eller manliga och detta återspeglas i samhället i stort.



De upplevda eller tolkade skillnaderna mellan kvinnor och män manifesterar sig i en mängd föreställningar, idéer och i praktiskt handlande och det har avgörande inflytande på identitetsskapandet som yrkesmänniska och könsvarelse.

Acker (1993) har beskrivit hur kön skapas i organisationer och identifierar fyra genderiseringsprocesser. Den första processen är arbetsdelning efter kön. I organisationer produceras könsmönster när det gäller arbetsuppgifter, lön, hierarki, makt och underordning. En annan process, som upprätthåller könsdikotomier, är skapandet av symboler som förklarar och legitimerar arbetsdelningen. Själva organisationen blir ofta definierad genom bestämda maskulina metaforer: ”I dag er organisatorerna slanke, slemme, aggressive, resultatorienterte, effektive og konkurrerende, men sjelden empatiske støttende, snille og omsorgsfulle” (ibid. s 22). Organisationens medlemmar frammanar själva aktivt sådana bilder i sina strävanden att skapa en organisationskultur. En tredje process är interaktionen mellan individerna i organisationen. Den mångfald av interaktioner som sker mellan kvinnor och män, mellan kvinnor och kvinnor samt mellan män och män innefattar alltid moment av över- eller underordning som skapar allianser och utestängningar. Alla dessa handlingar, som sker på alla nivåer i organisationen upprätthåller och legitimerar könsordningen. Slutligen en fjärde dimension som omfattar det interna mentala arbete som utförs av den enskilda individen och ges uttryck i handlingar. Den enskilda individen uppfattar de normer och den kultur som organisationen omfattar och anpassar medvetet eller omedvetet sina handlingar till detta. Handlingarna förstärker och återupprätthåller därmed könsordningen. Mannen som chef är den starke och kraftfulle ledaren. Kvinnan som chef är den förstående inkännande och receptiva ledaren.

Processerna som beskrivs här förekommer på olika strukturnivåer inom organisationen men även inom individerna. De förekommer i mötet mellan individer och i mötet mellan individer och organisation. Den första processen, som jag ser den, avtecknas som en ytstruktur i organisationen, som kan avläsas i arbetsbeskrivningar, befodringsmönster och bemanningsbeskrivningar samt i lönestatistik och andra statistiska uppgifter. Kartläggningen eller synliggörandet av dessa strukturer ger en översiktlig bild av organisationens könsordning men förklarar inte och ger inte heller någon vägledning i hur denna uppstår eller återskapas. Den symboliska processen, som Acker beskriver, kan studeras genom att kritiskt granska symboliska uttryck och tolka dessa. Till exempel namngivning av fartyg där en symbolisk könsmärkning återspeglas som innefattar principer om isärhållning av kön, hierarki och underordning samt arbetsdelning. Fartyg, som associeras med fritid, ledighet, lyx och nöjen får företrädesvis kvinnonamn. Fritidsbåtar får vanliga kvinnonamn och kryssningsfartyg namn efter drottningar och prinsessor och återspeglar hierarki eller makt. Fartyg som associeras med arbete och kraft får symbolisera maskulinitet och får mansnamn. Den hierarkiska ordningen avslöjas av att ”vanliga” arbetsbåtar ges vanliga mansnamn och de

största kraftfulla isbrytarna får namn efter asagudar. att upptäcka dessa krävs en kontextnära forskningsansats.

Den tredje och fjärde processen, som Acker beskriver, sker på olika nivåer inom och mellan individerna. Dessa processer försiggår, som jag uppfattat det, på en djupare psykologisk nivå. Här blir individens förutfattade meningar, uttalade antaganden och omedvetna föreställningar viktiga inslag i interaktionen med andra men också viktiga inslag för tolkning av arbetsplatsen informella struktur eller kultur. Organisationskulturen kan inte urskiljas lika lätt som de könsmönster som beskrivs i de andra genderiseringsprocesserna. Det är inte heller lätt att urskilja vad som är medvetet eller omedvetet handlande i de könsproducerande processerna som ger återverkningar i yrkesidentiteter eller yrkespositioner. I tal och handlingar överför vi förväntningar på varandra som är könsfärgade som kan avslöja processerna. Kapitel fyra i "Yrkesidentitet i sjukvård" försöker beskriva processen med identitetsskapande möten och hur olika organisationskulturer kan växa fram. Ronden är ett konkret exempel på hur makt kan styra den informella strukturen och kön kan färga relationerna.

### **Socialt kön – doing gender**

I "Doing gender" perspektivet, där kön betraktas som en interaktiv handling (Gunnarsson, Andersson et al. 2003) betonas föränderligheten och variation i högre grad än vad som traditionellt görs inom det socialkonstruktivistiska perspektivet där de återskapande krafterna betonas mer. Kvande (2003) hävdar att "doing gender" perspektivet kan balanseras så att inte det strukturella perspektivet försvinner genom att tillåta att både förändringar och variationer liksom strukturer och maktrelationer blir synliga. Korvajärvi (1998) identifierar olika aspekter på hur socialt kön kan betraktas eller studeras i organisationer. Hon identifierar fyra huvudriktningar och anger de huvudsakliga könsskapande processerna för respektive perspektiv. Hon benämner perspektiven eller synsätten: Etnometodologiskt-, kulturellt- och processuellt perspektiv samt ett perspektiv som tar fasta på iscensättandet eller uttryckandet (performative) av kön. I det sistnämnda perspektivet "performative" är könsskapandet ett iscensättande eller uttryckande av kön och här är forskningsfokus diskursiva genusidentiteter. Språk och upprepade handlingar är nyckelprocesser i könsskapandet. I det som benämns etnometodologiskt perspektiv består det könsskapande perspektivet av interaktion och forskningsfokus för studiet av densamma är samspel. Det är således samspelet mellan kvinna och man eller över och underordnad i ett kontextuellt sammanhang som ska studeras för att nå kunskap om hur socialt kön skapas och reproduceras. Ett kulturellt perspektiv tar fasta på symboler och innebörder som är könsskapande och makt i organisationskulturen exempelvis symboliska uttryck för makt i sjukvård kan vara att läkarens namn på tjänstgöringstavlan anges med efternamn medan de övriga på avdelningen presenteras

endast med förnamn. Läkare har civila kläder under läkarrocken men övrig personal har endast sjukhuskläder. Sådana symboliska uttryck för makt eller könsmaktsskillnader noterades i den första studien ”Yrkesidentitet i sjukvård”.

Det finns inga direkta avgränsningar mellan de presenterade ”doing-gender” perspektiven utan de överlappar varandra. Men de kan åtskiljas beträffande fokus. Handlingar och könsskapande praktiker kan, som jag uppfattar skillnaden, studeras som återskapande och förändring med olika tyngdpunkt beroende på om förändringar endast ses som återskapande eller om förändringar ses som förskjutningar och omförhandlingar inom och mellan könen. Jag anser dock att återskapande i ett kontextbundet sammanhang, som hela tiden förändras, aldrig kan bli fullständigt, utan en viss förändring sker hela tiden beroende på mångfacetterade beroendeförhållanden och i förskjutningar av makt.

### **Könsroller och yrkesroller**

Hur skapas könsroller, könsrollsskillnader, yrkesroller och könssegregering genom normsystem, handlingar, förhållningssätt, språk, diskurser, praktiker osv. på arbetsplatser? Yrkessegregationen förstärker föreställningen om att det finns grundläggande sociala och psykologiska skillnader mellan könen och bekräftar därmed denna skillnad. Könsdifferentieringen är inte ett resultat av endast ett yttre tryck som tvingas på människor. Vi återskapar också aktivt de sociala könskillnaderna. Rollteorin har utsatts för hård kritik och vissa menar att den är omöjlig som teoretisk referensram för analys av maskulinitet.

”The role framework, then, is neither a conceptually stable nor a practically and empirically adequate basis for the analysis of masculinity. Let us be blunt about it. The ’male sexrole’ does not exist. It is impossible to isolate a ’role’ that constructs masculinity (or another that constructs femininity). Because there is no area of social life that is not the arena of sexual differentiation and gendered relations, the notion of a sex role necessarily simplifies and abstracts to an impossible degree” (Carrigan, Connell et al. 1985 s 581).

Den konstruktivistiska förståelsen av kön, betonar att kön uppstår genom processer av könsformande praktik över tid (Bengtsson 2001). Det innebär att kön ständigt omvandlas och förhandlas men alltid utifrån den genusordning som råder och därmed behålls en relativt stabil kontinuitet i det som vi betraktar eller upplever som kön. Individer bär med sig i varje social interaktion en speciell uppsättning av motiv, intressen och önskingar som inte är helt reducerbara till de föreliggande sociala krafterna. Formerna för social interaktion är inte standardiserade och oberoende av deras speciella manifestation i människor, de förändras ständigt, beroende på aktörens disposition. Människor blir inte passivt tilldelade könsroller eller yrkesroller. De har med sig sina egna föreställningar,

intressen och önsknings i sociala aktiviteter som ex arbete och påverkar därmed de normgivande processerna som skapar yrkesidentitet och könsidentitet. Vi kan enkelt uttrycka det som att vi producerar oss själva genom våra handlingar. Den här uppfattningen är inte okontroversiell.

I traditionell mainstreaming psykologi å ena sidan förlägger man könsidentiteten inom individen. Den har internaliserats i personligheten och förblir därefter relativt stabil och oföränderlig. I postmodernistisk feminism utmanas dualistiska kategoriseringar som framställer kvinnor och män till sin natur och essens olika. Här förläggs könet utanför individen. Kön är något som uppstår när människor handlar, framträder och interagerar med varandra. I det socialkonstruktivistiska perspektivet anses kön socialt konstruerat och i ”doing gender” perspektivet understryks föränderlighet än mer.

Eftersom den teoretiska utgångspunkten för tolkande av kön är socialkonstruktivistisk och inte rollteoretisk, kommer fortsättningsvis de vardagliga beteckningarna yrkesroll och könsroll att undvikas, för att markera denna ståndpunkt. Orsaken till att dessa ändå förekommer, är min övertygelse, att när vi i vardagen talar om könsroller eller yrkesroller så gör vi det, utifrån de sociala positioner de är, utan att reflektera över huruvida de utgör en social konstruktion. Jag anser att den hårda gränsdragningen mellan uttrycket identitet eller roll beror på vetenskapligt förhållningssätt och teoretiskt erkännande. Liknelsen som brukar användas för att förklara problemet med rollbegreppet ”ytliga karaktär” och att roll missar de mer djupliggande aspekterna av kategoriseringen, nämligen att det är omöjligt att tala om rasroller, men möjligt att tala om könsroller är missvisande. Jag tror att de flesta upplever och förhåller sig till begreppet könsroller konstruktivistiskt och att de är få som tror, att man enkelt kan byta till en annan roll. Vi använder begreppen yrkesidentitet och könsidentitet för att markera djupet av dessa internaliseringar trots att det är snubblande nära, att säga yrkesroll och könsroll i samtal och diskussioner i vardagliga sammanhang.

### **Identiteter som sociala konstruktioner i arbetet**

Den teoretiska utgångspunkten i avhandlingen är att all identitet; jagidentitet, yrkesidentitet, könsidentitet, uppkommer i processer där vi identifierar oss eller differentierar oss gentemot omgivningen. Detta sker kontinuerligt i ständiga förhandlingar om och rekonstruktioner av vardagliga sociala sammanhang (Collinson & Hearn 1994). Ett vardagligt socialt sammanhang är arbetslivet där vi tillbringar stor del av vår tid i interaktion med andra människor. Kön är en organiserande princip och yrkesidentitet eller yrkens könsstämpel samt den sneda könsfördelningen i sjukvården är exempel på detta. På arbetet visar handlingar och uttalanden dels vilka gemensamma föreställningar det finns (och som skapas) om arbete och kön (sociala regler), dels vilka inre principer som styr praktiken (d.v.s. upplevelser av vad i den egna personen som styr medverkan)

kan tolkas som uttryck för yrkesidentitet (Polkinghorne 1988). Man kan säga att yrkesidentitet uppkommer som en följd av det samspel som sker mellan personer och hur detta upplevs och besvaras (Giddens 1984; Ashforth & Mael 1985). Hur en yrkeskategoris identitet framstår och skapas kan vi således se som ett slags svar på det närvarande (Turner 1992). Men gemensamma föreställningar om yrke och kön, och principer som styr praktiken, skapar och återskapar också innehållet i det vi betraktar som yrkesidentitet samt kvinnligt och manligt. Vi sitter fast i könsfärgade referensramar vilket gör att vi associerar läkare med manlighet och sjuksköterska med kvinnlighet. Men samtidigt som återskapandets kraft är stor sker kontinuerliga förändringar. Vår identitet har oändliga möjligheter till utveckling. Identitet är föränderlig och i ett socialkonstruktivistiskt perspektiv ett flytande begrepp.

Vi kan studera könskonstruerandet genom att studera hur människor handlar mot varandra i olika sociala sammanhang (arbete, skola, fritid osv.). Kön som betydelse-system innebär att vi betraktar kön i ett övergripande sammanhang som har kallats könsmaktordning, genussystem och genusordning (Lindgren 1985; Connell 1987; Hirdman 1990). (Hirdman 1990) Dessa begrepp har lite olika innebörder och fokus i förklaringar till hur strukturella skillnader mellan könen skapas och återskapas. Gemensamt för dem är dock att kön betraktas som en social konstruktion där sociala och historiska förhållanden gett upphov till en könsordning med manlig överordning.

För att förstå hur könssegregeringsprocesser konstrueras och reproduceras, givet en genusordning som bygger på manliga premisser, behöver vi problematisera maskulinitetskonstruktioner och studera dem i en given kontext. Organisationer utgör en kontext eller en arena där sådana processer kan följas och studeras.

Viktiga bidrag till utvecklingen av den feministiska kritiken av organisations-teorin har gjorts av bl.a. (Acker & van Houten 1974; Hearn & Parkin 1983; Hearn, Sheppard et al. 1989; Acker 1992; Calás & Smircich 1996; Korvajärvi 1998). Inspirerade av viktiga forskningsresultat inom kvinnoforskning och behovet av en positiv respons på feminismen har på senare år ett flertal män riktat sin uppmärksamhet på kritiska studier av män. Idag finns även en växande köns-teoretisk forskning som problematiserar maskulinitetskonstruktioner på kvinnodominerade arbetsplatser i ett organisatoriskt perspektiv (Williams 1993; Williams 1995; Cheng 1996; Kvande 2002; Nordberg in press).

### **Hegemonisk maskulinitet som analysredskap**

Den hegemoniska definitionen av manlighet är män med makt och som utövar makt. Manlighet likställs med att vara stark, kapabel, pålitlig, framgångsrik och att ha kontroll (Gergen & Davis 1997). Själva definitionen av manlighet som vi har utvecklat i vår kultur vidmakthåller att vissa män har makt över andra män

och män över kvinnor. Definition av manlighet har summerats av psykologen Robert Brannon (Gergen 1997 s 229) och utgör en idealbild eller fantombild som strider eller bryter mot mycket av det som traditionellt förknippas med män i kvinnodominerade yrken. Fantombild är ett uttryck som används av Lindgren (1999) för att beskriva en manlighetsbild som är sammansatt från flera influenser men ingen enskild man passar in i bilden. Brannons definition av manlighet återges nedan och får tjäna som en illustration till könsstereotypisering (Rogers & Rogers 2001) som beskrivs som en schematisk uppsättning föreställningar om psykologiska drag och egenskaper samt det beteende som förväntas från kvinnor och män.

1. "No Sissy Stuff" One may never do anything that even remotely suggests femininity. Masculinity is the relentless repudiation of the feminine.
2. "Be a Big Wheel". Masculinity is measured by power, success, wealth and status. As the current saying goes. "He who has the most toys when dies wins".
3. "Be a Sturdy Oak". Masculinity depends on remaining calm and reliable I a crisis, holding emotions in check. In fact, proving you're a man depends on never shoving your emotions at all. Boys don't cry.
4. "Give ém hell". Exude an aura of manly daring and aggression. Go for it. Take risks.

Stereotypisering kan utgöra grunden för handlande och interagerande men det primära intresset i studiet av de könsskapande processerna är hur interaktionen resulterar i könsskapande i en given kontext. Den sociala identitetsprocess, som begreppet "hegemonisk maskulinitet" beskriver, är ett verktyg för att kunna besvara frågan hur kön eller maskulinitet konstitueras i en given kontext. Den sociala definitionen av maskulinitet finns inbäddad i dynamiken hos institutioner. Institutionerna benämner Connell (1987) "könsregimer" och dessa kan utgöras av familj, skola och arbetsplatser. Connell m.fl. hävdar att, man inte kan tala om maskulinitet utan begreppet maskuliniteter är mer adekvat. Dess sociala konstruktioner grundas bl.a. på maktförhållanden, etnicitet, sexualitet, klass och nationalitet och därför blir maskulinitetsprojektet multipelt och diverserat (Connell 2000).

Begreppet hegemonisk maskulinitet myntades 1985 i en artikel av Carrigan, Connell et al. (1985) och deras syn på maskulinitetskonstruktioner framfördes som ett alternativ till könsrollsteorier eftersom dessa saknar en maktdimension. Maskulinitet problematiseras i förhållande till maskulinitetskonstruktioner. Forskarna ansåg att hegemonisk maskulinitet var ett användbart analysredskap när manligt könsskapande och maktrelationer skulle studeras inom ramen för en könsordning som bygger på underordning av kvinnor och marginalisering av homosexuella. Könsegregreringsprocesser skulle således kunna analyseras som en del av maskulinitetsgörandet eftersom det bl.a. bygger på asymmetriska maktförhållanden i könsordningen. Connell (1995) som vidareutvecklat begreppet och

också använt det för att analysera empiriskt material, menar att hegemonisk maskulinitet är ständigt närvarande i görandet av könsidentitet. En form eller en definition av maskulinitet är vid en viss given tidpunkt dominerande och ledande över andra maskulinitetsformer. Connell försöker förklara hur en definition av hegemonisk maskulinitet kan framträda och vinna i maktkonkurrens med andra maskulinitetskonstruktioner. Han anser att den förs fram av en grupp män, men förkroppsligas av få. Många män, menar han, drar nytta av den patriarkala ordningen utan att behöva företräda den direkt. De, som kritiserar eller hotar den ideala mansbilden, hotas av marginalisering. Upprätthållandet innehåller över- och underordning av maskuliniteter. Som redskap för denna hierarkiska ordning används marginalisering, som hotar den enskilde mannens genusidentitet. Detta innebär att maskulinitet är något som ständigt produceras och reproduceras i sociala relationer och materiella förhållanden och som ständigt påverkas av den dikotomiserade könsordningen. Jag vill understryka att den hegemoniska ordningen också bärs upp av kvinnor. De sociala relationerna *mellan* och *inom* könen vidmakthåller könsmaktordningen och innebörden av kön, även om förändringar, förskjutningar och omförhandlingar sker.

### **Invändningar och kritik**

I en nordisk workshop i Karlstad 1999 diskuterades och kritiserades begreppet hegemonisk maskulinitet (Folkesson, Nordberg et al. 2000). Även på ett seminarium som arrangerades av Nationella sekretariatet för genusforskning i Göteborg 2003<sup>2</sup> diskuterades och kritiserades teorin om hegemonisk maskulinitet bl.a. av Seidler. Den kritik som Seidler framförde var att teorin utifrån ett rationellt tänkande betonar makt och politik på bekostnad av erfarenheter och känslor. Frågan kan ställas om denna obalans uppstår oavsett vem som formulerar eller definierar begreppet. Min uppfattning är att om begreppet används som ett analysredskap eller raster att lägga på ett empiriskt material, kan det bli en självuppfyllande profetia eller som Seidler själv uttryckte förhållandet ”Teorin om den hegemoniska maskuliniteten har blivit hegemonisk”. När uppfattningar om manlighetsideal som de uppfattas av enskilda män t.ex. manliga brytare får formulera skilda maskulinitetskonstruktioner och deras inbördes ordning, kommer erfarenheter och känslor kopplas till dessa och subjektet får tolkningsföreträdet istället för forskaren.

Nordberg (2000) har gjort en kritisk granskning av hegemonibegreppet inom mansforskningsfältet. Kritiken var främst riktad mot att ett oproblematiserat användande av begreppet utgör en del av de återskapande processerna och befäster en stereotyp bild av manlighet. Risken finns, menar Nordberg att de som

---

<sup>2</sup> (<http://www.genus.gu.se/konferens/mansforskning/paper.htm>).

använder begreppet sitter fast i sina egna sociala och kulturella sammanhang och därmed förbises mångfalden och föränderligheten.

”Genom att använda hegemonibegreppet mer nyanserat, inte förutsätta att det är användbart överallt och inte att förutsätta dess innehåll som entydigt, skulle den stereotypisering som jag pekat på att kunna luckras upp. Hegemonisk maskulinitet skulle då inte bli ett förgivet tagande om en ständigt närvarande norm, utan ett av flera analysredskap att pröva materialet” (ibid. s 49).

Wetherell och Edley (1999) för fram en liknade kritik som innebär ett okritiskt bruk av begreppet kan medföra en alltför onyanserad bild av maskulinitet. I artikeln förespråkas utvecklingen av en kritisk diskursiv psykologi för studier av maskulinitet. Ytterligare kritiska synpunkter från Nordberg (2000) är att studier av maskulinitetsskapandet ofta betonar relationer mellan män så att relationer mellan kvinnor och män kommer i skymundan trots dess betydelse för maskulinitetskonstruktioner. Jag anser emellertid inte att relationer till kvinnor behöver förbises även om fokus riktas mot män. I ett konstruktivistiskt perspektiv bygger alla könskonstruktioner i genussystemet på relationerna inom och mellan könen. Flera forskare hävdar att den viktigaste relationen i maskulinitetsskapandet är relationerna män emellan och för att förstå hur dessa relationer ser ut måste dessa fokuseras. Fundberg (2003) anser att maktproblematiken eller maktrelationer mellan män bör beaktas vid könskapandet.

”Men en vidgad och mångfacetterad syn på genus i relation till etnicitet, sexualitet och klass visar hur det tidigare feministiska intresset för relationer mellan kön också bör vidgas. Därmed tonas relationer mellan kön ner till förmån för relationer inom kön” (ibid. s 173-174).

Liknande resonemang förs av Ottosson (2003) i en artikel där han argumenterar för att använda begreppet avmaskulinisering istället för feminisering vid könsomkodningen av sjukgymnastyrket. Skälet till detta är att omkodningsprocessen enligt Ottosson var en maktkonflikt mellan manliga läkare och manliga sjukgymnaster. Det var således främst relationer mellan män och underordningen av manliga sjukgymnaster som förändrade yrkets könskodning eller ”maskulinitet”. Det var först efter det att yrket avmaskuliniserats som kvinnor strömmade till och yrket feminiserades.

### **Maskulinitetskonstruktioner, homosocialitet och homofobi**

Den hegemoniska maskulinitetskonstruktionen innefattar marginalisering som är förknippad med underordning av etniska grupper men också med homofobi som redskap i de uteslutande och underordningsregimer som den ledande maskuliniteten bygger på. Nordberg (2000) påpekar att det är viktigt att förutsätta att homofobi inte alltid är verksam vid maskulinitetskonstruktioner. Där kan man



dock invända att i den hegemoniska maskuliniteten, som den ser ut i västvärlden idag, är homofobi påtagligt närvarande, men inte nödvändigtvis påtagligt närvarande i skapandet av andra former av maskulinitet. Alla former av maskulinitet förhåller sig dock i någon mening till den ideala eller hegemoniska heterosexuella maskuliniteten och indirekt kan man hävda homofobins närvaro vid all maskulinitetskonstruktion. Homofobins roll för gränsdragningar vid maskulinitetskonstruktioner kan också förstås utifrån att det inte råder ett motsatsförhållande mellan homosocialt begär och homosexuell lust enligt Sedgwick (1985). De komplexa, mångfacetterade och ibland motsägelsefulla processer som skapar maskuliniteter kan studeras från olika perspektiv och med fördel då dessa kontrasteras mot det förgivet tagna.

Homosociala relationer uppkommer genom mäns tendens att föredra och söka varandra för självspeglning, avkoppling, uppbackning och stöd i syfte att bekräfta (den egna könsidentiteten) den kulturellt rådande eller dominerande mansbilden och därmed (medvetet eller omedvetet) bevara den manliga överordningen.

Närheten måste dock balanseras eller gränssättas så att inte emotionella känslor förväxlas med erotiska och därför anser Lindgren (1996 s 9) att

”homosocialitet kan ses som ett uttryck för manligt relationsarbete. I den homosociala gruppen sker kalibreringen mot de andra som positioner och inte som personer, det är via denna distans som det blir möjligt att undvika en personlig känslomässighet till förmån för en mer kollektiv förälskelse i det man skapar och gör tillsammans”.

Liknande tankgångar återfinns hos Kimmel (1996). Han anser att maskulinitet definieras genom homosociala interaktioner och dessa omfattar kamratskap, och medlemskap i klubbar eller ordnar som ofta upphöjs i den manliga kulturen. Men kopplat till denna manliga gemenskap och närhet mellan män finns homofobi som en underliggande process som garanterar att närheten inte blir för nära så att bilden av manlighet hotas eller ifrågasätts. Kimmel anser att homofobin är en central organisationsprincip i vårt samhälle för att definiera manlighet och upprätthålla könsroller.

”Homophobia is the fear of other men – that other men will unmask us, emasculate us, reveal to us and the world that we do not measure up, are not real men...” (ibid. s 8).

Det handlar således inte om någon medicinskt diagnostiserad fobi utan det är ett socialt konstruerat problem (Innala 1995).

”Homophobia is a threat used by societies and individuals to enforce social conformity in the male role, and maintain social control” (Lehne 1995 s 325).

Mitt övergripande teoretiska perspektiv i avhandlingen är som nämnts socialkonstruktivistiskt med fokus på hur kön konstrueras. Jag använder Chodorows objektrelationsteori för att förstå grundprocessen för könkonstruktionen. Med stöd av Carrigan, Connells et al. socialkonstruktivistiska teori om hegemonisk maskulinitet analyseras social identitet som former av maskulinitet.

## 4. Metod

### **Sjukvården som arena för könskonstruktioner och studier av könssegregering**

Sjukvårdens organisation beskrivs ofta som strikt hierarkisk med män i de högre beslutande funktionerna och kvinnor på de lägre utförande nivåerna. Organisationen är uppbyggd efter samma logiker som bygger upp genussystemet, nämligen åtskiljande och hierarki mellan könen.

Ett sätt att studera genusordningar och könssegregering är att analysera skillnaderna mellan könen och studera upplevda och iscensatta könsskillnaders konsekvenser i ett organisatoriskt sammanhang (Zey-Ferell & Aiken 1981). Det dialektiska förhållandet mellan den inre och yttre verkligheten medför att frågan kan ställas hur socialt kön blir personligt kön och tvärtom. Hur social förändring blir personlig förändring och tvärtom? Hur ser dialektiken mellan den yttre och inre verkligheten ut i ett organisatoriskt sammanhang? En fråga att begrunda i studier av könssegregeringsprocesser är hur yrkesidentitet och socialt kön förhåller sig till varandra. Frågan om professionalitet har i barnomsorgen belysts i en avhandling (Lantz & Pingel 1988). Daghemspersonalens ”yrkesmässighet” hör ihop med personalens allmänna mogenhetsgrad och kan inte kopplas till en yrkesroll, som personalen har i egenskap av att de tillhör en särskild organisation. Om ”yrkesroll” eller ”yrkesmässighet” huvudsakligen utvecklas utifrån individuella förhållanden i stället för professionella, färgas detta förhållande av personens kön. Sammansmältning mellan yrkesroll och könsroll är ett problem i kvinno-dominerade vård- och omsorgsyren. Kvinnorollen kan ta över yrkesrollen vilket innebär att verksamheten präglas mer av vilka som driver den, än av brukarna (Boalt-Boethius 1983).

Genusordning och segregeringsprocesser i organisationer kan avtäckas genom att studera relationen mellan yrkesidentitet och kön. Därför fokuserar den första studien i avhandlingen ”Yrkesidentitet i sjukvård- person, position, kön” på yrkesidentitet och kön i ett organisatoriskt sammanhang. Studien utgör den förståelsebakgrund som krävs när fokus i de efterföljande studierna riktas på manliga brytare och segregeringsprocesser i sjukvården.

Den övergripande vägledningen i metodvalen var uppfattningen att kön är en social konstruktion. Därför valdes kvalitativa metoder där människors egna upplevelser och förställningar får komma till uttryck för att fånga upp diskurser exempelvis jämställdhetsdiskurser och manlighets- och kvinnlighetsdiskurser. Kunskaper söktes om genderiserande eller könsskapande processer i ett kontextuellt sammanhang.

Syftet, att förstå hur kvinnor och män skapar och återskapar strukturer i organisationen, (eller hur strukturerna skapar och återskapar skillnader mellan kvinnor och män), ställde särskilda krav på val av datainsamlingsmetoder. För att

undersökningsdeltagarna helt fritt skulle kunna uttrycka sina tankar om arbetet användes dagboksmetoden. Vi bad personal fritt uttrycka tankar genom att skriva dagböcker. Widerberg (2002, s 65) anser att ”man bör alltid noggrant överväga vilken eller vilka metoder som passa bäst för att besvara just den fråga man ställt sig”. Denna uppfattning var också vår och därför valde vi att närma oss forskningsfältet, sjukvården, genom deltagande observationer. Med den förståelsebakgrund som de deltagande observationerna och dagböckerna gav utformades och genomfördes intervjuer i samtliga studier.

### **Deltagande observationer**

Huvudsyftet med de deltagande observationerna (”att gå med i arbetet”) i den första studien, ”Yrkesidentitet i sjukvård”, var att nå förståelse av aktörernas egna meningssammanhang och handlingar. Utifrån upplevelser och insikter, som metoden att ”gå med i arbetet” gav, söktes kunskaper och förståelse, om den sociala verklighet som leder till upplevelse av yrkesidentitet, könskonstruktioner och könssegregerande processer. Föreställningar om kvinnligt och manligt skapas och återskapas i en given kontext. Det är i bestämda sammanhang som begreppen får betydelse och ofta i relation till sina motsatser. Utgångspunkten var att människan handlar efter hur hon förstår och tolkar sin situation. Genom att ”följa med i arbetet” möjliggörs för forskarna att förstå och analysera de meningsbärande symbolerna. ”Följa med i arbetet” som deltagande observatör innebar inte att kommunikation uteslöts men den minimerades. Vi försökte ”störa” arbetsrutinerna så lite som möjligt. De olika arbetsmomenten ger dock olika förutsättningar eller möjligheter för att delta som tyst observatör. Vid ronder, mottagningar och undersökningar var förutsättningar för att ”osynligt” observera störst. En form av deltagande observation genomfördes också vid datainsamlingen i den tredje studien, där gruppdiskussioner i en manlig utvecklingsgrupp följdes. Här deltog jag endast som observatör och ganska snabbt vände sig gruppen vid att jag fanns men eftersom jag inte interagerade med gruppen på annat sätt än med min fysiska närvaro blev jag ganska fort ”osynlig”.

### **Intervjuer**

Intervjuer användes i alla tre studierna på liknande sätt. De var öppna med angivande av frågeområden och gav möjligheter till utvecklingar och fördjupningar. Öppenheten i intervjuerna innebar att innehållet varierade eftersom det var den intervjuades perspektiv och subjektiva uppfattningar som styrde. Intervjuförfarandet i de tre studierna beskrivs närmare i respektive rapport.

## Värdefrihet vid deltagande observation och generalisering

Frågor om ”värdefrihet” blir aktuell när ett subjektivistiskt perspektiv anläggs och måste därför problematiseras. Egna medvetna och omedvetna föreställningarna blir oundvikligt inblandade i tolkningsprocessen. ”Samtidigt är det viktigt att framhålla att materialet i sig är ett resultat av den kontinuerliga analys man utför före och under datainsamlingen” (Widerberg 2002 s 133). Den första studien genomfördes av forskare (Birgit Pingel och Hans Robertsson), som redan hade kunskap om arbete i sjukvård genom tidigare forskning och utvärderingsarbete. De egna föreställningarna analyserades och granskades därför kritiskt. Diskussioner och reflexioner med min forskningskollega har fortgått i de efterföljande studierna. Datainsamlingsprocessen kan karaktäriseras som en kontinuerlig kritisk granskning av förförståelse och reflexioner av egna föreställningar.

Metoden ”att gå med i arbetet” erbjuder möjligheter att förstå mänskligt beteende i dess naturliga miljö (Bachelor & Joshi 1993). Harding (1987 s 92) anser att ”the only way of knowing a socially constructed world is knowing it from inside”. Medvetenheten om att vår närvaro i den sociala verklighet vi studerar påverkas av kön, klasstillhörighet m.m. ökar vår möjlighet att eliminera sociala ”biases”, som bidrar till delvis förvrängda förklaringar och förståelser (ibid.). Vi har genom deltagande observationer varit delaktiga i samma verklighet och diskuterat intryck och uppfattningar för att förstå hur kön och makt konstrueras och rekonstrueras samt hur detta uttrycks i handling och i symboler. Olika meningar och innebörder i samspelet mellan de människor vi följt i arbetet, har vi genom vår direkta närvaro, lyckats uppfatta. Vi har också tolkat handlingar och interaktioner vid de deltagande observationerna med hjälp av uppföljande intervjuer. Teoretiska kunskaper inhämtades också successivt under undersökningsperioderna. Den teoretiska förståelsen påverkar tolkningar och förståelsen av det som studeras och därför har det under arbetets gång varit viktigt att reflektera över den egna förförståelsen och kunskapsutvecklingen.

Generaliserbarhet är en ständigt återkommande fråga när kvalitativa metoder diskuteras. Ofta utgår kritiska frågor och synpunkter från en icke uttalad värdegrund. De normativt laddade frågorna handlar om studiers eller resultats generaliserbarhet till en definierad population. Det vetenskapsteoretiska perspektivet är det positivistiska. Därmed inte sagt att kvantitativ forskning måste vara positivistisk (Widerberg 2002). Gunnela Westlander (1993 s 22) beskriver den kvalitativa analysmetodens resultat på följande vis:

”data måste följaktligen reduceras och transformeras för att komma fram till kvalitetsbegrepp på en högre abstraktionsnivå. Den kvalitativa analysen kan på det sättet leda till ny teori (= begreppsapparat där begreppen har inbördes angivna relationer) som kan ge grunden till en formal utgångspunkt i en påföljande studie.”

Westlander betonar en kumulativ teori och kunskapsutveckling men påpekar också resultatens kontextuella och tidsbundna begränsning. Forskare som använder kvalitativ metod brukar också diskutera resultaten i förhållande till en i tiden given kulturell kontext och reflekterar huruvida resultaten skulle kunna vara giltiga i andra sammanhang.

### Sammanfattning av begrepp och tolkad innebörd

**Tablå 1.** Tablå sammanfattar begrepp som förekommer i avhandlingens olika delar och hur jag tolkat innebörden.

Begrepp	Tolkad innebörd
Socialt kön	Kön konstrueras genom förhandlingar och interaktion (handlingar, förhållningssätt, symboler, språk). "Doing gender"
Yrkesidentitet	Processer av identifikation och differentiering vilka sker genom ständiga förhandlingar och rekonstruktioner i arbetslivet.
Könsmärkning	Kön uttrycks symboliskt, och tilldelas ting, göromål och egenskaper som återspeglar föreställningar om kön och genusordningen
Genusordning	En grundläggande princip som innebär isärhållande (segregering) av könen och manlig överordning (makt) i samhället.
Mäns homosocialitet	Män söker gemenskap och identitet med andra män och skapar samtidigt en manlig maktstruktur. Den skapar och återskapar maskulinitet(er) i en genusordning med manlig överordning.
Hegemonisk maskulinitet	En dominerande manlig norm som är under ständig förhandling och omförhandling och innebär en hierarki mellan maskuliniteter. Den underordnar kvinnor och underordnar eller marginaliserar män som bryter och kritiserar normen
Homofobi	Ett verktyg för att anpassa män till en föreskriven mansnorm och utåt bekräfta maskulinitet och heterosexualitet genom att marginalisera och underordna homosexuella.

## 5. Summering av studierna

### **Studie I: Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön**

Den första studien beskriver sjukvårdsorganisationen utifrån läkares, sjuksköterskors och undersköterskors upplevelser av arbetet, dess organisering och samspelet mellan yrkeskategorierna samt upplevelse av yrkesidentitet bl.a. i förhållande till kön. Utgångspunkten är att all identitet; jagidentitet, yrkesidentitet, könsidentitet, är processer där vi identifierar oss eller differentierar oss gentemot omgivningen. Detta sker kontinuerligt i förhandlingar om och rekonstruktioner av vardagliga sociala sammanhang (Collinson & Hearn 1994). Kön är något som dagligen återskapas, både individuellt och kollektivt och i arbetet präglas samspelet bl. a. av kön. Kön är en organiserande princip och könssegrering i sjukvården är ett exempel på detta. Vi ställde oss frågan, hur kön skapas och återskapas i den dagliga arbetsrutinen och i föreställningarna om arbetsförhållanden, utifrån uppfattningen att manligt och kvinnligt är konstruerade skillnader. Vi arbetade med kvalitativa metoder. Vi genomförde på fyra arbetsplatser deltagande observationer och intervjuade de olika personalkategorierna som även skrev dagböcker som analyserades.

Undersökningen visar att läkares, sjuksköterskor och undersköterskors yrkesidentiteter i mycket skiljer sig åt.

Läkare upplever och beskriver sin arbetssituation utifrån ett perspektiv som har den egna yrkesmässiga positionen i fokus, d.v.s. de beskriver och talar om sig själva utifrån en i samhället och i organisationen klart definierad roll i relation till andra. Det finns dock skillnader mellan kvinnliga och manliga läkare. Den självklara rollen som läkare och man innebär att möta en omgivning som relaterar till läkarrollen och därmed underlättas en nödvändig professionell distans. För manliga läkare blir position och kön kongruenta. Därmed kommer kön inte i fokus och det kan innebära relativt ofreflekterade uppfattningar om jämställdhet. Den paradoxala utsagan att kön inte spelar någon roll men att det är trevligt med könsblandade arbetsplatser blir därför möjlig. Kvinnliga läkare möter däremot en omgivning som betraktar dem inte enbart som läkare utan även som kvinnor d.v.s. yrkesroll och könsroll sammanblandas. Interaktionen färgas av kön och kan bli personlig på bekostnad av den nödvändiga professionella distansen. Därför betonar kvinnliga läkare, i högre grad än manliga läkare, utbildning och kompetensutveckling för att stärka den yrkesmässiga positionen. Kvinnliga sjuksköterskors uppfattningar om yrkesidentitet utgår både från position och från person eller kön. De beskriver sig själva som ”spindeln i nätet” d.v.s. en central position i det organisatoriska sammanhanget men samtidigt som ”en slags mamma” i förhållande till kollegor. Även relationen till patienterna kan upplevas präglad av eller bygga på en mer personlig än professionellt grundad interaktion.

Undersköterskors yrkesutövande utgår från den egna personen därmed blir yrkesidentiteten starkt förbunden med person och kön. De är underordnade i dubbel bemärkelse, som undersköterska i sjukvårdshierarkin och som kvinna i könsordningen.

Beskrivningarna av förhållandena mellan personalkategorier ger en bild av en organisation med "vattentäta skott" mellan framförallt läkare och vårdpersonal. Men även sjuksköterskornas och undersköterskornas ömsesidigt begränsade förståelse för varandras arbete och arbetssituation är påtaglig. Organisationen präglas av bristande kommunikation och över- och underordning mellan yrkeskategorierna och är starkt bunden till kön. Traditionella könsfärgade föreställningar om läkare och sjuksköterskor präglar förhållningssätten och förstärker över- och underordning. Förhållandet förblir relativt omedvetet för dem vars kön stämmer med de könsmärkta yrkena men inte för de som bryter mönstret t.ex. kvinnliga läkare. De kvinnliga läkarna blir medvetna om genusordningen och hur den motarbetar dem i det dagliga arbetet men också hur den bromsar deras karriärer. Både kvinnliga och manliga läkares föreställningar om manliga sjuksköterskor visar hur genusordningen upprätthålls och hur traditionella uppfattningar om kön återskapas. Det får konsekvenser för könsarbetsdelning samt över- och underordning. En kvinnlig läkare påstår att manliga sjuksköterskor är komplexfyllda och att de inte kan underordna sig kvinnliga läkare. En del manliga läkare uppfattade att det är "lite underligt att en man stannar som sjuksköterska" eller att de inte "går vidare" d.v.s. läser till läkare. Inga liknande kommentarer fälldes om kvinnliga sjuksköterskor.

Föreställningarna om manliga sjuksköterskor blottade ytterligare en dimension av genusordningen, nämligen den sociala ordningen av sexualitet. Flera manliga läkare, endast en kvinnlig, förklarade förekomsten av manliga sjuksköterskor med att de var feminina eller homosexuella. Vilket kan tolkas som att föreställningarna om yrke och kön samt underordning kan förenas genom att betrakta de manliga sjuksköterskorna som en underordnad maskulinitet i en hierarki av maskuliniteter i förhållande till den ledande eller idealiserade hegemoniska maskuliniteten.

## **Studie II. Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård.**

### **Manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet**

Syftet med studien var att öka kunskapen om hur konstruktionen av maskulinitet bidrar till produktionen och reproduktionen av könssegregeringen i sjukvården och särskilt inom sjuksköterskeyrket. Inom sjukhusvård har maskulinitetskonstruktion och könssegregeringsprocess studerats framförallt utifrån ett brytarperspektiv, manliga sjuksköterskors. Trettio öppna, halvstrukturerade intervjuer genomfördes med manliga sjuksköterskor. Från tidigare studier sekundärbearbetades intervjuer med elva kvinnliga och elva manliga läkare, 31 kvinnliga sjuk-



sköterskor, 26 kvinnliga undersköterskor, för att fånga synen på könsaspekter i vårdarbetet, speciellt med avseende på manliga sjuksköterskor. Resultaten visar att det finns ett samband mellan maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvården. Framförallt beror det på att könskonstruktion sker inom ramen för en asymmetrisk könsordning som missgynnar kvinnliga läkare och gynnar manliga sjuksköterskor. Manliga sjuksköterskor vidareutbildar sig i högre grad än kvinnliga och når i större utsträckning högre och statusfyllda positioner. Könssegregeringen går att tolka utifrån hur maskulinitet konstrueras. Förväntningar från omgivningen, att män bör göra karriär och ha huvudförsörjansansvar i familjen samt förväntningar från manliga läkare, att manliga sjuksköterskor ”borde gå vidare” driver de manliga sjuksköterskornas yrkeskarriärer. De kvinnliga kollegornas förhållningssätt, att framhålla de manliga sjuksköterskorna olika sammanhang bidrar till segregeringen. Brytarperspektivet tydliggjorde manliga normer och en manlig hierarki i förhållande till en hegemonisk maskulinitet. Ett sätt att förhålla sig till den hierarkiska ordningen av maskuliniteter, kan vara att inom ramen för det könsmärkta yrket verka inom de mest ”maskulina” områdena eller specialiteterna. Mäns homosociala beteende i en genusordning byggd på manliga normer ger fördelar. Manliga läkare vände sig ofta till manliga sjuksköterskor, trots att det fanns kvinnliga, ibland mer erfarna sjuksköterskor i arbetslaget. Manliga sjuksköterskor ansåg att interaktionen mellan kvinnor och män färgas av kön och att traditionella könsrollsmönster och bidrar till segregeringen. Manliga sjuksköterskor och manliga läkare får positiv särbehandling. Skillnader i kvinnlig och manlig kommunikation uppmärksammades av manliga sjuksköterskor. De ansåg att kvinnor brast i förmåga att föra en rak kommunikation och att säga ifrån, vilket uppfattades bidra till underordning. Många upplevde också att det finns förutfattade meningar om män i vården. Dessa ansågs bero på oförenliga föreställningar om maskulinitet och sjuksköterskeyrket som ett kvinnligt yrke. Konstruktionen av heteronormativ, hegemonisk maskulinitet, bidrar till könssegregeringsprocessen och stereotyp könsrollstänkande. Segregeringsprocessen kan tolkas som att det är viktigt för män att visa manlighet bl.a. genom att följa de normer som den hegemoniska maskuliniteten föreskriver. Förändring av normsystem och socialt konstruerade konfigurationer av genuspraktiker är en förutsättning för emancipation och ett mindre könssegregerat samhälle.

### **Studie III. Manliga brytare och maskulinitetskonstruktion**

I ett jämställdhetsprojekt som bedrevs i samarbete mellan Örebro läns landsting och Landstingsförbundet (1998-2001) ingick som en aktivitet att bilda manliga utvecklingsgrupper i sjukvården. Syftet var att höja mäns medvetenhet om jämställdhetsfrågor och delaktighet i jämställdhetsarbetet ytterst i syfte att öka andelen män i hälso- och sjukvård. Endast en manlig utvecklingsgrupp bildades. Gruppen bestod av sex män som representerade yrkeskategorierna: under-

sköterska, biomedicinsk analytiker, sjukgymnast och arbetsterapeut. Inga läkare deltog. Gruppen bestod således av ”brytare” d.v.s. män som hade gjort ett icke traditionellt yrkesval. De träffades under handledning vid tio tillfällen under ett år. Varje gruppdiskussion varade i tre timmar och skulle fokusera på arbete utifrån ett manligt perspektiv. Jag närvarade vid alla mötena som deltagande observatör och spelade även in diskussionerna på band. Dessutom intervjuades alla deltagarna en månad efter sista sammankomsten. Männerna ansåg att de hade haft stort utbyte av diskussionerna som hade varit lärorika. De hade varit stärkande för självkänslan och givit nya insikter om jämställdhetsfrågor och könskonstruktioner. Syftet att höja medvetenhet om genus- och jämställdhetsfrågor i utvecklingsgruppen uppnåddes. Kunskapsnivån fördjupades och breddades inom området. ”Brytarperspektivet” synliggjorde genusordningen och männens kunskap om könskonstruktionsprocesser ökade. De ansåg att både kvinnor och män är delaktiga i de processer som skapar genusordning. Förståelse för eller insikt vanns också om hur genusordningen är sammanbundet med maskulinitetskonstruktioner, där män kan vara underordnade andra män i förhållande till en normgivande hegemonisk maskulinitet. Hur systemet vidmakthålls och skapar över- och underordning mellan kvinnor och män, men också mellan män uppmärksammades. Att tillhöra en ”underordnad maskulinitet” ger män trots allt mer fördelar, än de som kvinnor har i ett mansdominerat samhälle. Samtidigt kände männen att brytares manlighet kunde bli ifrågasatt. En bredare förståelse och djupare kunskaper om maskulinitetskonstruktioner hade sannolikt nåtts om gruppen varit mer heterogen och inkluderat män från fler hierarkiska nivåer i organisationen. Initiala brister i kontinuitet i gruppsammankomsterna och i styrning av gruppen bidrog ibland till svårigheter att finna ”den röda tråden” och ibland brist på diskussionsämnen. Den manliga utvecklingsgruppen fungerade dock som strategi för att höja kunskap om genus- och jämställdhetsfrågor, men kunskapen begränsades till gruppen eftersom gruppens insikter och kunskapsutvecklingen förblev isolerad i förhållande till övrig personal i organisationen. En grupp män vars insikter och kunskaper om könskonstruktioner och jämställdhet fördjupats, men som samtidigt befinner sig på ett kvinnodominerat fält, får svårt att sprida dessa insikter. Fältet är fel och den grupp de tillhör är inte den som i första hand skapar hegemonisk maskulinitet. För enskilda män kan frigörelse från en påtvingad manlig norm verka attraktiv och individuellt utvecklande men inom gruppen eller kollektivet finns starka krafter som bidrar till att privilegier och överordning behålls och förändringar hindras. Den hegemoniska maskuliniteten och dess normer och ideal omhuldas särskilt hos män som innehar reell makt. För den enskilde mannen försvåras därför frigörelsen och förändringen av hotet mot den maskulina identiteten eller uteslutning ur den manliga homosociala gemenskapen. Förändringsarbetet mot den social orättvisa som brist på jämställdhet är kan inte förankras på det personliga planet utan måste förankras i organisationen och i politiska beslut ”det personliga är politiskt”. Enligt

Connell (1995) måste det sociala omvandlingsprojektet riktas både mot samhällets institutionella ordning och mot den sociala organiseringen av personligheten. Från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv är ju dessa ömsesidigt beroende och "teorin" om hegemonisk maskulinitet illustrerar just detta. Att bara avvisa konventionell maskulinitet eller skapa ett nytt maskulinitetsideal som inte finns förankrat hos dem som innehar makten utmanar inte genusordningen i grunden och innebär inte social förändring.

## 6. Sammanfattande diskussion

Det övergripande syftet med avhandlingen är att få ökad kunskap om könssegregeringsprocesser och förutsättningar för eller möjligheter till ett mer jämställt arbetsliv.

Sjukvård som forskningsfält har valts för att där finns en hierarki av yrken som har tydliga kopplingar till kön och makt. Studier av könskonstruktioner och könssegregerande processer samt könsmärkning av yrken underlättas om arenan utmärks av motsättningar, förhandlingar och förskjutningar samt motstridiga föreställningar om kön, makt och sexualitet. Därför fokuserades manliga brytare i studiet av könssegregerande processer.

Förändringsarbetet med jämställdhet har hitintills inneburit förskjutningar i genusrelationerna, men ändå har manlig överordning, kvinnlig underordning och åtskillnad mellan könen återskapats. Trots att jämställdhetsarbetet inriktats på att minska eller bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden har den bestått. Det var en viktig insikt när jag ville studera segregationsprocesser och förutsättningar för jämställdhet. Det går inte enkelt att fånga eller förstå processer som skapar könskonstruktioner och könssegregering och därmed asymmetriska maktförhållanden mellan könen. Avgränsningar måste göras, men frågeställningen kräver samtidigt öppenhet och en bred ansats. De olika metoderna i studierna har därför alla varit kvalitativa och har på olika sätt bidragit till att en helhetsbild vuxit fram.

Deltagande observationer och ”att gå med i arbetet” upplevde jag som mycket värdefulla för att få en övergripande bild av studiefältet.

Även dagboksmetoden som användes i den första studien, gav inblickar i verksamheten och avtäckte föreställningar och idéer som svårligen hade kunnat fångas på annat sätt. Utformning och analys av intervjuerna underlättades av den ”närhet” till forskningsfältet som deltagande observationer och dagböcker gav.

Under arbetets gång, har stundtals tvivel på huruvida det mödosamma och tidskrävande arbetet, som användandet av olika kvalitativa metoderna bidrog till, verkligen var nödvändigt. Frågan är i efterhand omöjlig att besvara, eftersom den kunskap som växer fram smälter samman, och metodernas enskilda bidrag går inte att särskilja. Det är ändå min övertygelse att det bästa sättet att skaffa kunskap om ett okänt fält är att låta dem som befinner sig där fritt uttrycka sina tankar, idéer och föreställningar. Samtidigt är det viktigt att reflektera över teoretiska modeller i förhållande till den egna tolkningen av empirin och att vara medveten om den egna förförståelsen. Min uppfattning är att det omfattande datainsamlings- och bearbetningsarbetet var nödvändigt för att få insikter och kunskap om de komplicerade processer som studerades.

Det råder fortfarande en betydande könssegregering på arbetsmarknaden och frågan ställs varför förändringen går så långsamt. Saknar det grundläggande jämställdhetspolitiska motivet, att kvinnor och män ska ha lika rätt, förankring i

arbetslivet? Följande frågor skall beröras i diskussionen för att ge olika perspektiv på könssegregering och förutsättningar för ett mer jämställt arbetsliv:

Vilka är motiven för jämställdhet och hur uppfattas de? Hur ser segregeringen ut och hur uppfattas den, individuellt eller strukturellt? Hur medvetna är kvinnor och män om könsmaktordningen? Är brytarstrategin framgångsrik i jämställdhetsarbetet? Vilka problem finns förknippade manliga brytare och maskulinitetskonstruktioner? Hur kan man gå vidare för att förändra relationer inom och mellan könen? Hur kan vi förstå konstruktion av kön, jämställdhet och förändring av maskulinitet i ett övergripande samhälls- och vetenskapsperspektiv?

### **Vilka är motiven för jämställdhet och hur uppfattas könssegregering?**

I studierna framgår att det grundläggande demokratiargumentet, att kvinnor och män ska ha lika rätt och lika möjligheter på arbetsmarknaden, aldrig ifrågasätts vare sig bland kvinnor eller bland män. Däremot råder delade meningar varför den horisontella och vertikala könssegregeringen består. De individuella förklaringarna är dominerande bland män som anser att kvinnor och män har lika möjligheter och att det är individuella val som gör att kvinnor och män väljer olika yrkesbanor eller karriärer. Därmed består eller reproduceras könssegregeringen anser de. Kvinnor anses ofta vara mer fokuserade på hem och familj och män på arbete och försörjning. Denna ordning tycks ofta upplevas som ”den naturliga” åtminstone problematiseras den sällan ur ett strukturellt perspektiv. Kvinnorna i studierna, företrädesvis kvinnliga läkare, anser inte i lika stor utsträckning som män, att kvinnor och män har samma möjligheter på arbetsmarknaden. De förklarar könssegregeringen som ett strukturellt problem som sammanhänger med den genusordning de anser sig vara inlemmade i. De kunde känna strukturen som ”ett glastak” för kvinnor. Medvetenhet om genusordningen blev även tydlig för manliga brytare, fast på ett helt annat sätt, många uppfattade ett strukturellt fenomen ”en glashiss” för män.

Motiveringar för en mindre könssegregerad arbetsmarknad, som förekommer i den allmänna jämställdhetsdiskursen, återkommer i intervjuerna, speciellt i önskingar om mindre könssegregerade arbetsplatser. Kvinnor och män anser att mer könsblandade arbetsplatser ökar trivseln och ger en bättre stämning. När det gäller frågan vad kvinnor och män specifikt antas tillföra enkönade arbetsgrupper, är det framförallt det män antas tillföra kvinnodominerade grupper, som berörs i intervjuerna. Det gäller fysisk styrka, tekniska färdigheter och förhoppningar att män skall tillföra gruppen status och därmed en bättre löneutveckling. Intervjuerna återspeglar en traditionell könsrollsuppfattning och en stereotyp bild av män som inte reflekterar eller ifrågasätter könsmaktordningen. Fler män på kvinnodominerade arbetsplatser skall hjälpa kvinnor till en bättre arbetsmiljö och en förbättrad ekonomisk ställning på arbetsmarknaden.

Resultaten visar också hur jämställdhetsdiskursen överlappar eller skär igenom manlighets- och kvinnlighetsdiskurser samt en heteronormativ diskurs. Ibland harmonierar och förstärker dessa varandra men inte alltid. Det antyder att en korsning eller intersektionalitet finns mellan kön, klass och sexualitet som måste analyseras och problematiseras i jämställdhetsarbetet. Intersektionalitet står för samband mellan olika maktrelaterade processer som exkluderar grupper och individer beroende på t.ex köns- eller klasstillhörighet, etnicitet och sexuell orientering (Reyes, Molina et al. 2002).

### **Segregering**

Många manliga läkare anser att karriärmöjligheterna för kvinnliga och manliga läkare är lika stora. Det är kompetens, duglighet och skicklighet som räknas för framgång i yrket oavsett kön. Många kvinnliga läkare anser däremot att karriärmöjligheterna är olika för kvinnor och män. De uppfattar att olikheterna beror på genusordningen där kvinnor är strukturellt underordnade och män drar nytta av männens ”broderskap”. Kvinnliga läkare blir medvetna om genusordningen och här finns likheter med många manliga brytares uppfattningar som jag återkommer till längre fram i diskussionen.

Nästan alla, oberoende av kön, delar uppfattningen att manliga sjuksköterskor lättare gör karriär än kvinnliga kollegor. Det är inte uteslutande individuella kvaliteter eller kvalifikationer som ligger till grund för männens avancemang utan även kön. Framgången tillskrivs det manliga könet och reflexionerna stannar vid ”att det bara är så”. Den outtalade referensramen är genusordningen. När kvinnor avancerar förklaras det ofta utifrån individuella egenskaper som vanligtvis tillskrivs män. Att få kvinnor är chefer eller befinner sig i ledande positioner är något de flesta observerat och förklarar utifrån ett individuellt perspektiv. Kvinnor vill inte eller kvinnor tar inte för sig. De prioriterar familj och barn. Sällan problematiseras detta förhållande från ett strukturellt perspektiv. Företrädesvis är det en essentialistisk syn på kön som dominerar reflexioner om skillnader mellan kvinnor och män och deras förhållanden på arbetet. Brist på kvinnor i ledande positioner framställs sällan som ett resursproblem eller ledarskapsproblem utan endast vaga uppfattningar om detta skymtar fram i uttalanden som ”att det är synd att det inte finns fler”. Generellt är medvetenheten om genusordningens betydelse för könssegregeringen och könskonstruktioner inte påtaglig, skillnaderna förklaras utifrån individnivå.

### **Medvetenhet en förutsättning för ökad jämställdhet**

En förutsättning för ett mer jämställt arbetsliv är att kvinnor och män får mer kunskap om problem i samband med jämställdhet. Detta förutsätter förmågan att se samband mellan processer på individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå. Här är obalansen i jämställdhetsdiskursens påtaglig. Argument hämtade från

individnivå och argument som förekommer på en samhällelig nivå väger lika tungt. Denna obalans kan bidra till att återskapa kön och konfigurationer av genuspraktiker. Cockburn (1991) beskriver två grundläggande hinder för utvecklingen av ett mer jämställt samhälle eller arbetsliv. Det ena är institutionella hinder; strukturer, procedurer och regler. Det andra hindret är kulturellt och innefattar diskurser och interaktioner mellan människor. Därför räcker det inte att endast försöka påverka människors attityder eftersom de institutionella och kulturella hindren är reciproka och interagerar. Människors handlande skapar strukturer men strukturerna styr också människors handlande.

Det egna bidraget till den socialt konstruerade verkligheten är naturligtvis svår att urskilja och många utsagor i den första studien tydliggjorde detta. Brist på insikt om att man själv ingår i ett system som reproducerar asymmetriska förhållanden mellan könen är en bidragande orsak till de återskapande processerna. Det är i de vardagliga mötena som kön konstrueras och bekräftas. Men sällan ser man det egna agerandet och förhållningssättet som en del av processen. Snarare uppfattas det egna agerandet som "villkorat" eller bestämt av en övergripande ordning som man inte kan eller vill rubba.

Den första studien beskriver yrkesidentitet bl.a. i förhållande till kön. Studien visar att könsfärgade yrkesidentiteter är en del av de återskapande processerna.

Kvinnor och män i alla yrkeskategorier medverkar till återskapandet inom ramen för genusordningen. Därmed kan man säga att kvinnor medverkar till sin egen underordning. Antingen underordning i meningen att inte göra karriär eller att göra karriär på männens villkor. Kvinnliga läkare befinner sig exempelvis i en arbetssituation där de upplever att de inte får, eller kan förväntas, få samma stöd och service från underordnad kvinnlig personal som de manliga läkarna. Ett förhållande som få gör något åt. De kvinnliga läkarna kan också mötas av manliga sjuksköterskor som försöker kompensera hierarkisk underordning genom manlig överordning. I det komplexa samspel där kön och hierarki skapas har även manliga sjuksköterskor en udda position. De får yrkesmässiga fördelar genom att återskapa genusordningen. De trotsar dock ett manligt ideal när de väljer att arbeta i ett kvinnodominerat yrke och blir underordnade en hegemonisk maskulinitet eller marginaliserade.

Generellt verkar uppmärksamhet på könsroller och könsrollsförväntningar vara störst för dem som bryter mot traditionella föreställningar, kvinnliga läkare och manliga sjuksköterskor. Den leder ofta till en medvetenhet om att det råder en genusordning som favoriserar män. Kvinnliga läkare har utifrån denna upplevda underordning på flera håll bildat nätverk. Trots denna handfasta yttring av en uppfattad maktasymmetri mellan könen kunde många manliga läkare ändå inte förstå vad kvinnorna menade. De upplevde att villkoren för kvinnor och män på deras arbetsplatser var jämställda.

Tankar har väckts, att manliga brytares större medvetenhet om genusordningen, skulle kunna tas tillvara i jämställdhetsarbetet, inte bara genom att

numerärt söka utjämning, utan förhoppningar har även knutits till att deras erfarenheter skulle kunna påverka andra män att reflektera över könskonstruktioner och jämställdhet.

### **Engagera män i jämställdhetsarbetet**

Ganska tidigt i jämställdhetsarbetet stod det klart för flera pionjärer att det var nödvändigt att män blev involverade men männens deltagande i jämställdhetssträvanden har varit svagt. Avsaknaden av män innebär att förankring på ”viktiga” nivåer som kan utmana maktstrukturer saknas. Många tycker att vi just nu befinner oss i en tillbakagång och ”backlash” har blivit ett vedertaget uttryck för fenomenet. Kan männens involvering leda till en utveckling av jämställdhetsarbetet eller kommer den att utvecklas till en manlig strategi för att ta kommandot och tolkningsföreträdet över jämställdheten? Sker jämställdhetsarbetet på hans eller hennes villkor? Hur skapas genus i praktiken?

Hur får vi män att agera för jämställdhet i produktionssfären? Hur fungerar män gentemot varandra? Vilka spelregler utvecklas i manliga grupper? Vilka motstånd finns? Dessa olösta frågor måste lösas för att finna vägar för att jämställdhetsarbetet ska gå framåt.

### **Brytarstrategin**

Föreställningen om att manliga brytare skulle bidra till att bryta upp könsordningen och att uppmärksammandet av denna grupp skulle locka fler män till vården ges inget stöd i avhandlingen. Motiv och föreställningar bakom brytförsoken handlar framförallt om dessa skulle skapa lika möjligheter för kvinnor och män att välja yrke, bidra till att skapa en bättre och effektivare arbetsorganisation samt öka trivsel på arbetet. Även förväntningar på personlig utveckling återfinns i föreställningarna om vad en mer utjämnad könsfördelning skulle resultera i. Dessa föreställningar och förhoppningar är knutna till en traditionell genusordning, där motiven för en mer integrerad arbetsmarknad, inte tillräckligt problematiserats utifrån ett maktperspektiv. Istället för att fördela makten mer rättvist mellan könen skall kvinnor och män fördelas mer jämnt på arbetsmarknaden. Strategin innebär en slags kvotering i syfte att minska horisontell segregering genom att förmå eller underlätta för kvinnor att etablera sig inom traditionellt manliga yrkesområden och uppmuntra män att söka sig till kvinnodominerade yrken. Samma logik gäller strävanden att utjämna den vertikala segregeringen genom att verka för att fler kvinnor skall nå högre positioner i rådande hierarkier. Den senare strategin, problematiserar inte förhållandet till ett jämställdhetsideal där arbetsliv och familjeliv går att förena. Strategin syftar till att minska den vertikala segregeringen mellan könen men inte nödvändigtvis att minska maktklyftorna i sig.



Motiveringarna till varför man önskar fler män till vården är relativt oproblematiserade. I intervjuerna förekommer diskurser som även återfinns allmänt i motiveringar för könsblandade arbetsplatser, nämligen att arbetsmiljön och stämningen blir bättre. Män anses komplimentera kvinnor, ett antagande som grundas på essentialistiska uppfattningar om vad män är och vad män kan. Män uppfattas fysiskt starka och tekniskt kunniga och anses tillföra samtal och diskussioner på arbetsplatsen andra dimensioner eftersom de bryter "kvinnopräget". Föreställningar, om att brytare utvecklar den egna personligheten och företräder ett annat maskulinitetsideal som ska leda till förändringar av manliga könsstereotyper och mer jämställda relationer mellan könen, återfanns inte i studierna.

### **Hegemonisk maskulinitet, förändring och jämställdhet**

De manliga brytarna har identifierat olika maskulinitetsideal i förhållande till en överordnad. De flesta har förmedlat att det finns en rangordning mellan olika maskulinitetskonstruktioner som beror på klass. Många har gett uttryck för att de som manliga brytare i någon mening är underordnade en idealiserad bild av manlighet. Jag har tolkat männens utsagor som att de själva förhåller sig till i en hegemonisk manlighetsordning men till viss del bryter eller tar avstånd ifrån den.

Den hegemoniska modellen kan vara förklaringsmodell för att förstå konflikter som kan uppstå när maskulin identitet kolliderar med krav på ökad jämställdhet och förändring av traditionella maskulinitetsideal, men också när maskulin identitet kolliderar med yrkesidentitet. De hegemoniska maskulinitetsidealerna påtvingar män en definition av mansrollen. "Mäns frigörelse" under 1970-talet förvandlades till en mansroll som blev förlöjligad och häcklad (Connell 1990) "mjukismannen" eller "velourpappor" blev vedertagna uttryck för en annorlunda mansroll. För män innebär det en motsättning att ifrågasätta mansdominansen och upprätthålla självkänslan (Bengtsson & Frykman 1987), som skapas och återskapas i interaktion med kollektivet män men även i relation till kvinnor.

Genom att framhålla arbetet som könsneutralt eller att betona de tekniska eller medicinska aspekterna av arbetet kan brytarnas traditionella maskulina identitet upprätthållas. Många manliga sjuksköterskor sjuksköterskeyrkets kvinnliga ser helst att yrkesbenämningen "syster" tas bort. Andra införlivar omsorg och omhändertagande till en traditionell maskulinitet och rekonstruerar den.

I den manliga utvecklingsgruppen innebär en del av männens nyvunna insikter en önskan att radikalt ändra rådande maskulinitetsideal och därmed förhållanden inom och mellan könen. De uttryckte denna önskan som "att man borde skaffa en hel armé av kapten klänningar" för att ändra mansdominansen och bristande jämställdhet mellan könen. Bakgrunden till uttrycket är att en tidigare chef på en polishögskola, som är en uttalad förespråkare för jämställdhet och arbetar aktivt

med jämställdhetsfrågor, har fått öknamnet ”kapten klänning” vilket kan tolkas som en strävan att demaskulinisera eller underordna män som bryter eller hotar genusordningen. I utvecklingsgruppen fanns en önskan att bryta traditionella manlighetsideal som betraktades som konservativa och hämmande för personlig utveckling och jämställdhetsutvecklingen.

### **Gå vidare. Förändra eller bevara?**

Resultaten i studierna visar att vi mer eller mindre och oavsett kön deltar i de återskapande processerna. En förutsättning för förändring på arbetsplatsnivå är en öppen dialog mellan könen. En dialog om den dagliga verksamheten och hur den konstrueras kvinnligt och manligt. De som bryter mot den gängse ordningen ex. kvinnliga läkare och manliga sjuksköterskor bär på erfarenheter och upplevelser som borde komma alla till del. Den sociala konstruktionen av manlighet och kvinnlighet samt den därmed sammanhängande sociala konstruktionen av heterosexualitet och homosexualitet är viktiga delar av könsegreringsprocessen. Därför bör heteronormativiteten problematiseras och synliggöras. I en avhandling, om identitetsföreställningar bland personal inom flyget, konstateras att förekomsten, att manlig kabinpersonal i hög grad får sin sexualitet ifrågasatt, är ett uttryck för heteronormativitetens stora betydelse för yrkesval och könssegrering (Petersson 2003). Feminister och queerforskare har pekat på sambandet mellan den sociala konstruktionen av kön och sexualitet. De socialt konstruerade könskategorierna förväntas vara heterosexuella för att passera som ”normala”. Dessa förväntningar och normativa föreställningar avslöjas när ”könade varelser” inte uppfyller de förväntningar som traditionellt ställs. De utesluts ur de heteronormativa könskategorierna genom att marginaliseras som homosexuella och därmed hotas inte könsmaktordningen. De processer, som upprätthåller strukturerna och kategorierna, är starka och de som bryter ifrågasätts och måste skapa sin könsidentitet i strid mot gängse ordningar och uppfattningar.

Genusordningen och de strukturer som kvinnor och män tillsammans skapar och återskapar samt de processer som resulterar i de sociala konstruktionerna av kön är ganska stabila. Även om förändringar sker återskapas genusordning och socialt kön i ”ny tappning”. Det vill säga logiken om åtskiljande och hierarki upprepas i analogi med Hirdmans beskrivning av det stabilas föränderliga former (Hirdman 2001). Det som skiljer manliga sjuksköterskor från andra män är att de är verksamma i ett kvinnodominerat yrke, för övrigt ”gör” kvinnor och män kön i interaktion inom och mellan könen. Liknande slutsatser dras i en studie om manliga sekreterare. Yrkessegregation tolkas där som ett symptom på mäns behov att differentiera sig mot kvinnlighet (Pringle 1993). I studier av förskolelärare dras slutsatsen att män måste anta ett beteendemönster som gör att de oavsiktligt reproducerar traditionella former av maskulinitet (Allan 1993; Sargent 2001). De könsreproducerande krafterna är starka. Därför måste förändringar ske på en

djupare nivå, både individuellt och strukturellt, för att minska segregeringen på arbetsplatser, i organisationer och på arbetsmarknaden. Arbetet med jämställdhet måste fokusera samtidigt på köns- och maktkonstruktioner, dessa går inte att separera. Jämställdhetsarbetet i sjukvården måste involvera kvinnor och män i olika professioner. Då kan ”ordningarna” avtäckas, insikter väckas och nya synsätt utvecklas som grund för förändringarna. Eftersom kön och makt är sammanvävda (Thurén 1996) skulle mindre hierarkiska strukturer, mer begränsad könsarbetsdelning och större tolerans för ”variation av det sociala könets utformning” försvaga genusordningen (Thomsson 2001).

En övergripande slutsats som dras är att yrken tolkas och könsmärks utifrån en heteronormativ genuskonstruktion som bygger på manlig dominans. Medvetenheten om det egna bidraget till upprätthållandet av genusordningen är låg och i förlängningen reproduceras därmed den vertikala och horisontella könssegregationen på arbetsmarknaden. Könssegregation och ojämlika förhållanden mellan könen kan brytas endast om köns- och maskulinitetskonstruktioner förändras. Män som avviker från denna ordning hotas av marginalisering och att lösa denna konflikt som ett individuellt projekt är inte att föredra. Connell (1995) anser att genom kollektiv praktik kan man angripa de strukturella källorna till de känslomässiga motsättningarna. I den manliga utvecklingsgruppen visade det sig att medvetenhet om att maskulinitet är en social konstruktion inte alltid gällde femininitet. Kunskapsutvecklingen begränsades även av gruppens homogenitet. Resultat som kan tolkas som att jämställdhetsprojektet måste bli en gemensam angelägenhet för kvinnor och män. Men kanske också att ett större samarbete med HBT-grupper (vedertaget begrepp för homo-, bi- samt transsexuella som arbetar mot ett förtryckande heteronormativt könsmaktsystem) etableras för ett bredare perspektiv på könskonstruerandet. Det är ju trots allt samma genusordning eller könsmaktsystem som underordnar och förtrycker kvinnor som underordnar och förtrycker grupper som står utanför de heteronormativa livsstilarna. Frågan är bara hur förändringen skall gå till?

## 7. Summary

Robertsson, H. *Construction of masculinity, professional identity, gender segregation and gender equality*. Working life in transition 2003:13, National Institute for Working Life, Stockholm.

The overall purpose of this thesis is to enhance the knowledge of conditions promoting gender equality and reducing gender segregation in working life by studying how gender is produced and reproduced in health care services. The three studies included in the thesis contribute to this knowledge in different ways.

The aim of the first study, *Professional identity in health care services*, was to provide a picture of professional identities of physicians, nurses and auxiliary nurses. Starting point of the investigation was based on the theory that identity formation is a process of identification and differentiation, in which identity constantly is being negotiated and reproduced in various routine social contexts. Actions and experiences, based on conceptions shared by colleagues of the framework of the work and the internal principles of practices, have been interpreted as expressions of professional identity in terms of person and position orientation. Results are based on data obtained from participant observations, diaries and interviews, which all were subjected to content analysis. The study showed that there were major differences between the professional identities of physicians, nurses and auxiliary nurses. Physicians related themselves to the organization and they described their work from a perspective focusing on their own professional position. Nurses focused both on themselves and their position, while auxiliary nurses virtually exclusively focused on their own person. The study suggests that professional inequalities in health care services are maintained by a historically conditioned process that lives on through a shared conception that the professions in question can be defined within a defined medical hierarchy. Expressions of physicians and nurses revealed that they saw their positions within the confines of a linear, hierarchical system with the feature that the skills of their own professional group both encompass and build upon those of other groups. On the other hand, by analogy with their person orientation, auxiliary nurses regarded their position as “invisible”, with few concrete features apart from that of being “the lowest”. This disguised a considerable degree of parallelism, in the sense that skills were different in kind between the professions, and that the expertise possessed at the lowest “female” level was not worthwhile developing and integrating into the organization. In the study no evidence was found that could justify the prevailing division of work between genders. To create effective health care organizations, “professional cultures” must meet and become more equally integrated into the organization. In this respect, career advancements must be planned to a far greater extent than what has been the case so far. Furthermore, fundamental changes in structures and atti-

tudes are required. In the promotion of changes and development in the health care arena, these issues have so far seldom been the starting point.

The aim of the second study, *Construction of masculinity and gender segregation in health care services*, was to enhance the knowledge of how construction of masculinity contributes to the production and reproduction of gender segregation in the nursing profession and in health care services. Studies of the construction of masculinity and the processes of gender segregation in hospital care were mainly based on interviews of male nurses, but also on interviews of physicians and female nurses and auxiliary nurses. Results show that there is a connection between the construction of masculinity and gender segregation in the care system. Gender segregation can be understood in terms of construction of masculinity. Society's expectations that men should make a career and be the main breadwinner of the family and male physicians' expectations that male nurses "ought to move on" drive male nurses to make a professional career. The attitude of female colleagues of paying attention to male nurses in various situations contributes to the segregation. The atypical male perspective visualized male norms and a male hierarchy in relation to hegemonic masculinity. Men's homosocial behaviour in a gender order built on male norms gives advantages. Male nurses and male physicians get positive special treatment. However, many male nurses experienced that there were prejudices against men in the care system in terms of they being feminine or homosexual. The reason for this was considered to be irreconcilable notions of masculinity and the nursing profession being a female profession. The segregation process can be interpreted in a way that it is important for men to show masculinity, among others by following the norms that hegemonic masculinity prescribes. Changes in the norm system and in socially constructed gender practices are necessary to open up possibilities of emancipation and a less gender segregated society.

The purpose of the third study, *Men in non-traditional professions and the construction of masculinity* was to enhance the knowledge of how men working in female-dominated professions discuss the construction of masculinity. For this purpose a discussion group was formed consisting of six male members working in female-dominated professions. Discussion sessions were arranged ten times during one year and each lasted three hours. The men discussed masculinity and their experiences of being men in female-dominated professions. Their gender atypical situation revealed how the gender power system works and how masculinity is constructed. The men realized that the gender system is produced and reproduced constantly and that it subordinates women, but also men, in a male hierarchy. Relations between men are characterized by alliances, domination and subordination in relation to the so-called hegemonic masculinity. Men working in female-dominated professions upset gender assumptions and they may encounter prejudices. However, as an effect of gender relations and a gender system built on male norms, men working in female-dominated professions generally get

structural advantages. Male norms are created through homosocial processes and homophobia in relation to hegemonic masculinity. The discussion group was a good forum to discuss the gender system and the construction of masculinity. However, if you want to change the system, a subordinated position is a disadvantage in relation to hegemonic masculinity because it is resistant to changes in the gender power system and it preserves traditional sex roles.

The overall conclusion is that professions are gender marked based on a heteronormative gender construction built on male predominance. Accordingly, the vertical and horizontal gender segregation is being reproduced in the labour market. Only changing the constructions of gender and masculinity can solve gender segregation and gender inequalities. Men deviating from this order are threatened by marginalization, a conflict that preferably should not be solved as an individual project. Connell (1995) considered that structural sources of emotional antagonism should be attacked by collective efforts. This requires that the equality project becomes a common issue for women and men and perhaps that a broader cooperation is developed with HBT groups (accepted concept for homo-, bi- and transsexuals working against oppressive heteronormative gender power systems). After all, it is the same gender order or gender power system that subordinates and oppresses women that subordinates and oppresses groups standing outside heteronormative lifestyles. The question is only how to bring about this change?

## 8. Referenser

- Abrahamsson L (2000) Att återställa ordningen. Könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer. Umeå: Borea.
- Acker J (1992) Gendering Organizational Theory. *Gendering Organizational Analysis*. Mills A J & Tancred P. London: SAGE.
- Acker J (1993) Å kjønne organisasjonsteori. *Nytt om Kvinnoforskning*(1).
- Acker J & van Houten (1974) Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organization. *Administrative Science Quarterly* 9(2): 152-163.
- Allan J (1993) Male Elementary Teachers. In: Williams C L (ed.) "*Doing Women's Work*". *Men in Nontraditional Occupations*. Pp 113-128. London: SAGE.
- Arbetsmarknadsdepartementet (1985). *Mannen i förändring*. Idéprogram från arbetsgruppen om mansrollen. Stockholm: Tiden /Arbetsmarknadsdepartementet.
- Ashforth B E & Mael F (1985) Social identity theory and organization. *Academy of Management Review* 14: 20-39.
- Bachelor A & Joshi P (1993) *Den fenomenologiska forskningsmetoden i psykologi. En praktisk handledning*. Lunds Universitet: Psykologiska institutionen.
- Bengtsson M (2001) *Tid, rum, kön och identitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bengtsson M & Frykman J (1987) *Om maskulinitet*. Mannen som forskningsprojekt. JÄMFO. Stockholm: Regeringskansliets offsetcentral.
- Boalt-Boethius S (1983) *Autonomy, Coping and Defence in Small Work Groups*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen.
- Boëthius M (1989) *Insläppt på försök*. Simrishamn: Grafo Tryck AB.
- Boëthius M (1993) *Jakten på jämställdheten. Samtal om grundbultar och vägval*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Bradley H (1993) Across the Great Divide. The entry of men into women's jobs. In: Williams C L (ed.) "*Doing Women's Work*". *Men in Nontraditional Occupations*. Pp 10-27. London: SAGE.
- Brannon L (1996) *Gender. Psychological perspectives*. Boston: Allyn & Bacon.
- Brunnberg H & Hagberg M et al. (1996) *Att skapa goda arbetslivsprojekt -- från idé till genomförande*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Burr V (1998) *Gender and Social Psychology*. London: Rutledge.
- Calás M & Smircich L (1996) "From The Woman's Point of View": Feminist Approaches to Organization Studies. In: Clegg, Hardy & Nord (eds.) *Handbook of organization studies*. Pp 218-259. London: SAGE.
- Carrigan T & Connell R et al. (1985) Towards a new Sociology of Masculinity. *Theory and society* 14: 551-604.
- Cheng C (1996) *Masculinities in Organizations*. Research on men and masculinities. London: SAGE.

- Chodorow N (1978) *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: The University of California Press.
- Cockburn C (1991) *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*. London: MacMillian Education Ltd.
- Collinson D & Hearn J (1994) Naming Men as Men: Implications for Work, Organisation and Management. *Gender, Work and Organization* 1: 2-22.
- Connell R W (1987) *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell R W (1990) A Whole New World: Remaking Masculinity in The Context of The Environmental Movement. *Gender and Society* 4(4): 452-478.
- Connell R W (1995) *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Connell R W (2000) *The Men and The Boys*. Oxford: Polity.
- Cross S & Bagilhole B (2002) Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization* 9(2):204-226.
- Dahlbom-Hall B (1992) *Lära män leda kvinnor – en idébok om hur man leder kvinnlig personal*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Dahlbom-Hall B (1996) *Lära kvinnor chefa män*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Dahlbom-Hall B (2000) *Lära kvinnor leda kvinnor*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Dahlgren A (1979) *Två världar*. Stockholm: Raben & Sjögren.
- Dahlgren L & Lindgren G (1982) *Kvinnliga ingenjörer på en mansdominerad arbetsplats, en intervjuundersökning på FOA*. Umeå universitet: Sociologiska institutionen.
- Dufwa S (1993) *Från kvinnodominans till mansdominans i ett kvinnodominerat fack. Om manliga sjuksköterskors agerande inom SHSTF*. Lunds universitet: Historiska institutionen.
- Eriksson H (2002) *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet: Institutionen för Vårdvetenskap.
- Evans J (1997) Men in Nursing. Issues of gender segregation and hidden advantages. *Journal of Advanced Nursing* 26: 226-231.
- Folkesson P Nordberg M et al. (eds.) (2000) *Hegemoni och mansforskning*. Karlstad: Jämställdhetscentrum/Genusvetenskap.
- Fraser N (1992) Nyttan och skadan av fransk diskursteori. *Häftet för kritiska studier* (3): 49-64.
- Fundberg J (2003) *Kom igen, gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet: Etnologiska institutionen.
- Fürst G (1985) *Reträtten från mansjobben. En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelning mellan könen på en intern arbetsmarknad*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Fürst-Mellström (1980) *Arbetsdelningen mellan könen – Rapport från en forskningskonferens 1980*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.



- Gergen M & Davis S (1997) *Toward a new psychology of gender*. New York: Routledge.
- Giddens A (1984) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Theory Press.
- Gonäs L (2001) Varför ska vi studera könsegregeringen? Ett jämförande perspektiv. I: Gonäs G & Bildt C et al. (red.) s 15-25. *Könsegregering i Arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gunnarsson E & Andersson S et al. (2003) *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Norstedts.
- Gutek B & Cohen A G (1987) Sex Ratios, Sex Role Spillover and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations* 40: 97-115.
- Hagman I (1991) *Man duger! – att vara man inom vård och omsorg*. Duger man? Stockholms läns landsting, personalförvaltningen. Landstingsförbundet. Civildepartementet. Svenska kommunförbundet.
- Hagman N (1995) *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*. Solna: Polishögskolan.
- Harding S (1987) *Feminism and Methodology*. Indiana: Indiana university press.
- Hare-Mustin R & Marecek J (1988) The meaning of Difference. Gender Theory, Postmodernism, and Psychology. *American Psychologist* 6: 455-464.
- Hartmann H (1976) Capitalism, Patriarchy, and job segregation by sex. *Signs* 1(3): 137-169.
- Hayes R (1989) Men in female-concentrated occupations. *Journal of Organizational Behaviour* 10: 201-212.
- Hearn J & Parkin P W (1983) Gender and organizations: A selective review and a critique of a neglected area. *Organization studies* 4/3: 219-242.
- Hearn J & Sheppard D et al. (1989) *The sexuality of organizations*. London: SAGE.
- Heikes E J (1991) When Men are in Minority. The case of men in nursing. *Sociological Quarterly* 32(3): 389-402.
- Herek G M (1987) Reformulating the male role. In: Kimmel M S (ed.) *Changing men. New directions in Research on Men and Masculinity*. Pp 53-68. London: SAGE:
- Herlin H (1979) 25 kvinnor om jämställdhet inom statsförvaltningen. *Ledning för alla*. Sandberg Å (red.) Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Hirdman Y (1988) *Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Maktutredningen 23. Uppsala
- Hirdman Y (1990) *Genussystemet*. Stockholm: SOU 1990:44.
- Hirdman Y (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö:Liber.
- Holter H (1973) *Könsroller och samhällsstruktur*. Köthen: VEB Druckhaus.
- Holter Ø G (1996) Book Reviews. *Acta Sociologica* 39.

- Höök P (2001) *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Akademisk avhandling. Handelshögskolan i Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet.
- Innala S M (1995) *Structure and development of homofobia*. Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen.
- Jalmert L (1984) *Den svenske mannen*. Stockholm: Tidens förlag.
- Jalmert L (1994) Likgiltighet största hindret för mansforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1. 57-64.
- Jansson S (1994) *Män i vården – om att vara manlig sjuksköterska*. Lunds universitet: Sociologiska institutionen.
- Johansson T (1998) Från mansroll till maskuliniteter. I: Ekenstam C (red.) *Rädd att falla. Studier i manlighet*. s 7-15. Södertälje: Gidlunds förlag.
- Jorfeldt I (2000) *Yrke och kön – en studie av kvinnor och män som sjuksköterskor*. Stockholm: Lärarhögskolan.
- Kimmel M (1996) *Manhood in America. A Cultural History*. New York: The Free Press.
- Kipnis A R (1993) *Riddare utan rustning. En praktisk handledning för män på jakt efter en ny manlig identitet*. Västerås: ICA förlaget ab.
- Korvajärvi P (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampere: University of Tampere.
- Kvande E (2002) Doing masculinities in organizational restructuring. *Nordic journal of women's studies* 10 (1): 16-25.
- Kvande E (2003) Doing Gender in Organizations – Theoretical possibilities and - Limitations. In: Gunnarsson E & Andersson S (eds.) *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*. Pp 15-45. Stockholm: Norstedts.
- Kyle G (1979) *Gästarbetarska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*. Stockholm: Publica. Liber.
- Lantz A & Pingel B (1988) *Att gestalta en organisation – Perspektiv på offentlig barnomsorg*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen.
- Lehne G K (1995) Homophobia among men. Supporting and defining the male role. In: Kimmel M & Messner M (eds.) *Men's lives*. Pp 325-337. Allyn & Bacon: Boston.
- Liljeström R (1976) *Roller i omvandling*. SOU 1976:71.
- Liljeström R (1986) Överlevandets organisering. *Arbetets döttrar 2: Sociologiska och historiska synpunkter*. Stockholm.
- Lindgren G (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Akademisk avhandling. Umeå universitet: Sociologiska institutionen.
- Lindgren G (1996) Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1: 4-14.
- Lindgren G (1999) *Kön, klass och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.

- Lundmark M (1987) *Könsrollsförväntningar och ledarskap*. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen.
- Magnusson E (2003) *Psykologi och kön: från könsskillnader till genusperspektiv*. Stockholm: Natur och kultur.
- Magnusson E (2002) Psykologi och kön/genus – en förståelse med förhinder? I: Thurén B-M (red.) *Genusvägar – en antologi om genusforskning*. Pp 63-85. Kristianstad: Liber AB.
- Marsland L & Robinson et al. (1996) Pursuing a career in nursing: differences between men and women qualifying as registered general nurses. *Journal of Nursing Management* 4: 231-241.
- Minnigerode F & Kayser-Jones J S et al. (1978) Masculinity and Femininity in Nursing. *Nursing research* 27(5): 299-302.
- Moström K (1992) *Jämställt sjukhus. Kvinnor och män i vården*. Sundbyberg: Stockholms läns landsting.
- Nordberg M (2000) Hegemonibegreppet och hegemonier inom mansforskningsfältet. I: Folkesson P, Nordberg M & et al. (red.) *Hegemoni och mansforskning*. s 37-61. Karlstad: Jämställdhetscentrum/Genusvetenskap.
- Nordberg M (in press) Constructing Masculinity in Women's Worlds. Men working as pre-school teachers, nurses and hairdressers. *Nordic Journal of Women's Studies*.
- Ott M (1989) Effects of the Male-Female Ratio at Work. Policewomen and Male Nurses. *Psychology of Women Quarterly* 13: 41-57.
- Ottosson A (2003) *Avmaskulinisering. Ett alternativt synsätt på hur könkodning kan förstås och analyseras?* Göteborg: Historiska Institutionen.
- Petersson M (2003) *Identitetsföreställningar – Performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet Etnologiska institutionen. Angered: Mara Förlag.
- Petterson L (1996) *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. Linköpings universitet: Tema teknik och social förändring.
- Pingel B (1993) *Friskvård i sjukvård – en utvärdering av organisatoriska förutsättningar för programmet vid Sundsvalls sjukhus*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Pingel B & Robertsson H (1994) *Utvärdering av projektet Organisationsförändring utifrån ett kvinnligt organisationsperspektiv*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Pingel B & Robertsson H (1998) *Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön*. Arbete och Hälsa 13. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pingel B & Westlander G (1995) *The effectiveness of a Break Experiment from a long-term Perspective. A retrospective study of female participants' and managements' conceptions of a training program for skills development in manufacturing industry*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Polkinghorne D E (1988) *Narrative knowing and human sciences*. Albany: State of New York Press.

- Pringle R (1993) Male Secretaries. In: Williams C L (ed.) *“Doing Women’s Work”*. *Men in Non-traditional Occupations*. Pp 128-152. London: SAGE.
- Ressner U (1985) *Den dolda hierarkin – om demokrati och jämställdhet*. Stockholm: Raben & Sjögren.
- Reyes P Molina I et al. (eds.) (2002) *Maktens (olika) förklädnader*. Stockholm: Atlas.
- Robertsson H (1993) Män i vård och omsorgsyirken. Ett steg mot jämställdhet. *Nordisk Psykologi* 45(4): 255-273.
- Robertsson H (1994) *Jämställdhet – föreställningar och uppfattningar vid ett forskningsinstitut*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Robertsson H (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetsliv i omvandling 11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Rogers W S & Rogers R S (2001) *The Psychology of Gender and Sexuality*. Buckingham: Open University Press.
- Rosenberg T (2002) *Queerfeministisk Agenda*. Stockholm: Atlas.
- Roth A-K (2002) *Nya jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts.
- Sandberg Å (1987) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Sandnes A & Tanem T (1991) *Men i et kvinneyrke. En undersøkelse blant mannlige hjelpepleiere*. Universitetet i Oslo: Psykologiska institutionen.
- Sargent P (2001) Real Men or Real Teachers? Contradictions in the Lives of Men Elementary Teachers. *Men and Masculinities* 2(4): 410- 433.
- Sedgwick E K (1985) *Between Men – English Literature and Male Homosocial Desire*. Gender & Culture. New York: Columbia University Press.
- Soerli V & Talseth A-G et al. (1997) Experience of being in the Profession. *Scandinavian Journal of Caring Science*(11): 113-118.
- Statens Arbetsmarknadsnämnd (1980) *Bryt och F18- två jämställdhetsförsök i statsförvaltningen*.
- Statens Arbetsmarknadsnämnd (1982) *Projekt Bryt-teknik*
- Statens Arbetsmarknadsnämnd (1983) *Män till kontor*.
- Thomsson H (2001). Att anlägga en könsteoretisk förståelse inom forskning om arbetsliv och hälsa. I: Gonäs L & Bildt C et al. (red.) *Könssegregeringen i Arbetslivet*. s 145-159. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Thurén B-M (1996) Om styrka räckvidd och hierarki samt andra genusteoretiska begrepp. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3-4: 69-85.
- Turner B A (1992) The symbolic understanding of organizations. In: Reed M & Huges M (eds.) *Rethinking Organizations. New Directions in Organization Theory and Analysis*. Pp 17-46. London: SAGE.

- Wahl A (1992) *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Akademisk avhandling. Handelshögskolan i Stockholm: EFI.
- Wendt R (1984) *Självständighet eller underordning. Kvinnoperspektiv på vårdarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- West C & Zimmerman D H (1987) Doing gender. *Gender & Society* 1 (2): 125-151.
- Westberg-Wohlgemuth H (1996) *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen.
- Westerberg B (1998) *Han, hon, den, det. Om genus och kön*. Stockholm: Ekerlids förlag.
- Westlander G (1981) *Kvinnan och arbetslivet – Om jämställdhet på vinst och förlust*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Westlander G (1991) Kvinnors arbetsförhållande. I: Lennerlöf L (red.) *Människan i arbetslivet*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Westlander G (1993) *Socialpsykologi. Tankemodeller om människor i arbete*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Wetherell M (2002) *Identities Groups And Social Issues*. London: SAGE.
- Wetherell M & Edley N (1999) Negotiating Hegemonic Masculinity: Imaginary Position and Psycho-Discursive Practices. *Feminism & Psychology* 9(3):335-356.
- Wetterberg T (2002) *Vill man ha jämställdhet? Slutrapport för projekt Män och Jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Widerberg K (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Williams C L (1989) *Gender Differences at Work*. San Francisco: University of California Press.
- Williams C L (1993) *Doing Womens Work. Men in Non-traditional Occupations. Research on men and masculinities*. London: SAGE.
- Williams C L (1995) The glass escalator – hidden advantages for men in the female professions. In: Kimmel M & Messner M (eds.) *Men's lives*. Pp 193-207. Boston: Allyn & Bacon: 193-207.
- Zey-Ferrell M & Aiken M (1981) *Complex organizations: Critical Perspectives*. Glenview: Scott, Foresman & Co.