



LUNDS
UNIVERSITET

Normativa föreställningar och missförhållanden på arbetsplatsen

- En kvalitativ forskningsstudie om kabinpersonalens arbetssituation och maktasymmetrier som samspelar i skapandet av missförhållanden på arbetsplatsen

Författare: Arjeta Shala & Izabela Nowak.

Handledare: Sara Goodman.

Lunds Universitet, VT 18.

C-uppsats, 15HP.

Abstract

The aim of this study is to investigate the working conditions for the cabin crew, if they are subjected to power oppression, like harassment, and how gender-coded practitioners and gender conceptions are made as processes within the organization. We have created this study as a feminist contribution to the labor market studies, gender studies and law studies since harassment crosses all these disciplines

We have chosen a qualitative research approach and as data collection method we chose semi-structured in-depth interviews which we conducted with eight informants - whom all works as cabin crew members for the same flight company. Through the stories and experiences of the informants we could analyse their working conditions, reproduction of femininity, exposedness to oppression and how asymmetrical relations of power crossed each in a large and unequal network.

This study showed that the cabin crew were subjected to harassment and bad conditions at their workplace. This was something that had been normalized. The study also showed that the company cared deeply about the flight attendants image and used for instance handbooks to reproduce normative femininity. Therefore, the study argues that it seems like inequality regimes and gender conceptions operates within the profession that affects the work situation and vulnerability to misconduct.

Keywords: cabin crew, harassment, power, intersectionality, sex-coded practitioners.

Nyckelord: kabinpersonal, trakasserier, makt, intersektionalitet, könskodade praktiker.

FÖRORD

Vi vill börja med att tacka våra informanter som medverkat i studien - tack för att ni har delat med er av era erfarenheter, utan er hade det inte gått. Vi vill även tacka vår entusiastiska handledare, Sara Goodman, för all den hjälp och konstruktiv handledning som vi fått under processens gång. You are amazing! Slutligen vill vi tacka våra familjer som alltid ställt upp och stöttat oss i allt!

Innehållsförteckning

1. Inledning och problembakgrund	5
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställningar	7
2. Forskningsfält	8
2.1 Kabinpersonal - flygvärdinna och flygvärd	8
2.2 Genuskonstruktion	10
2.3 Sex-role spillover	12
2.4 Kvinnligt kodade serviceyrken	12
2.5 Trakasserier och psykosocial arbetsmiljö	13
3. Lagrum	15
4. Teori	16
4.1 Intersektionalitet	16
4.2 Makt	18
4.2.1 Maktperspektiv	18
4.2.2 Maktförtryck	19
4.4 Ojämlighetsystem	19
4.5 Normativ femininitet	20
4.6 Kön som struktur & kultur i organisationer	21
5. Metod	24
5.1 Metodbeskrivning	24
5.2 Hermeneutisk analysmetod	24
5.3 Val av informanter och avgränsning	25
5.4 Semistrukturerade djupintervjuer	27
5.5 Inspelning och transkribering	27
5.6 Etisk diskussion	28
6. Analys	31
6.1 Arbetsituation	31
6.1.1 Att välja sitt arbete	31
6.1.2 Arbetsuppgifter	33
6.1.3 Arbetsmiljö och hälsa	35
6.2 Normativa föreställningar	36
6.3 Maktutövande	39
6.3.1 Disciplinering	39
6.3.2 Trakasserier mot kabinpersonalen	42
6.4 Saknad av mångfald	46

6.5	Strukturer och kulturer i flygbolaget	48
7.	Slutsats	50
8.	Diskussion	53
	Referenslista	54
	Bilaga 1: Lagrum	59
	Bilaga 2: Intervjuguide	63

1. Inledning och problembakgrund

Flera branscher gjorde uppror mot sexuella trakasserier och övergrepp under höstens expansion av Metoo-rörelsen. Metoo-rörelsen grundades redan för tio år sedan av aktivisten Tarana Burke, men det var i strömmen av skandalerna kring Harvey Weinstein som skådespelaren Alyssa Milano uppmanade kvinnor att dela med sig av sina berättelser med hashtaggen “metoo”, som rörelsen fick sitt stora genombrott och blev global. Metoo-rörelsen blev ett faktum efter den enorma respons som Milano fick på sin tweet och landet som publicerade flest metoo-inlägg var USA. Även i Sverige fick rörelsen en enorm spridning - över 50 000 tweets med hashtaggen metoo publicerades på Twitter och nådde en total räckvidd på 109 miljoner (Meltwater, Hedestad 2017). Förutom Metoo valde flera branscher att utforma egna “hashtags” och upprop för att belysa omfattningen av (sexuella) trakasserier och bryta tystnaden. Bland annat publicerade kvinnliga jurister vittnesmål om övergrepp och diskriminering inom rättsväsendet med uppropet - #medvilkenrätt, och kvinnliga läkare och läkarstudenter slog larm om sexuella trakasserier inom vården med uppropet - #utantystnadsplikt. Fler branscher gjorde det samma, men en bransch som inte syntes till här i Sverige var flygbranschen.

Sara Nelson, huvudansvarig för Association of Flight Attendants (AFA), har gjort en undersökning om trakasserier bland kabinpersonal som hon redovisade under Congressional testimony. Resultatet för denna undersökning visade att sexuella trakasserier är extremt omfattande och att ungefär 80 % av kvinnorna som arbetar som kabinpersonal har blivit utsatta för sexuella trakasserier.

“Not that long ago, the industry marketed the objectification of “stewardesses,” a job only available to young, single, perfectly polished women (...).” (Nelson, 2018, s. 2.)

Historiskt har yrkets ansetts vara ett kvinnligt yrke och det är just yrkestiteln flygvärdinna som dominerat. Idag ser det inte likadant ut, utan idag finns det även män som arbetar som kabinpersonal under yrkestiteln “flygvärdar”. Tillsammans utgör de den officiella beteckningen

och samlingsnamnet kabinpersonal. Magdalena Petersson (2003) konstaterar emellertid att yrket trots det är kvinnodominerat och kopplas till "kvinnlighet". Främst är det bilden av kvinnan som den optimala arbetstagaren, den som bäst kan representera yrkets profil och dess kopplingar till Miss America, som kvarstår (Vantoch, 2013).

Hur könsfördelningen på en arbetsplats ser ut har visat sig ha betydelse för uppkomst av maktförtryck, som exempelvis sexuella trakasserier. På arbetsplatser med ojämn könsfördelning, det vill säga där ett kön är dominerande, uppstår sexuella trakasserier oftare och lättare (Lim & Cortina, 2005). Dominans och makt är de krafter som anmärkningsvärt driver uppkomsten av trakasserier på arbetsplatser och det är även en orsak till okunnighet om könsproblematik. Nationella sekretariatet för genusforskning har frågat forskaren Paulina de los Reyes om hur hon förhåller sig till detta faktum om omfattningen av sexuella trakasserier och metoo-rörelsen. Där säger de los Reyes att det mest angelägna för henne är vad som kommer närmast samtidigt som hon uttrycker ett gediget bekymmer:

Jag kan inte låta bli att oroas över alla yrvakna deklARATIONER om att detta är fullständigt "oacceptabelt". Vi har vetat det och accepterat det hela tiden!

Nationella Sekretariatet för Genusforskning: *Forskare: "Politikerna måste ta ansvar om metoo ska leda till reell förändring"*, 2018-01-31.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka kabinpersonalens arbetssituation, om de utsätts för maktförtryck och hur processer av genuskonstruktioner och könskodade praktiker görs inom yrket. Vi ämnar att denna studie ska vara ett feministiskt bidrag till arbetsmarknadsforskningen och indikera på det allvar som metoo-rörelsen gav liv, nämligen omfattningen av trakasserier och missförhållanden i arbetslivet.

Vårt mål är att ta reda på hur yrket som kabinpersonal uppfattas av de som arbetar och har erfarenhet av yrket. Vi vill utforska genusaspekter och konstruktioner av könskodade praktiker i deras arbete. Samtidigt vill vi undersöka om det förekommer trakasserier och andra typer av maktförtryck, vad som kännetecknar dessa och hur kabinpersonalen förhåller sig till det.

1.2 Frågeställningar

Vi har arbetat utifrån nedanstående tre frågeställningar - som alla anknytas till kabinpersonalens arbetssituation.

- Hur ser kabinpersonalens arbetssituation ut och hur förhåller de sig till den?
 - Förekommer det trakasserier och andra former av maktförtryck på arbetsplatsen gentemot kabinpersonalen, vad kännetecknar detta och hur förhåller sig kabinpersonalen till det?
 - Hur görs könskodade praktiker och genusföreställningar som processer i yrket?

2. Forskningsfält

I detta kapitel följer en beskrivning av forskningsfältet. Vi redogör för tidigare forskning som vi anser är av betydelse för denna studie. Vi börjar med att beskriva yrket som kabinpersonal, sedan diskuterar vi genuskonstruktioner och där går vidare till trakasserier och psykosocial arbetsmiljö. Vidare skriver vi om the sex-role spillover-teorin som belyser de förväntningar och föreställningar människor har kring kön och genus, vilket därpå influerar värderingar om yrkes- och arbetslivsroller vilket utgör en grund för trakasserier.

2.1 Kabinpersonal - flygvärdinna och flygvärd

“—an attractive ‘girl next door’ to serve meals, plump pillows, and do whatever else she could to make passengers feel comfortable and important.”

- Priscilla Murolo (2013) Review *Of Waitressing in the Sky The Jet Sex: Airline Stewardesses and the Making of an American Icon* By Victoria Vantoch.

Victoria Vantoch (2013) har undersökt hur yrket som flygvärdinna förändrats från tidigt 1900-tal till 1980-tal. Vantoch skriver bland annat om Ellen Church - den första flygvärdinnan i historien, som egentligen ville arbeta som styrman (pilot) - och om Patricia Banks - som stämde U.S flygbolaget för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet (1957) för att därefter bli den första afro-amerikanska flygvärdinnan. Flygbolagen i väst anställde kvinnor de ansåg representera Miss America - "det kvinnliga, det feminina, idealet" - vackra och smala kvinnor som uppförde sig på ett visst sätt, var ogifta och hade en utbildning. Trots att Banks till slut fick möjlighet att arbeta som flygvärdinna präglades yrket i västvärlden - Nordamerika, Europa och Australien, av vita kvinnor (Vantoch, 2013).

Whitelegg (2005) som också studerat yrket skriver att flygresor är ytterst standardiserade. Allt från vilken typ av flygplan som används till rutiner och servicemeddelanden som ges ombord. Vidare skriver Whitelegg (2005) att kabinpersonalens arbete går ut på att följa manuskript. Arbetet innebär förpliktelse till de strikta verksamhetens regler och krav gällande säkerheten och servicen

ombord på flygplanet - som kabinpersonalen måste ansvara för. I intervjuer uppger kabinpersonal att de måste låtas kunna jonglera hela tiden. Yrket beskrivs som krävande och att den starkt påverkar privatlivet.

I sin studie redogör Whitelegg (2005) för ett citat från en tidigare studie om kabinpersonalens arbete:

“Even though the lifestyle, free travel, and possibility of living in New York appealed to me... I had given very little thought to the actual job of being a flight attendant. It was just another day, and another interview. But as soon as I walked into the waiting room at ‘We Apologize for This Inconvenience Airlines’ (WAFIT) and saw the other candidates wearing crisp blue suits, perfectly coiffed hairdos, and phony smiles, it quickly became apparent that this was unlike any other job interview. (Foss, 2002, p. 8)” (i Whitelegg 2005, s. 251)

Citat ger en bild över den kontroll och disciplinering som finns över kabinpersonalens kroppar, över hur de måste se ut på arbetet och bete sig. Även Arlie R. Hochschild (2003), i *The Managed Heart*, har studerat kabinpersonalens arbete där hon redogör för hur arbetstagares kroppar och känslor kommodifieras och utnyttjas som arbetskraft. Mänskliga känslor säljs som varor på arbetsmarknaden i och med att de måste le, se glada och trevliga ut och engagera sig känslomässigt i främmande människor. Hochschild (2003) menar att kvinnor i sådana yrken är särskilt utsatta eftersom där finns kulturella förväntningarna på kvinnor som gör att kvinnor har en lägre “status sköld” att skydda sig med.

Whitelegg (2005) skriver att genus stereotypisering alltid existerat i rekryteringsprocessen av kabinpersonal. De allra första att arbeta som kabinpersonal ombord på flygplan var kvinnor utbildade till sjuksköterskor. Sjuksköterskor ansågs vara en traditionell vårdroll som kunde övertyga eventuellt nervösa *manliga* passagerare - eftersom enbart männen hade tillåtelse att resa med flygplan - och symbolisera en säkert som att ha sin “mamma” ombord. Kabinpersonalens arbetsroll gick sålunda ut på att ta hand om passagerarna, lugna ner dem och finnas där för dem. (Whitelegg, 2005)

Vidare hävdar Whitelegg (2005) att den tid som flygbranschen stod i sin största utveckling och framgång, mellan 1960- och 1970-talet, framställde de flygvärdinnor som sexobjekt. De konstruerade en bild av glada, trevliga flygvärdinnor med ett stort leende på läpparna och en

suggestiv hållning - tillgängliga för vilken man som helst. Whitelegg (2005) redogör även för det han kallar för de mest ökända reklamkampanjerna inom flygbranschen någonsin. Dessa reklamkampanjer kom från flygbolaget Braniff International i mitten av 1960-talet, och från National Airlines i början av 1970-talet. Braniff International presenterade 'The Air Strip' där en flygvärdinna klädde av sig sina arbetskläder.¹ Medan National Airlines presenterade flygvärdinnor som i reklamfilmen på ett sexuellt sätt sade "Fly Me" - flyg mig.² Vantoch (2013) skriver att sexualiserandet av flygvärdinnor i de amerikanska flygbolagen fick sig ett slut på grund av två anledningar - kvinnorna i landet som krävde ett slut och "the Airline Deregulation Act of 1978" som förändrade grunderna.

2.2 Genuskonstruktion

Genusvetenskaplig forskning har visat på att där finns en skillnad mellan det biologiskt kroppsliga könet och det socialt och kulturellt konstruerade könet - eller genus, som det korrekt kallas (Mattsson, 2010). Könet beskrivs som den faktiska och fysiska kroppen medan genus som vår formning och tolkning av könet och därmed kroppen. Tina Mattsson (2010), som forskat om maktrelationer i det sociala arbetets praktik, hävdar att en kropp aldrig bara är en kropp - eftersom en kropp tvingas förhålla sig till samhällets ideal, föreställningar och allt som tillskrivs denna kropp. På så vis blir kroppen, den kroppsliga identiteten, till något vi konstruerar den till. Idag så tillskrivs en biologiskt manlig kropp genusaspekten "manligt" medan en biologiskt kvinnlig kropp genusaspekten "kvinnligt". Både "kvinnligt" och "manligt" kan förklaras som två socialt och kulturellt konstruerade uppdelningar i genusroller med betingade skillnader. Skillnaderna syns bland annat i samhällsfärderna - både den privata och den offentliga.

I den offentliga sfären syns detta i könsuppdelningen av arbetsmarknaden. Där kan en bevittna kvinnodominerade och mansdominerade branscher, kvinnor och män som gör olika saker där de tilldelas olika yrkesroller och arbetsuppgifter associerat till deras biologiska könstillhörighet

¹Braniff International: The Air Strip

<https://www.youtube.com/watch?v=7TZXRyuhSMg>

²National Airlines: Fly Me

<https://www.youtube.com/watch?v=pA10Q5YefQQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=XawRcZWgBPw>

(Andersson & Heikkilä, 2018). Arbetsmiljöverkets rapport³ redogör för att det är män, i jämförelse till kvinnor, som är den grupp i samhället som generellt tjänar mer och tilldelas överordnade ledarskapspositioner. Andersson och Heikkilä (2018) skriver att kvinnor och män hålls ifrån varandra på arbetsmarknaden på grund av genuskonstruktioner vilket gjort att det skapats en starkt könsstereotyp segregering. Vidare hävdar sociologen Nilsson (1988:84) att flera studier visar att män i kvinnodominerade yrken blir betraktade som mindre manliga - och även som homosexuella. Även Magdalena Petersson (2003) som har gjort en studie om identitetsföreställningar och yrket som kabinpersonal påvisar detta. Petersson (2003) skriver att hennes informanter associerade benämningen flygvärd till homosexualitet och att yrkesnamnet flygvärd är starkt feminiserat och otroligt kvinnligt kodat.

Petersson (2003) redogör för att hennes syn på identitetskategorier, som till exempelvis kön, kvinnlighet och manlighet, är konstruktivistiskt. Hon (2003) hävdar att identitet är en ständigt pågående teaterföreställning som saknar grund i en inre essens. Etnicitet, kön och sexualitet menar Petersson enbart är rollbeskrivningar och positioner som blir till varenda gång de spelas upp - vilket innebär att identiteter är något konstruerat - och därför också föränderliga. Petersson (2003) har inspirerats av Judith Butlers (2007) förståelse av kön som något performativt, det vill säga något som inte är på förhand bestämt. Kön, menar Butler (2007), är inget en person har eller en person är - utan kön är något som skapas genom människors språkliga och kroppsliga yttringar och handlingar. Även Donna Haraway (1995) är på detta spår och redogör för en förståelse av människokroppen som en ackumulationsstrategi där hon menar att kapitalismen format och producerar kroppar i överensstämmelse med marknadens anspråk.

... nonetheless it is crystal clear to me that the body is an accumulation strategy in the deepest sense. (Harvey & Haraway 1995, s. 510)

Bland revolutionerande feministisk litteratur finns även Simone de Beauvoirs (2006 [1949]) - *Det Andra Könet*. Där skriver de Beauvoir om att man inte föds till kvinna utan blir det. Kvinnlighet är något konstruerat, ett konstruerat genus, baserat på ett biologiskt

³Arbetsmiljöverket - Jämställdhet i arbetsmiljön. Regeringsuppdrag om kvinnors arbetsmiljö 2011-2016. Hämtad: 10 maj, 2018.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>

kön - en biologisk kropp. Denna konstruktion menar hon grundar sig i barnafödande och kvinnors mindre fysiska styrka vilket sedan resulterade i en underlägsenhet genom det "manliga". Kvinnan har objektifierats och alltid tilldelats en natur - som ond eller god, som syndig eller känslös.

2.3 Sex-role spillover

Barbara A. Gutek och Bruce Morasch (1982) skriver i deras vetenskapliga artikel om sexuella trakasserier och en teori de kallar för "sex-roll spillover" - könsrollers bieffekter. Författarna (1982) hävdar att sexuella trakasserier mot kvinnor på arbetet är en produkt av the sex-roll spillover. När kvinnor och män befinner sig på arbetet finns det där genusbaserade förväntningar på vilka arbetsroller och arbetsuppgifter var och en ska ha på arbetsplatsen. Där sammanslås arbetsroll med genusidentitet - vilket utgör the sex-roll spillover. Ibland är bieffekten starkare och ibland svagare - något som till stor del beror på könsfördelningen på arbetsplatsen. Arbetstagare på en arbetsplats men en ojämn könsfördelning löper större risk att utsättas för sexuella trakasserier än de på en arbetsplats med en jämn könsfördelning där mindre genusbaserade föreställningar förekommer. Vidare hävdar Gutek och Morasch (1982) att genusbaserade förväntningar, som således är grunden till sex-roll spillover, kategoriserar kvinnor och män på ett sätt som gynnar männen. Männen uppfattas som aktiva, arbetsorienterade varelser med goda egenskaper som kompetens, rationalitet och aggressivitet - vilket utformar dem till kvalificerade ledaren. Kvinnor däremot uppfattas främst som sexuella varelser, där deras roll är att vara ett emotionellt och sexuellt objekt. Kvinnligheten förknippas till passivt och omsorg enligt forskarnas studie (1982).

2.4 Kvinnligt kodade serviceyrken

Selberg (2012) skriver att arbetsuppgifter med låg status häftas fast i kvinnligt kodade serviceyrken. Förutom den låga statusen, som däri innebär dåligt med resurser och handlingsutrymme, finns det även en nonchalans av andra samhällsaktörer gällande arbetstagarnas integritet och rätt till sin egen kropp. Även Mulinari (2007) redogör för detta när hon framhäver att där saknas respekt för de individer som arbetar i kvinnligt kodade serviceyrken. Ytterst ofta utsätts

de för sexuella trakasserier och andra typer av maktförtryck som kränkningar och mobbning (Leymann, 1998).

När Selberg i sin etnografiska studie bland annat intervjuade en sjuksköterska frågade hon henne ifall hon någonsin upplevt sexuella trakasserier på jobbet. Något sjuksköterskan kunde berätta att så var fallet. Både patienter och andra aktörer hade gett henne klapp på rumpan vilket gjort henne oerhört förbannad. För att visa att det var något hon inte accepterade hade hon sagt "jag är ingen servitris!" och "gör aldrig om det där!". Selberg menar att det första citatet kan tolkas som att där finns yrkeskategorier, specifikt inom servicebranschen, som får räkna med att bli klappade på rumpan - och att detta noteras som en vardaglig företeelse.

Mulinari (2007) skriver att kvinnor som arbetar i servicebranschen fastställs inom ramen för en sexualiserad femininitet och kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn fastställs inom ramen för en omsorgsgivande femininitet. Vidare påpekar Mulinari (2007) att service har en indirekt kopplat till behandling och omsorg. Servicebranschen har, enligt Mulinaris mening, en mycket låg status där yrken anses ytterst okvalificerade och därför osynliggörs.

2.5 Trakasserier och psykosocial arbetsmiljö

Michelsén et al. (1999) hävdar att den psykosociala arbetsmiljön fastställs efter organisationens förutsättningar, arbetsmiljöns sociala och psykologiska betydelse för personalen samt arbetsuppgifternas psykologiska innehåll. En bristfällig psykosocial arbetsmiljö utgör en allvarlig riskmiljö för konflikter, diskriminering och stress (Hallberg, 2005). Även bristfälligt ledarskap kan påverka den psykosociala arbetsmiljön och därmed personalens arbetsprestationer, trivsel och riskupplevelser. Thylefors (1996) hävdar att en chef ska visa ett strukturerat ledarskap, vara väl insatt och uppmärksam till arbetsgruppen, vara relationsinriktad samt respektera och ta hänsyn till sin personal. En chef bär ansvar för sina arbetstagare och är den som ska skydda dem mot trakasserier, kränkningar utstötning och andra faror och risker som kan förekomma i verksamheten. Däremot fann Heinz Leymann (1992), som forskade kring vuxenmobbning, att chefer dessvärre varken är särskilt säkra eller verksamma i dessa avseenden. Kränkningar och trakasserier förekommer systematiskt men chefer brister i sin roll att fånga upp detta och göra något åt det. (Leymann 1992)

Författarna till Eurofound's undersökning Fourth European Working Conditions Survey (2007) hävdar att våld, hot, mobbning, olika former av trakasserier och diskriminering i arbetslivet är avsevärda orsaker till psykisk ohälsa och stress. Förutom att individer drabbas hårt så påverkas även hela arbetsplatsen av en destruktiv arbetsmiljö (Eurofound, 2007). I rapporten redovisades även att män är den grupp som löper störst risk för att utsättas för fysiskt våld, och i större utsträckning än kvinnor utsätts för det. Kvinnor, särskilt unga kvinnor, riskerar samt utsätts för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i större utsträckning än män. Rapporten Preventing violence and harassment in the workplace av Di Martino et.al (2003) påvisar att kvinnor ofta utsätts för alla olika former av trakasserier och detta både i vertikala relationer som i horisontella. Detta vill sålunda säga att kvinnor trakasseras av överordnade personer men även av personer i liknande arbetspositioner som de själva, exempelvis kollegor.

Även SCB-rapporten Befolkning och Välfärd 2007 skriver att kvinnor drabbas oftare än män av trakasserier och att "kvinnor utsätts för trakasserier av personer de möter i sitt arbete men också av arbetskamrater och chefer". Catharine A. MacKinnon (1979) hävdar att sexuella trakasserier är en manifestation av det patriarkala systemet som baseras på mäns makt över kvinnor. Sexuella trakasserier skadar kvinnors position i samhället på två sammankopplade sätt - dels att kvinnors sexuella position utnyttjas i ett ekonomiskt syfte, dels att kvinnors position som anställda utnyttjas i sexuellt syfte (MacKinnon, 1979). Sexuella trakasserier är ett brott som spelar en avsevärd roll i kvinnors underordning på arbetsmarknaden - men trots det betraktas brottet ideligen som något trivialt, personligt, naturligt samt oundvikligt - och ignoreras därför systematiskt.

3. Lagrum

Trakasserier, diskriminering, sexuellt ofredande och liknande är handlingar som förbjuds av det svenska rättssamhället. I **bilaga 1** redogör vi därför för de svenska lagrum vi anser vara av betydelse för studien. Vi förhåller oss även till diskrimineringslagens definition av begrepp som kön, etnisk tillhörighet, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, etcetera i denna studie. Med lagrumen som bilaga vill vi bidra med kunskapsöversikt och ge möjlighet för de personer som utsatts för trakasserier på arbetet att läsa mer om aktuella lagrum, formuleringar och hur de kan gå tillväga.

Lagrummen påvisar framför allt att varje människa skall bemötas med respekt och värdighet - och att diskriminering aldrig får accepteras. Vi redogör för Regeringsformen som fastställer alla människors lika värde och rätt till frihet. Diskrimineringslagen som fastställer förbud mot diskriminering och repressalier i arbetslivet. Arbetsmiljölagens vars ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetet samt uppnå god arbetsmiljö. Samt brottsbalken som är den centrala straffrättsliga lagen i Sverige där vi återfinner brott som: *Ofredande* (4 kap. 7 §), *sexuellt tvång* (6 kap. 2 § 1) och *sexuellt ofredande* (6 kap. 10 § 2).

4. Teori

Detta kapitel består av de teoretiska utgångspunkter vi valt att förhålla oss till i vår analys. Vi har valt att diskutera vissa forskares teoretiska perspektiv tillsammans med den forskning de gjort. Nedan redogör vi för teorier om intersektionalitet, makt, normativ femininitet, ojämlikhetssystem, strukturer och kulturer vilket tillsammans reproducerar genusbaserade förväntningar och upprätthåller könskodade praktiker.

4.1 Intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet är den svenska översättningen på engelskans intersectionality - som härstammar från ordet intersection. Det intersektionella perspektivet synliggör hur olika maktordningar och asymmetriska maktrelationer korsar varandra och utgör ett stort och ojämnt nätverk. Vart en individ står på i detta nätverket kan påverka individens möjligheter och förutsättningar i livet. Maktordningar kopplade till identitetsaspekter som exempelvis kön, etnicitet, klass, sexualitet etcetera kan styra den position en individ får eller tilldelas beroende på sammanhanget och kontexten. Maktordningar och maktrelationer påverkar alltid varandra och tillsammans kan de medverka till att orättvisor och förtryck skapas och reproduceras (Acker, 2006). Joan Acker (2006), en marxistfeministisk sociolog, hävdar att den könsuppdelade arbetsmarknaden aldrig fullständigt kan undersökas och analyseras om det inte görs från ett intersektionellt perspektiv.

Det intersektionella perspektivet utgår från förståelsen av makt som en multidimensionell konstruktion där kön, klass, kroppslig funktion, etnicitet ("ras"), sexualitet och mycket mer är konstituerande principer. Nina Lykke (2003) redogör bland annat för intersektionalitetsbegreppet där hon menar att denna rymmer en förståelse för maktasymmetriernas olika dimensioner och deras effekter. Lykke (2003) konstaterar att maktasymmetrierna är ouplösligt förbundna i en dynamisk interaktion.

Intersektionalitetsbegreppet har utvecklats av forskare vars främsta syfte varit att analysera, utreda och eliminera ojämlikheter som skapas och reproduceras i det betalda och obetalda arbetet.

Innan intersektionalitet blev ett teoretiskt begrepp återfanns dess innebörd i den nordamerikanska feministiska anti-diskriminerings diskursen där black feminism-rörelsen kom att utmana den då homogena vita feministiska rörelse. Black feminism-rörelsen redogjorde för missförhållanden och tydliga maktrelationer som fanns mellan kvinnor som kunde uppfattas som "vita" och kvinnor som kunde uppfattas som "mörkhyade". Den "vita hudfärgen" var en markör för tillträde och en privilegierad samhällsposition, medan de som inte ansågs "vita" märktes som annorlunda (Ahmed, 2011). Intersektionalitetsbegreppet betonar sålunda att det finns fler faktorer som kan bidra till förtryck och underordnad. Så som könstillhörighet, men även hudfärg (ethnicitet/"ras") och samhällsklass (Mulinari, 2007). Mulinari (2007) hävdar att etniciteter och kulturer ofta används som en hierarkiserande exkluderingsprincip för att skapa specifika arbetsgrupper. Genom exkluderingsprincipen rasifierar en människor utifrån idéer om biologiska skillnader där ett visst "ursprung" innebär en viss typ av människa och därmed en "grupptillhörighet". Föreställningar om tillhörighet anknyts sålunda till kroppens utseende samt de koloniala föreställningarna om etnicitet och "rasmässiga" skillnader - där vithet traditionellt värderats högre och därmed symboliserat en överlägsenhet och en privilegierad position (Frankenberg, 1993; Mattsson, 2001). Floya Anthias och Nira Yuval-Davis (1992) menar att rasism bör förstås i flertalsform, eftersom där inte finns en typ av rasism utan flera typer av rasism - som tillsammans utgör hierarkin.

Intersektionalitetsbegreppet är sålunda ett mycket betydelsefullt redskap för att kunna analysera maktrelationer och ur ett teoretiskt ramverk förstå hur makt konstitueras utifrån socialt utformade skillnader - skillnader som de los Reyes et.al (2002) menar är inbäddade i varandra och skiftar i olika rumsliga och historiska sammanhang.

Begreppet intersektionalitet kan ses som ett av den feministiska teoridiskussionens intressantaste bidrag till förståelsen av maktrelationer. (Mulinari 2007, s 59).

Intersektionalitetsbegreppet kan används för att undersöka och analysera positioner som människor tilldelas på arbetsmarknaden, i arbetslivet, för att därmed synliggöra olika maktrelationer - hur de samverkar och samverkar (Mulinari, 2007). Mulinari (2007) hävdar att intersektionalitet i termer av klass, sexualitet, etnicitet och kön blir iakttagbara inom serviceyrken eftersom de anställda tvingas förhålla sig till maktrelationer och acceptera de föreställningar som finns däri - att personer

med makt är överlägsna personer utan och kan därför inta de bättre positionerna. Vidare skriver Mulinari (2007) att arbetsvillkoren formas av rasifierade, klassmärkta, heteronormativa och bekönade förhållanden - dessa förhållanden är således det som maktrelationerna baseras på.

4.2 Makt

Makt är ett centralt begrepp inom genusforskningen. Utifrån ett maktperspektiv och intersektoriellt perspektiv kan en både analysera genusskillnader och uppbyggnader av maktordningar, maktformer, relationer och diskurser.

4.2.1 Maktperspektiv

Verbet att mäktas betyder att kunna och förmå, med ett samhällsvetenskapligt perspektiv kan makt förklaras som att en eller flera människor kan få sin vilja igenom även om andra skulle göra motstånd (Rundqvist, 2012). Det finns två huvudsakliga infallsvinklar av makt - det första "makt över", det andra "förmåga till". Makt över innebär att personer med makt kan få den andra parten att handla på ett sådant sätt de egentligen inte önskar. Förmåga till innebär att personer med makt har förmåga att erhålla precis det de eftersträvar. Infallsvinklarna är sålunda kopplade till varandra. (Rundqvist, 2012)

Den franske filosofen och historikern Michel Foucault studerade sociala avvikelser och maktens strukturer. I sin bok "Sexualitetens historia" (2002) redogör Foucault för begreppet relationell makt. Foucault hävdar att makt är något dynamiskt som uppstår i interaktionen mellan människor och situationer - i relationer. Huvudsakligen är det vilka komponenter, det vill säga resurser, som är viktiga i det givna sammanhanget och även föreställningarna på relationen mellan parterna som avgör vilken part som ges möjlighet till makt. Vidare menar Foucault (2002) att makt inte är något som innehas, utan något som utövas och att makten utövas från otaliga håll i ett växelspel av ojämlika och rörliga relationer - som utgör de asymmetriska maktrelationerna.

Foucault (2002) hävdar att den relationella makten även finns i diskursen. I sin maktanalys redogör Foucault (2002) för att makten och vetandet påverkar varandra - där det är makt som skapar sanning - och inte sanning som skapar makt. Ju mer makt en person har ju större möjlighet

har personen att påverka och förändra diskurser - det vill säga perspektiv, förhållningssätt, frågeställningar och hela det regelverk vi konstruerat för vad vi anser vara sanning.

Vidare belyser Foucault (2003) även att disciplin och disciplinering är en specifik maktformering. Foucault (2003) menar att disciplinen verkar som ett redskap för att styra människor och att man bara med en blick - om denna blick uppfattas som betvingande - kan upprätthålla disciplin. Disciplinering kan förklaras som en blygsam styrningsteknik men den anses vara en av de mest storslagna maktformerna. För att discipliner ska uppfattas som sanna utvecklas dem genom och i enlighet med diskurser (Foucault, 1993). När en studerar effekterna av makt och kunskap är det nödvändigt att förstå betydelsen av disciplinering enligt Foucault (2003).

4.2.2 Maktförtryck

Ett maktförtryck är ett sätt att uttrycka och missbruka makt över någon. Det finns olika sätt man kan göra detta på och några exempel på maktförtryck kan vara sexuella trakasserier, mobbning, sexuellt, fysiskt, verbalt, psykiskt och symboliskt våld eller kränkning. Det grundläggande är att den som har möjlighet att uttrycka makt också innehar makten vid just det tillfället.

En form av maktförtryck kan exempelvis vara att uttrycka aggressivitet - något som kan uttryckas fysiskt, psykiskt och verbalt. Forskning har förslagsvis inte kunnat bevisa att där finns ett signifikant samband mellan aggression och testosteron hos människor (Björkqvist, 1994). Snarare är det sociala och kognitiva mekanismer som spelar den största rollen i utvecklingen av aggression hos människor. En annan utgångspunkt för uppkomsten av maktförtryck, som exempelvis aggressivitet, ter sig i fördelning och nyttjande av makt och kontroll i det sociala samspelet. Fors (1994) som studerat maktförtryck i mobbningsföreteelser hävdar att den som plågar har mer makt än den som plågas vilket innebär att plågaren har kontroll och makt över den hen plågar.

4.4 Ojämlighetssystem

Annika Baudes (1992) skriver i sin bok *Kvinnans plats på jobbet* att det finns något oerhört motsägelsefullt i de länder som å ena sidan utformat jämställdhetsmål men å andra sidan upprätthåller system där kvinnors arbete och kompetenser osynliggörs samt värderas olikt från männens - och där arbetsmarknaden metodiskt delar upp kvinnor och män utifrån "feminint"

respektive “maskulint” kodade arbeten. Baudes (1992) redogör för hur många olika aktörer, så som facket, arbetsgivarna och även de anställda, är med i den här reproduktiva processen av genuskonstruktion som leder till orättvisa och ojämställdhet i arbetslivet.

Acker (2006) hävdar att ojämlikhetssystem (‘inequality regimes’) finns inom alla organisationer och medverkar till att skapa samt vidmakthålla ojämlikheter baserade på klass, kön och ras. Ojämlikhetssystem är föränderliga och dess utsträckning varierar beroende på hur hierarkisk en organisation är samt hur koncentrerad och stark den könade och(eller) rasifierade segregationen är på arbetsplatsen. Hur iakttagbar en ojämlikhet är kan också variera. Acker (2006) menar att klass är en ojämlikhet som i princip aldrig är iakttagbart eftersom klass är något vi människor tar för givet och att klass därför åtnjuter total legitimitet. Acker (2006) menar att klass är intimt förknippat med anställning och att genusbaserade föreställningar påverkar kvinnor och män på olika nivåer i klasstrukturena.

4.5 Normativ femininitet

Femininiteter och maskuliniteter är de strukturella handlings- och tankemönster som tillskrivs individer baserat på deras biologiska könstillhörighet. Rebecca Selberg (2012) använder sig av begreppet normativ femininitet för att undersöka föreskriven fordran standard om “hur kvinnor bör vara” i relation till ideologier om moderskap och omvårdnad som återfinns både i den privata sfären, det vill säga hemmet, som i välfärdsstatens moraliska arbete.

Normativ femininitet är den form av femininitet som anses vara “korrekt”, den femininitet som inte avviker normer och ideal och därför anses som “normal”. Denna femininitet är en som kvinnor förväntas att reproducera. Där finns en paradox och ambivalent med den normativa femininiteten eftersom den intas i de patriarkala systemet och är en produkt av detta system - det vill säga det samhällssystem där männen har den primära makten och alla resurser, politiska, ekonomiska, sociala, religiösa etcetera.

Den normativa femininiteten har däremot inneburit vissa möjligheter för kvinnor. Sent 1800-tal växte sjuksköterskeyrket fram vilket gav kvinnor möjligheter att träda in på arbetsmarknaden och etablera specifika kvinnliga kompetens- och yrkesområden. Där växte även yrken som grundskollärare och flygvärdinna fram. Yrken som dessa har en tydlig normativ

femininitet och placerar kvinnor i traditionella genusmönster vilket medverkar till att patriarkatet och den manlig överordningen upprätthålls. Den normativa femininiteten vidmakthåller och reproducerar sålunda stereotypa normer och värderingar om kvinnlighet. Vidare belyser Selberg (2012) att femininiteter måste förstås ur ett intersektionellt perspektiv: eftersom feminitet skapas i samspelet av maktordningar, normer och strukturer. Selberg redogör för en teori om att där finns olika sorters femininiteter och en distinktion mellan dessa och det arbete som de kopplas till.

Arne Nilsson (1988) har en liknande teori om femininiteter och maskuliniteter men kopplat till sexualiteten. Nilsson intresserade sig för homosexuella mäns "görande" av femininitet och redovisar en teori om att där finns varianter i feminina uttryckssätt. Nilsson (1988) kommer fram till denna teori genom forskning ombord på amerikabåtarna som utgjorde en arbetsplats där den sexuella regimen inte var givet heteronormativ och där vissa män inte var tvungna till att bete sig traditionellt "maskulint". Homosexuella män ansågs var en attraktiv arbetskraft för upppassarjobb som gick ut på att ge personlig service med estetik och stil till passagerarna ombord. Nilsson (1988) redogör för att det inte är sällan sådana jobb just förknippas med homosexuella män och att homosexuella män upplevs vara noga med sitt yttre och har en förmåga att få passagerare att känna sig uppmärksammade, omhändertagna och roade; något som kan kopplas till "kvinnlighet" och "kvinnligt arbete".

På båten förenades servicearbetet med ett strukturellt underordnat genussystem och detta menar Nilsson (1988) innebär att servicearbetet är föränderligt och att förändringen sker inom olika ojämlikhetssystem där även olika former av femininiteter och maskuliniteter intar olika positioner. På båten var heteronormativitet inte den sexuella regimen, något som innebar att hetrosexualitet inte var något självklart. Däremot fanns det en stark tystnad utåt. De som arbetade ombord försökte i högsta grad undanhålla det faktum att där fanns många homomän som arbetade, något Nilsson hävdar var en självklarhet i dåtidens klimat. Även de män som levde ett homoliv upprätthöll tystnaden utåt genom att leva ett dubbelliv.

4.6 Kön som struktur & kultur i organisationer

Begreppen struktur och kultur kan används som ett analytiskt verktyg för att undersöka organisationer och hur genusroller skapas och reproduceras där, enligt Linghag och Wahl (2013)

som gjort en studie om jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer. Strukturer och kulturer är någonting som skapas av människors handlingar - av deras handlingsutrymmen. Människor som har ett stort handlingsutrymme besitter en makt som ger de möjlighet till att skapa och reproducera strukturer och kulturer efter egna preferenser. (Linghag & Wah, 2013). Handlingsutrymme innebär möjligheter till att påverka och förändra sådant som normer, ideal, värderingar, förväntningar, förutsättningar, resurser, status, samhällsstrukturer, maktordningar och mycket mer. Vidare förklaras strukturer och kulturer som den bakomliggande faktor till ojämna könsfördelningar och ojämställdhet i organisationer och samhällen. Linghag och Wahl (2013) hävdar att strukturer och kulturer medverkar till att människor möter olika villkor och förutsättningar i (arbets)livet.

Vidare skriver Linghag & Wahl (2013) att kvinnor tilldelas positioner med mindre makt i jämförelse med män vilket ger kvinnor mindre status, möjligheter och handlingsutrymme. Detta innebär att kvinnor har svårare för att påverka och förändra kulturer och strukturer och därmed utmana skeva könsfördelningar, tuffa jargonger och destruktiva arbetsklimat. Orsaken till varför kvinnor i jämförelse med män generellt tilldelas mer underordnade positioner är på grund av de normer och föreställningar som finns om "konstillhörighet" och idéer om "kvinnligt" och "manligt". (Linghag & Wahl, 2013)

Abrahamsson (2000) redogör bland annat för en verklighet där strukturer och kulturer varit med och bildat uppfattningar om arbetsuppgifter en anser kvinnor är bra på och intresserade över respektive arbeten en anser att män är bra på och intresserade över. Abrahamssons (2000) studie visade att både kvinnor och män förhöll sig till en stereotypisk bild av män som mer tekniska och mer intresserade av tekniskt arbete än kvinnor. Även Keisu (2009) redogjorde för en liknande studie och även där förhöll sig människor till en stereotypisk bild, men i detta fall, en stereotyp av att män är bättre ledare än kvinnor och att ett gott ledarskap kännetecknas av manliga, maskulina, egenskaper. Keisu (2009) hävdar att maskulinitet således är normgivande för ledarskap och gör att män har större chans att få uppdrag som ledare och tilldelas därmed mer makt och status än kvinnor (Keisu 2009).

Acker (2006) påvisar precis samma sak. Arbetsroller och arbetsuppgifter fördelas efter genusbaserade förväntningar - det vill säga föreställningar kring den biologiska könstillhörigheten

- där männen ges fördel gentemot kvinnor. Män förbereds oftare för mer ledande arbetspositioner medan kvinnor tilldelas mer monotona arbetsuppgifter. Vidare kan man se att vita personer, det vill säga icke-rasifierade personer, tilldelas överordnade positioner medan rasifierade underordnade positioner (Acker, 2006). Strukturer och kulturer i vårt samhälle och i våra organisationer producerar sålunda ojämlikheter - men det som producerar strukturerna och kulturerna är intersektionen, samspelet, mellan maktrelationer - som etnicitet (ras), kön, sexualitet, klass, ålder, med mera.

5. Metod

I följande kapitel beskrivs vår metodologiska utgångspunkt. Vi inleder med att redogöra för vår kvalitativa forskningsansats och den hermeneutiska analysmetod vi valt. Därefter redogör vi för vårt urval och avgränsning, intervjuteknik samt inspelning och transkribering. Avslutningsvis presenteras en etisk diskussion.

5.1 Metodbeskrivning

Vi har valt en kvalitativ forskningsmetod eftersom vi har som ändamål att beskriva, förklara och tolka människors (kabinpersonalens) erfarenheter och upplevelser. Som forskare befinner vi oss i den sociala verklighet som vi analyserar och utifrån denna verklighet samlar vi in material som vi sedan tolkar och analyserar. En utgångspunkt i kvalitativa studier är att verkligheten kan uppfattas på många olika sätt för olika människor, vilket innebär att det inte finns en absolut och objektiv sanning (Malterud, 2009).

Till datainsamlingsmetod har vi valt semistrukturerade djupintervjuer eftersom det medför fördjupad information om informanternas erfarenheter och upplevelser. Förutom fördjupande är metoden även uppföljande (Widerberg, 2002). Datan som samlats in är ord och beskrivningar, det vill säga kvaliteter - där informanterna har haft möjligheten att själva identifiera och skildra deras egen verklighet - "to tell it as it is" - som Hallberg (2005, s. 49) skriver. Vi ser det som önskvärt att vi som intervjuare har en mindre styrande roll och låter våra informanter själva uttrycka vad de känner med egna ord och yttringar - något som metoden gett oss möjlighet till. För att tolka vårt material har vi använt oss av en hermeneutisk analysmetod som vi skriver mer om under nästa rubrik.

5.2 Hermeneutisk analysmetod

Hermeneutik kan definieras som tolkningslära och bygger på en analysmetod där forskare försöker tolka olika fenomen för att få en större förståelse (Patel och Davidson, 2011). I analysmetoden är det viktigt att förankra fenomenet till dess bakgrund, sammanhang och system för att skapa en

(hermeneutisk) tolkning och förståelse av fenomenet. Dess bakgrund och sammanhang kan ha historiska, sociala, ekonomiska, humana och/eller konstnärliga utgångspunkter. Men det är människors upplevelser och erfarenheter av fenomenen - via språket, texter, utsagor etcetera - som gör det till ett fenomen och därför det som är det intressanta att analysera. En hermeneutiker menar att det är på detta sätt, genom att tolka mänsklig erfarenhet, som vi kan få kunskap om världen och tillvaron (Patel och Davidson, 2011).

I forskningsprocessen bildar vi oss först en helhetsbild efter intervjuerna som vi därefter bryter ner och dekonstruerar till separata bilder. Det hela börjar sålunda redan när vi genomfört vår första intervju och ska transkribera denna. I denna process försöker vi analysera och förstå materialets - textens - totalitet och kontext. Efter detta plockar vi sedan isär totaliteten för att kunna förstå den i delar - var för sig. Vi gör detta för att kunna ställa vår egen förståelse i relation till informantens för att antingen få ett mer koncentrerat perspektiv på problemet/fenomenet, eller för att kunna redogöra för nya synvinklar och förståelser. (Patel och Davidson, 2011).

Den hermeneutiska analysmetod används i kvalitativa forskningsansatser som denna och vi anser att analysmetoden lämpar sig till vårt syfte och våra frågeställningar, eftersom hermeneutik handlar om att tolka, förstå och förmedla - något vi ytterst är ute efter. Den hermeneutiska analysmetoden hjälper oss förmedla och analysera informanternas egna upplevelser och koppla detta till tidigare teorier. Med en hermeneutisk analysmetod vill vi således analysera informanternas inre upplevda erfarenheter (Thomassen, 2007) och försöka förstå vad erfarenheterna grundar sig i och vilken innebörd de har för samhällen, organisationer och individer.

5.3 Val av informanter och avgränsning

Kvalitativa studier omfattar allra vanligast ett litet antal personer som forskaren försöker undersöka på djupet. McCracken (1988) menar att en viktig grundprincip i kvalitativa studier är utgångspunkten ”the less is more”. För att uppnå empirisk mättnad har vi därför genomfört åtta semistrukturerade djupintervjuer med personer som samtliga arbetar för samma flygbolag. Vi har valt att intervjua personer som arbetar på de lite mindre flygplanen där det är två som arbetar som

kabinpersonal under flygresan. Intervjuerna gav oss väldigt mycket information, som vi är oerhört tacksamma över, och med denna information kunde vi se samband i materialet och dra slutsatser.

Urvalsmetoden styrs av forskningsfrågan och den teorigrund vi valt. Här har vi försökt diskutera vilka individer vi anser bör delta i vår studie, vilka miljöer vi är ute efter att undersöka, och vilken variation vi vill ha i de beslut vi fattar. Vi har tänkt kring variation utifrån kategorier om kön, ålder, etnicitet och sexualitet. På kategorin kön har vi valt att ha både kvinnor och män, eftersom vi värdesätter bådadas upplevelser och har en sådan frågeställning som inkluderar båda könen. Vi har förhållit oss till diskrimineringslagen (2008:567) där lagen definierar *kön* med att någon är kvinna eller man. Därmed har vi intervjuat fem individer vars juridiska kön är "kvinna" och tre individer vars juridiska kön är "man". Sålunda fem flygvärdinnor och tre flygvärdar. Varför vi intervjuat fler kvinnor än män beror på att det är fler kvinnor än män som arbetar inom yrket och vi har strävat efter att ha en så sanningsenlig representation som möjligt.

Vidare så har våra informanternas åldrar varit mellan 20-30 år. Vi har valt denna åldersgrupp eftersom vi ansåg att dessa personer har mycket att berätta om det område vi studerar samtidigt som de ger en rättvis representation eftersom samtliga av våra informanter arbetar som kabinpersonal i de mindre flygplanen där denna åldersgrupp är den representativa.

Vi har valt informanter med någorlunda olika etniska bakgrunder. Det som kanske uppfattas som helvita europeiska utseendet är inte något självklart hos vissa av våra informanter. Vidare har vi även två informanter som identifierar sig själva som homosexuella män, och en informant som identifierar sig som heterosexuell man. Samtliga uppger att de vill gå under pronomen han. Sedan har vi fem kvinnliga informanter som samtliga identifierar sig själva som heterosexuella och uppger att de vill gå under pronomen hon. Vi har tilldelat våra informanter pseudonymerna *Ryan, Jim, Austin, Elle, Catherine, Charlotte, Fiona och Lauren*.

Vi har även avgränsat oss på det sätt att vi enbart redogjort för kabinpersonalens berättelser och upplevelser - då vi inte valt att intervjua styrmän, passagerare, managers, verksamhetschefer, fackförbund etcetera. För oss har det varit kabinpersonalens upplevelser och uppfattningar av deras yrke och arbetsförhållanden som varit det centrala att studera med hänvisning till vårt forskningssyfte.

5.4 Semistrukturerade djupintervjuer

I denna kvalitativa forskningsansats har vi valt att utföra semistrukturerade djupintervjuer. Semistrukturerade djupintervjuer innebär intervjuer med öppna frågor där informanterna har möjlighet till att tala fritt och avspänt. Fördelarna med sådana frågor är att informanterna har möjlighet till att svara med egna ord och har ett utrymme för att ge kanske lite ovanligare eller mer oförutsedda svar och reaktioner. En annan fördel med metoden är att den inte leder informanternas tankar och är bra för utforskning av nya områden (Brayman, 2011). Nackdelarna däremot är att det kan ta lång tid att utföra sådana intervjuer, att svaren måste kodas i efterhand och att forskaren kräver en hel del av informanterna (Brayman 2011).

Med semistrukturerade djupintervjuer har vi haft möjlighet till ett intervjuschema där vi haft relativt allmänt formulerade frågor med utrymme till uppföljningsfrågor. Vi utgick från att ordningen mellan intervjufrågorna kunde variera under intervjuerna - vilket det också gjorde. Något vi såg positivt på eftersom det bidrog till ett fritt och lättsamt samtal. Vårt intervjuschema har haft någorlunda detaljerade och tematiska frågeställningar, men formuleringen på dessa har inte varit så specifika att de hindrat att alternativa idéer eller synsätt uppkommit under intervjun. Tyngd har lagts på informanternas egna uppfattningar och synsätt. Vi har varit intresserade av deras ståndpunkter och därför låtit intervjuerna röra sig åt olika riktningar.

Det har varit viktigt att hela tiden lyssna och vara uppmärksam på vad våra informanter säger, samt vad de inte säger. Vi har försökt att vara aktiva utan att vara påträngande. I bilaga 2 kan ni läsa mer om innehållet och frågorna vi ställde till våra informanter.

5.5 Inspelning och transkribering

Inspelning

För att undvika missförstånd och säkerhetsställa reliabelt primärmaterial har vi använt oss av bandspelare samtidigt som vi antecknat under intervjuerna. På det sättet såg vi till att få med allt från intervjuerna. Vi frågade våra informanterna ifall de inte ville bli inspelade eftersom vi inte

ville öka risken för skev data, vilket kan vara fallet om informanterna inte känner sig bekväma. Till vårt privilegium kunde vi spela in våra intervjuer eftersom samtliga informanter samtyckte.

Transkribering

Som kvalitativa forskare är vi intresserade över vad intervjupersonerna säger men även hur de säger det. Information kan förändras när man säger det på *ett visst sätt*. Transkriberingen har underlättat för oss och gett oss en genomgång av informanterna svar så att risken för misstolkningar har minskat. (Bryman, 2011) Vi sammanfattade även våra intryck skriftligt i direkt anslutning till varje intervjutillfälle.

5.6 Etisk diskussion

Vi har valt att anonymisera våra informanter genom att ge de så kallade pseudonymer. Likaså utger vi inte heller namnet på flygbolaget eftersom vi inte vill riskera att informanterna identifieras via bolagsnamnet. Informanternas deltagande har skett frivilligt då vi fått deras samtycke. I vårt informationsbrev som vi gav vår informanter stod det vilka vi är, vad syftet med intervjun och denna studie är, att deras information kommer behandlas konfidentiellt och att det är helt frivilligt att delta - samt avbryta intervjun när som helst.

Vi har således förhållt oss till informationskravet, det vill säga att vi informerat våra informanter om undersökningens syfte. Vi har även förhållt oss till samtyckeskravet då våra informanterna har haft möjlighet till att själva bestämma över deras medverkan, över inspelning och ta tillbaka precis allt som de sagt under intervjun. Vi har även förhållt oss till konfidentialitetskravet vilket innebär att uppgifter och information om de inblandade har behandlas i sekretess. Slutligen har vi även förhållt oss till nyttjandekravet vilket innebär att alla uppgifter som vi har fått från våra informanter använts i detta framlagda forskningssyfte; inte något annat. På så sätt har vi sålunda förhållt oss till de fyra allmänna huvudkraven.

Studien är skriven ur ett perspektiv där människors subjektiva och egna specifika upplevelser betonats. Vi har varit beredda på att höra sådant som både kan uppröra och skaka om oss från våra informanter. Trakasserier och diskriminering i arbetslivet är något vi ser mycket

allvarligt på och i och med det tar vi en viss ställning i frågan. Widerberg (2002) konstaterar emellertid att all förståelse förutsätter och bygger på någon typ av förförståelse, det vill säga “glasögon” - referensram, teori och liknande - genom vilka vi människor betraktar olika fenomen utifrån.

6. Analys

I detta kapitel följer en redovisning av resultatet från intervjuerna. Här analyseras informanternas svar, deras erfarenheter och tolkningar genom vårt teoretiska ramverk och forskningsfält. Kapitlet har delats upp efter de teman som vi haft i intervjuguiden.

6.1 Arbetssituation

I detta kapitel redogör vi för kabinpersonalens arbetssituation i form av arbetsuppgifter, arbetsrelationer och arbetsmiljö.

6.1.1 Att välja sitt arbete

Vår inledande kärnfråga till informanterna var varför de valt att arbeta som kabinpersonal. Var det något de själva hade önskat eller något de varit tvungna till att göra på grund av olika anledningar. Det visade sig att det för vissa hade varit en dröm de alltid haft och för andra en möjlighet de valt att ta.

Fiona: Det var lite av en slump. Min väninna rekommenderade mig, hon sa till mig sök!
Och jag ville ju byta jobb så jag tänkte att det var en bra idé att prova nya vägar.

Charlotte: I chose this job because I have always dreamt about becoming a flight attendant, and I also have the idea that traveling is my thing.

Ryan: Jag älskar att resa och har alltid velat arbeta som flygvärd.

Fiona hade tidigare arbetat på flygplatsen i "Europa" och när hennes vän som arbetar som flygvärdinna berättade om att flygbolaget sökte personal tog Fiona chansen. Fiona kände ett behov av att byta arbete och hade en känsla av att yrket som flygvärdinna kunde innebära nya erfarenheter för henne. Charlotte och Ryan, och likaså Elle och Jim, ansåg att *resandet* var den avgörande faktorn till varför de valt att arbeta som kabinpersonal. De upplevde att det skulle vara en fröjd att få möjligheten att åka till nya destinationer och träffa nya människor, men det framgick

även att de hade idealiserat yrket med föreställningar om yrket som oerhört glamoröst. Däremot så försvann denna föreställning om glamor efter några månader på arbetet, vilket vi kommer diskutera mer längre ner i analysen.

Elle drömde om att arbeta som flygvärdinna men hade även en mamma som arbetade inom yrket. För Catherine, Lauren och Austin gällde samma sak - föräldrar som hade kopplingar till yrket. De beskrev att detta hade öppnat upp dörrar för dem och framför allt tanken om ett arbete som kabinpersonal. Men det var ändå ett behov av ett arbete, och en trygghet i att föräldrarna på ett sätt finns nära, som hade fått dem att fatta beslutet om att ansöka för tjänsten.

Vi frågade även våra informanter om vad de behövt göra för att kunna arbeta som flygvärdinna/flygvärd och hur de upplevde anställningsprocessen. Samtliga informanter uppgav att de inte upplevt svårigheter med att ansöka till yrket för att sedan få jobbet. De påpekade att utbildningen var gratis för de som skulle rekryteras in i bolaget som kabinpersonal, vilket de tyckte var bra. Vidare diskuterade vi om denna process var likadan för de som ville arbeta som styrmän (piloter), varpå informanter poängterade att så var inte fallet. De ansåg att de inte alls var lika lätt att kunna arbeta som styrman eftersom det kostade väldigt mycket pengar att utbilda sig till det.

Lauren: Det kostar mycket pengar att få gå en pilotutbildning, den summa pengar är det inte många som har råd med.

Den samhällsklass en tillhör kan utforma ens identitet och livsstil. De som tillhör de högre samhällsklasserna har även kapital och därmed oftast fler möjligheter. Acker (2006) menar att klass är en ojämlikhet i sig själv och att detta exempelvis är en anledningen till varför den inte finns med i diskrimineringslagen. Vi kunde se att klasskillnaden, åtminstone inte verkade, särskilt stor emellan kabinpersonalen. Däremot så var den påtaglig mellan kabinpersonalen och styrmännen. Klassfrågan var en viktig fråga i vem som hade möjlighet att utbilda sig och därmed arbeta som styrman. Att sedan arbeta som styrman hade också sina fördelar, vilket vi kommer diskutera mer längre ner. Samtliga informanter upplevde nämligen att styrmännen hade både mer makt och status än dem. Något annat som karaktäriserade yrket som styrman var enligt våra informanter mansdominans.

Linghag och Wahl (2013) skriver att orsaken till varför kvinnor i jämförelse med män generellt tilldelas mer underordnade positioner är på grund av de normer och föreställningar som finns om “könstillhörighet” och idéer om “kvinnligt” och “manligt”, vilket också är föreställningar som informanterna berättade om. Yrket som flygvärdinna präglas av idéer om kvinnlighet (Vantoch, 2013) medan yrket som styrman av manlighet. Det framstår här sålunda som att mannen, den som i samhället har makt, status och resurser (Linghag & Wahl 2013), föreställs som den “rätta ‘identiteten’ och arbetstagaren” till yrket.

6.1.2 Arbetsuppgifter

Våra informanter gav en relativt entydig bild av deras arbetsituation. Vi inledde med att ställa frågor till våra informanter om vad deras arbete gick ut på och vad det innebar att arbeta som flygvärdinna och flygvärd. Nedan redogör vi för några av svaren.

Ryan: Mitt arbete handlar om “security och service”. Jag måste ta hand om passagerarna, ge dem mat, försäkra dem trygghet. Om något händer, måste jag hjälpa dem - både i luften och på marken. Ansvaret ligger på mig. Det är jag som måste rädda människor.”

Elle: “I luften måste jag vara polis, servitris, sjuksköterska, läkare, psykolog - ALLT. Det uppstår ständigt olika situationer, passagerare som är sjuka, berusade, flygrädda - jag måste lugna ner dem och prata fint med dem. Förutom att ta hand om passagerarna och försäkra dem trygghet måste jag även dela ut mat och dryck.”

Charlotte: “My job is about giving service to passengers, other than that it is also about safety, and giving care to the passengers. It also means that you need to be a team player. You need to be working as a team with the crew.”

Informanterna uppgav en bild av att de måste vara allt i ett på deras arbetsplats. Det kunde uppstå situationer med berusade passagerare, passagerare som var flygrädda, barn som skulle åka själva och de var då tvungna till att bete sig som en moder som tar hand om allt och alla. Flygplanet var hushållet, och passagerarna familjemedlemmar. Att ta hand om passagerarna och säkerheten ombord på flygplanet var deras huvudsakliga arbetsuppgift. Vi såg hur förväntningar om den optimala kvinnan kvarstår - idén om kvinnan som omvårdnadsgivare och servicegivare. De skulle

uppfylla passagerarnas förväntningar, behov och krav, samtidigt som de leverera utmärkt och glamorös service - och slutligen, på alla plan är hängivna arbetet.

Precis som Whitelegg (2005) redogjort för beskrev även våra informanter arbetet som ytterst standardiserat. Det var oerhört viktigt att följa manuskript, vilket även Petersson (2003) skriver om. Vid de situationer där det inte finns ett manus som kunde följas var kabinpersonalen tvungna till att ta på sig masker, en förklädnad, för att allt skulle verka vara helt i sin ordning. Ofta innebar detta att le stort och prata med en mycket vänlig och trovärdig ton - vilket beskrevs som utmanande och psykiskt påfrestande av våra informanter. Likt Whitelegg (2005) kan även vi se hur kabinpersonalen är tvungna till att jonglera för att upprätthålla kontrollen över arbetsuppgifterna - vilket i första hand är att försäkra passagerare en tillfredsställande flygresa. Förpliktelse till att följa de strikta regler och krav gällande hur de ska upprätthålla säkerheten och den goda servicen ombord på flygplanet var grundläggande för arbetet som kabinpersonal.

Hochschild (2003) uppvisar en problematiken i att kroppar och känslor kommodifieras och utnyttjas som arbetskraft på detta sätt. Kabinpersonalens känslor säljs på ett sätt som varor på arbetsmarknaden eftersom de tvingas le, se glada och trevliga ut och engagera sig känslomässigt i främmande människors liv och tillvaro ombord på flygplanet. Våra informanter uppgav att det fanns en problematik i att den enda känslan de kunde visa var glädje - vilket stundvis kunde vara en totalt falsk känsla. De upplevde att deras arbetssituation ibland stressade dem och att konflikter kunde uppstå i kabinen på grund av denna stress och arbetsbelastning. Hallberg (2005) skriver att en bristfällig psykosocial arbetsmiljö utgör en allvarlig riskmiljö för stress och konflikter, vilket vi kan se så var fallet.

En annan sak de uppgav var en anledning till konflikter och därmed även samarbetssvårigheter var personkemin med vissa flygvärdinnor/flygvärdar och att somliga visade upp en "negativa attityd" så fort ryggarna hade vänts mot passagerarna. Vissa informanter uppgav att detta hade påverkat arbetslusten.

Charlotte: It happens sometimes that there are one or two people that I really dislike - and I feel like it is going to be a really long day because of it. I think about calling in sick... But I have never done that. Just thought about it. (...) Sometimes you try to find a solution for the problem, other times you just try to avoid each other.

Lauren: Det är ytterst jobbigt att arbeta med en person man verkligen inte kan samarbeta med. Ibland är det bara vi två, vi sitter i kabinen och stämningen är olidlig ibland.

Informanterna berättade om att det kunde vara problematiskt att hålla igång en bra relation till vissa kollegor. Trots konflikter och samarbetssvårigheter "förenades" de framför styrmän och passagerarna. Det var ytterst viktigt att låtsas och därmed bemöta passagerare med ett leende och hålla uppe föreställningen om perfektionism och välbefinnande.

6.1.3 Arbetsmiljö och hälsa

Vi frågade informanterna om deras arbetsmiljön vilket beskrevs som problematisk eftersom den påverkat informanternas hälsa och kroppar avsevärt.

Charlotte: "I have noticed that I become more sick since I started this job."

Kabinpersonalen påpekade att de arbetade i luften och att temperaturen alltid varierade från varmt och kallt. Arbetsmiljön karaktäriseras av aircondition vilket kabinpersonalen var tvungna att stå ut med i flera timmar om dagen - flera dagar i rad. Förutom detta riskerade de även sjukdomar från andra passagerare som reste sjuka. I och med att de arbetar i en stängd cabin var det väldigt lätt att drabbas av exempelvis förkylning från olika håll.

Austin: "Vi är utsatta för förkylningar. - Och man kan inte arbeta när man är förkyld."

Samtliga informanter talade om just förkylningar som en vanlig sjukdom de drabbades av. Förutom detta berättade de även om att trycket ombord på flygplanet ibland hade en mycket negativ inverkan på deras kroppar och där främst öron och bihålor.

Catherine: "Vi arbetar i luften. Det som är jobbigast för mig är trycket. Den är inte alls bra för min öron."

Informanterna beskrev att trycket täpper igen deras bihålor och att de känner hur kroppen inte alltid klarar av detta. Catherine och Fiona som varit på många läkarbesök menar att de kan riskera att tappa hörseln om de skulle arbeta medan de är förkylda.

"Därmed även din licens." - Fiona.

Utan hörsel kan de inte arbeta som kabinpersonal. Men samtidigt riskerar de att förlora sitt arbetet om de sjukskriver sig varje gång de känner att de är sjuka eller håller på att bli sjuka, menar Fiona.

Att hälsan hade påverkats av arbetsmiljön var något samtliga informanter förtydligade. Ofta upplevde de förkylningar och att kroppen inte orkade med.

6.2 Normativa föreställningar

Informanterna upplevde att yrket var kvinnodominerat och kvinnligt kodat vilket de påpekade var en viktig anledning till varför just feminina egenskaper förväntades av dem. Selberg (2012) skriver hur den normativa feminiteten vidmakthåller och reproducerar stereotypa normer och värderingar om kvinnlighet - vilket kan vara anledningen till varför yrket upplevs så kvinnligt kodat av informanterna.

Informanterna berättade att de måste förhålla sig till deras handbok, där det bland annat står om flygbolagets regler och krav kring deras yttre. I handboken kan en läsa om att håret måste vara fint uppsatt. Om vilken nagellack färg en har rätt att måla naglarna med. Vilka typer av skor en får ha på sig - exempelvis får skorna inte vara glansiga och inte ha annan färg än svart. Det stod även om att flygvärdinnor har rätt att byta från klackskor till platta kabinskor - men de kvinnliga informanterna uppgav att det optimala för flygbolaget och deras image är att flygvärdinnorna har på sig klackskor. De platta kabinskorna är en möjlighet, men i största allmänhet är det klackskor som måste gälla - menar informanterna. Med Selbergs (2012) redogörelse för normativ feminitet kan vi se hur saker i denna handbok, exempelvis klackskorna och färgen på naglarna, var en del i upprätthållandet och reproduktionen av denna feminitet och den ultimata feminina flygvärdinnan, och därmed även feminina flygvärden.

Catherine: Vi förväntas ha på oss åtsittande kläder, ha sminkade ansikten och fint uppsatt hår. Vi ska se kvinnliga ut och vi ska bete oss på ett "kvinnligt" vis.

Det är flygbolaget som utformar handböckerna och kabinpersonalens uniformsreglemente vilket innebär att flygbolaget spelar en avgörande roll i reproduktionen av den normativa feminiteten och föreställningarna om yrket. Informanterna beskrev att de måste ha en viss stil och att en viktig

del i uniformsreglementet var att se välvårdad ut. Att se välvårdad och pigg ut var något som upplevdes som påtvingat hos samtliga av våra informanter som menade på att flygbolaget använde sig av deras utseende för att definiera vad god service är och innebär. Kabinpersonalens utseende används som produkter, varor som ska säljas - och ju "bättre" denna vara ser ut, desto större är chanserna för vinst.

De kvinnliga informanternas betonade särskilt sminkningen. De uppgav att de fick rabatterat pris på smink och liknande och att smink för kvinnor utgjorde en viktig del i uniformsreglementet. Sminkade kvinnoansikten beskrevs symbolisera professionalitet och estetik vilket var något som eftertraktades av flygbolaget. Ett osminkat kvinnoansikte tillhörde inte den stil som flygbolaget önskade, och därför fungerade sminkningen som ett preparat för att se till att kvinnlig kabinpersonal såg piggare, mer välvårdade och attraktiva ut - genom att sminka sig. Genom att flygvärdinnor använder smink på detta sätt reproduceras normativa föreställningar om femininitet, där det att bära smink anses som ett ideal och något normalt och självklart (Selberg, 2012). Vidare berättade våra kvinnliga informanter om att rött läppstift, klackskor och scarf runt halsen utgjorde viktiga element i deras arbetsuniform - så som de skulle se ut på arbetet.

Samtliga av våra informanter att de skulle ha på sig rena arbetskläder, lukta gott och återigen - se välvårdade ut. Förutom utseendet skulle de även bete sig på ett visst sätt. Att le, ha en god och rak hållning och utstråla trygghet och pålitlighet var viktigt. De var bolagets ansikte utåt, beskrev informanterna. Likt Nilssons (1988) redogörelse för hur arbetstagarna på upppassarjobben skulle servera passagerare med estetik, stil och elegans, berättade även våra informanter om detta. De skulle bete sig så stiltigt och glamoröst som möjligt, även om de inte upplevde arbetet alls som det.

Charlotte: But it is not that glamorous people think it is because I also thought that it was glamorous - glitter coming down - you go to hotels and see new places. - Of course you see some new places but you also go to the same old places. You need to wake up early in the morning and have really long working days. There are a lot of ups and down in this industry.

Elle: Här jobbar man inte från åtta till tre här jobbar man från fyra på morgonen till fyra på eftermiddagen ibland. Ibland har man inte möjlighet att komma hem, utan

måste övernatta i andra länder. Det kan kännas jobbigt att behöva vara borta från sin familj.

Trots stressiga arbetsdagar och lite sömn lyckades kabinpersonalen hålla föreställningen om "glitter och glamour" uppe, det var ytterst viktigt menade informanterna. De måste reproducera en normativ femininitet där en gör arbetet utan att klaga eller framstår som olycklig. Vi tolkar det likt Pettersson (2003), att det handlar om att upprätthålla en fasad och ett teaterspel, av kvinnlig stil och elegans.

Nilsson (1988) skriver att olika former av femininiteter och maskuliniteter intar olika positioner. I rollen som kabinpersonal var det framför allt en form av femininitet som regerade. Precis som Nilsson (1988) och Pettersson (2003) visar i sina studier ser även vi hur yrket som flygvärd var fullsatt av föreställningar om femininitet men även om flygvärdarnas sexualitet. De män som arbetar som flygvärdar ansågs till största utsträckning vara homomän, enligt våra informanter. Precis som i Nilssons (1988) studie beskrev även våra informanter hur flygvärdarna var arbetsamma och noga med sitt yttre - något som är viktigt i kvinnligt kodade serviceyrken. Det blir däremot problematiskt när sexualitet och yrke ställs mot varandra på detta vis. Måste en ha en viss sexualitet för att anses som "lämplig" för ett visst yrke?

Jim: "Jag har ibland fått otrevliga blickar från passagerare. Det händer att de tittar ibland på mig på ett sätt som om jag inte hör hemma här. Som att jag inte är rätt person för jobbet."

Vi diskuterade med Jim och Ryan, som var homosexuella män, om de varit tvungna att upprätthålla ett dubbelliv, något som vi kopplade till Nilsson (1988) där homomännen på fartyget var tvungna till att göra det. Jim och Ryan berättade att de inte nödvändigtvis var tvungna till detta eftersom det verkade som en självklarhet i branschen att alla flygvärdar var homosexuella. (Pettersson, 2003). De behövde inte undangömma något men däremot berättade Jim om att han har fått otrevliga blickar och därmed en känsla av att vissa inte ansåg honom lämplig för yrket. Något som kunde bero på hans könsstillhörighet och sexuella läggning.

Austin: Jag är inte homosexuell. Men det är lite märkvärdigt att alla verkar tro det, bara för att jag arbetar som flygvärd. (...) konstigt att folk ska bry sig om det (om sexualiteten).

Männen som arbetar som flygvärdar skulle inte reproducera maskulinitet på jobbet - utan normativ femininitet, inom arbetskontext. Femininiteten kopplas därtill deras sexualitet. Mulinari (2007) anmärker att service har en indirekt kopplat till behandling och omsorg, något som förstås som kvinnligt kodat och att servicebranschen fastställs inom ramen för en sexualiserad femininitet. Vi tror att detta kan vara en förklaring till varför flygvärdarnas sexuella läggning stereotypiserats, men även varför flygvärdinnornas sexuella läggning inte får samma uppmärksamhet - då denna antas vara hetero i alla omständigheter.

6.3 Maktutövande

Chefer, managers, styrmän och kabinledare beskrevs ha både "makt över" och "förmåga till att styra" kabinpersonalen. Men en till part informanterna påpekade hade makt över dem var passagerarna. De hade inte samma makt som cheferna och styrmännen, utan en annan typ av makt. Denna makt tolkar vi grundade sig i yrkeskonstruktionen, eftersom deras arbetsuppgifter var att säkerhetsställa passagerarnas trivsel och välbefinnande. De var det viktigaste.

Precis som Foucault (2002) hävdar så kan även vi se hur makt uppstår i interaktioner och relationer mellan människor och situationer. Enligt diskrimineringslagen är det arbetstagare som har makten över passagerarna - som kan själva avgöra ifall en kund missköter sig och därmed kasta ut kunden samt förhindra hen från att återkomma. Men i en situation där kabinpersonal och passagerare befinner sig på ett flygplan uppe i luften kan kabinpersonalen inte kasta ut någon som misskött sig. Här finns det alltså en obalansen i maktrelationen och plötsligt är det inte bolaget och arbetstagarna för bolaget som innehar makten - utan snarare passagerarna.

6.3.1 Disciplinering

Foucault (2003) hävdar att disciplinering verkar som ett redskap för att styra människor. Den normativa femininiteten kan uppfattas vara en form av disciplinering, där handboken och sexualiteten utgör viktiga element. Något annat som opererar som disciplinerande är talanden och blickar (Foucault 2003).

Informanterna berättade om att det alltid finns en ledare i kabinen - en utnämns till ledare baserat på hur länge en har arbetat som kabinpersonal för bolaget - som därför har större möjlighet att peka med handen. I vissa situationer, specifikt i stressfyllda, var det inte helt ovanligt att ledarna också gjorde det.

Fiona berättar: "Jag är här inte arbetat så länge som flygvärdinna och har därför aldrig fått möjlighet att ha ledarrollen i kabinen. Jag upplever att jag fått stränga, eller arga, blickar från kabinpersonalen som innehar rollen."

Vad kan det handla om tror du?

"Jag tror det handlar om att visa att det är dem som bestämmer. De har varit här längre än mig och kan mer än mig. Vilket jag inte håller med om..."

Som nämnts tidigare berättar Jim om påträngande blickar från passagerare. Förutom blickar är det även talanden och påvisande föreställningar om att det är passagerarna som avgör vilka arbetsuppgifter kabinpersonalen har.

Jim: "Passagerare talar till mig ibland som om jag vore deras slav. Exempelvis utgår de från att det är mitt jobb att ta hand deras kabinväskor och trola fram plats."

Jim beskriver hur han måste göra mer än vad han egentligen ska göra. Arbetet upplevs som obegränsat när de måste förhålla sig till passagerare som inte tar hänsyn till dem. Mulinari (2007) visar på att det är precis så här det är i könskodade serviceyrken. De anställda tvingas förhålla sig till maktrelationer och acceptera de föreställningar som finns däri - att personer med makt är överlägsna personer utan och kan därför inta de positionerna där ens handlingsutrymme utvidgas.

En form av maktuttryck kan exempelvis vara att uttrycka aggressivitet vilket var något informanterna hade upplevt bland vissa passagerare. De kunde exempelvis visa aggressivitet på grund av försenat flyg, på grund av att de inte var nöjda med sin sittplats eller på grund av att de upplevde andra passagerare som högljudda. Dessa passagerare kunde även visa aggressivitet mot andra passagerare, vilket gjorde kabinpersonalens arbete dubbelt så svårt.

Fiona: "Vissa är jätte otrevliga och börjar bråka med andra passagerare. När jag egentligen är sjukt irriterad på deras beteende måste jag hålla uppe ett fint leende och en trevlig attityd och låtsas som allt är en fröjd."

Återigen blir Hochschilds (2003) studie om kommodifiering aktuell. Kabinpersonalen kommodifieras och likaså deras känslor, som blir den produkt som flygbolagen kan sälja. Ju mer makt en person har ju större möjlighet har personen att påverka och förändra diskurser (Foucault 2002). Det framstår som ytterst viktigt att inte ge kabinpersonal denna makt - eftersom det skulle kunna innebära en förändring av deras arbetssituation. Något som vidare hade kunnat innebära en kris för hela branschen - eftersom det grundläggande i kvinnligt kodade serviceyrken är att arbetstagarna ska servera, vara till lags och reproducerar femininitet på ett visst sätt (Selberg, 2012). Efter våra informanternas berättelser blir det tydligt hur den relationella makten innebär fördelar för flygbolaget och även passagerarna - eftersom de kan utöva makt över kabinpersonalen och tjäna på det. Informanterna tog även upp att "kunden har alltid rätt" attityden var något som legitimerade kundens/passagerarens makt och manövrering. (Fors, 1994).

Även styrmännen ombord förklarades ha makt och kontroll över kabinpersonalen. Informanterna berättade att de var tvungna att förhålla sig till styrmännen och de hade en högre status än dem.

Elle: "Kabinpersonalen måste anpassa sig efter styrmännen. Man pratar inte med dem utan dem pratar med en."

Vi förstår det som att förhållandet mellan kabinpersonalen och andra parter utgörs av asymmetriska maktrelationerna. Informanter uppger att de är underordnade andra aktörer, främst styrmän, managers och passagerare, och att deras arbete inte erkänns. De påpekar även att de upplever att det för många utomstående, framför allt passagerare, anser deras arbete var ett - "skitjobb", som Fiona uttryckte det.

Informanterna uppgav att de upplevde en avsaknad av makt. Foucaults (2002) beskrivning av att ju mer makt en person har desto större möjlighet har personen att förändra diskursen blir sålunda inte aktuellt för kabinpersonalen. De kan inte ändra på perspektiv, förhållningssätt, frågeställningar och regelverk som konstruerar sanning kring deras yrke. Istället måste de förhålla

sig till dessa i deras arbete och leva upp till detta, för att inte förlora sitt jobb - som för samtliga informanter är deras primära inkomstkälla.

Vi gör en tolkning av att informanterna disciplineras åt alla håll och kanter - vertikalt och horisontellt. Det är regelverk och krav, chefer, managers, passagerare, kollegor och andra på flygplatsen som är aktörer i denna disciplinering. (Baude, 1992) När informanterna har på sig sina arbetskläder spelar det ingen roll vart de befinner sig - på marken eller i luften - de är tvungna att skådespela. De ska utstråla trygghet och pålitlighet - och alltid komma ihåg att de är bolagets ansikte utåt.

Charlotte: "With the customer service, it is very important that you smile - and have a REALLY big smile to passengers because you are the person for the brand. People see you as the company - the whole company!"

Med Foucault (2003) redogörelse för disciplinering som maktform, som en blygsam styrningsteknik, kan vi analysera informanternas upplevelser av att de representerar hela bolaget och får därför absolut aldrig göra fel. De får aldrig se ut på fel sätt eller bete sig på fel sätt. Vi upplever att bolaget konstruerat personal, flygvärdinnor och flygvärdar, som måste följa reglerna in i minsta detalj vilket har gjort de så disciplinerade att de nästan upplever sig själv som robotar (Foucault 2003). Att aldrig svika bolaget och yrkesrollen är något samtliga informanter betonar som mycket viktigt. Sedan finns det även väldigt strikta regler och krav de måste förhålla sig till (Whitelegg, 2005).

6.3.2 Trakasserier mot kabinpersonalen

Av våra åtta informanter uppger samtliga att de har erfarenhet av passagerare, styrmän och managers som betett sig illa. Däremot uppgav fem av informanter att de hamnat i situationer de upplevt som obehagliga och kränkande. De berättar bland annat om att de har blivit tagna på opassande ställen och fått opassande kommentarer mot sig. Fem informanter uppger sålunda att de har upplevt att de har blivit utsatta för trakasserier och sexuella trakasserier på deras arbetsplats. De resterande tre informanterna hävdar att de inte kan säga att de upplevt (sexuella) trakasserier, utan snarare aktörer som misskött sig och på olika sätt velat dra nytta och utöva makt över kabinpersonalen.

Det var både flygvärdinnor och flygvärdar som berättade om deras erfarenheter av (sexuella) trakasserier, och uppgav att både män och kvinnor utsatt dem för det.

Elle: Det har hänt att när jag serverar mat och dryck så "rårar" någon ta mig på rumpan.

Vad har du gjort då?

Elle: Vad kan jag göra då... jag vänder huvudet misstänksamt och de svarar "excuse me" med ett tramsigt flin på läpparna.

Även Austin och Ryan berättar om att de varit med om sexuella trakasserier - främst taffsanden på liknande sätt som för Elle. "Det kan handla om att du står med ryggen vänd mot en passagerare som då klappar dig på rumpan för att få din uppmärksamhet", menade Austin. Förutom taffsanden har det även rört sig om sexuella blickar som riktats och sexuella anspelningar som gjorts - uttalanden som för informanterna varit oönskat, ovälkommet och kränkande. Detta är något samtliga fem informanter berättar om. Vi ser en stark koppling till Selbergs (2012) redogörelse om att arbetstagare i vissa servicebranscher får räkna med att bli klappade på rumpan som en daglig företeelse.

För Catherine hade det handlat om en påträngande passagerare hon haft. Denna passagerare hade kallat på Catherine flera gånger under flygresan, frågat efter hennes namn och tag tagit tag i hennes händer, fast hon hade sagt ifrån. Sedan lyckades passageraren hitta henne på facebook där hen skickat en 'vänförfrågan'. Catherine såg mycket bekymrad ut när hon berättade detta samtidigt som hon sa:

Mitt arbete går ut på att le och vara trevlig och omtänksam mot passagerare. Jag har inget val än att tåla det.

Informanterna beskriver hur de var tvungna till att alltid vara tillmötesgående. De skulle alltid le och låtsas som om allt var bra (Petersson, 2003). Charlotte berättade om manliga passagerare som gjort anspelningar och erbjudanden om att träffas och gå på " dejt" efter arbetet. Selberg (2012) och Mulinari (2007) skriver om hur arbetstagare i kvinnligt kodade serviceyrken löper risk för att utsättas för sådana företeelser som informanterna beskriver. Mycket av detta beror på att arbetstagarnas rättigheter inom en arbetskontext fräntas. Detta är en process i konstruktionen av

femininitet och kvinnligt kodade serviceyrken. Föreställningar om att kvinnor inte ska ha rätt till att bestämma över sina egna kroppar. Något som sålunda även drabbar männen i dessa yrken, då denna konstruktion är så pass stark och koncentrerad.

När vi berättade för samtliga av våra informanter att de kan vända sig till deras arbetsgivare eller facket angående missförhållanden på arbetet svarade de med ett definitivt nej. Det kunde de inte, och speciellt inte om det handlade om trakasserier och diskriminering. Vi analyserar detta tillsammans med Whitelegg (2005) som skriver om flygbolagens strikta regler samt Foucault (2003) som redogör för disciplinering som en kontroll över kabinpersonalens kroppar, beteenden och även den lojalitet de betvingas ha till yrket och flygbolaget. Att uttrycka missförhållande tillhörde inte deras arbetsroll, och det var därför något de absolut inte skulle göra. Informanterna uttryckte även att detta kunde innebära att de skulle riskera att förlora arbetsgivarens förtroende och därmed även arbetet.

När en arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier av en passagerare eller kund, blir det ytterst tydligt hur mycket diskrimineringslagen brister. Foucault (2002) skriver att makten utövas från otaliga håll i ett växelspel av ojämlika och rörliga relationer - som utgör de asymmetriska maktrelationerna, och i denna analys ser vi hur lagen inte tar hänsyn till detta. De erfarenheter informanterna har av sexuella trakasserier från passagerare regleras nämligen inte direkt i diskrimineringslagen. Eftersom en person som utsätts för trakasserier eller kränkningar måste vara i en underordnad position i förhållande till den som begått handlingen. Den som begått handlingen måste sålunda "ha makt" över den utsatte för att diskrimineringslagen ska föreligga. Kabinpersonalen anses inte enligt diskrimineringslagen vara i en underordnad position - även om det nu upplevas så bland informanterna. Huvudprincipen är att ägaren av flygbolaget och personalen har "makten" över passagerare. Återigen eftersom en passagerare som uppför sig illa kan nekas tillträde och dylikt.

Däremot så finns där ett ansvar hos kabinpersonalens arbetsgivare, och detta är en viktig utgångspunkt i både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Arbetstagare måste agera gentemot passagerare som trakasserar, kränker och så vidare. En arbetsgivaren måste vidta åtgärder, vilket exempelvis kan vara att neka passagerare att flyga med flygbolaget framöver, för

att indikera på att detta är något som inte accepteras, och på så vis vara ett steg i rätt riktning till att säkra en trygg arbetsmiljö för arbetstagarna.

Dessvärre redogjorde informanterna för att trakasserier och dylikt inte togs på allvar av deras arbetsgivare eller manger - som har det närliggande ansvaret för kabinpersonalens arbetssituation. Detta hade fått informanterna att tro på att det är en del av deras arbete att acceptera aktörer som utsätter dem för trakasserier och obehag. Det viktigaste, i alla avseenden, beskrevs vara att hålla uppe en god image för bolaget.

Catherine: Jag känner inte att min manager bryr sig om min eller mina kollegors arbetssituation. Om det är något de bryr sig om är det bolagets rykte!

Foucault 2002 visar på att där finns en koppling mellan sexualitet och makt. Den som har makten kan definiera sexualiteten. Eftersom männen har makten (Linghag & Wahl, 2013) definieras sexualitet utifrån mannens premisser - vilket i detta fall innebär att kvinnors erfarenheter inte räknas eller värderas. När det då är ett kvinnodominerat yrke som försöker påvisa dessa problem, anses de som irrelevanta och en försöker gömma detta under mattan.

Informanterna kunde även uppge att styrmän talat till dem på opassande sätt. Ryan berättade om en styrman som fått honom att känna sig obekvämt när styrmannen efter en flygtur ställt frågor till Ryan om hans sexuella läggning. Även Elle berättade om liknande. Då hade en styrman som Elle arbetat med frågat henne om hennes vikt på ett sätt Elle förklarar som retsamt. När samma styrman ser Elle på flygplatsen efter några veckor går han fram till henne och påpekar att hon måste ha börjat träna eftersom hon nu ser betydligt bättre ut. Förutom taffsande och sexuella anspelningar förekom det sålunda även opassande och ovälkomna kommentarer om deras utseende och sexualitet, vilket de var tvungna att förhålla sig till.

Bortsett från diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen regleras trakasserier även i brottsbalken. Beroende på vilken form av trakasserier det utgör brotten - ofredande, sexuellt ofredande och/eller sexuellt tvång. Sådana händelser kan polisanmälas, och till skillnad från diskriminering som en person, en byrå, ett fackförbund etcetera kan driva är det vid fall som berör brottsbalken enbart polis och åklagare som kan driva.

6.4 Saknad av mångfald

Begreppet intersektionalitet är det mest intressanta bidraget för förståelsen av vad maktrelationer är, hur de uppstår, hur de samverkar och hur de reproduceras enligt Mulinari (2007). Vi är intresserade av maktrelationernas uttryck och därför blir det intersektionella perspektivet relevant och betydelsefull för vår studie. Vi har kunnat identifiera hur olika maktrelationer och maktordningar samspelar. Det är vissa personer, med vissa identitetskategorier, som arbetar som kabinpersonal inom just det här flygbolaget. Vidare så finns det olika maktordningar i arbetet där kabinpersonalen upplever att de befinner sig på botten i hierarkin och har ingen makt över arbetsituationen.

Vi frågade våra informanter om de ansåg att det fanns en mångfald inom yrket. Där delades någorlunda olika uppfattningar mellan informanterna, men majoriteten konstaterade en avsaknad av mångfald - människor med olika kulturella och etniska bakgrunder, människor med olika funktioner, människor med olika könsöverskridande identiteter och uttryck, olika åldrar och även fler män inom yrket. Åldern varierade men vissa hade aldrig arbetat med kabinpersonal som varit över 35 år gamla. Bland våra informanter upplevde dock somliga att där fanns en viss etnisk mångfald. De ansåg detta eftersom de arbetat med och på arbetsplatsen mött kabinpersonal för bolaget som de inte tycker representerar ett typiskt utseende, utan olika utseenden i form av etnisk bakgrund.

Lauren: Vi ser inte alla likadana ut, alla har olika utseenden och olika identiteter. Jag tycker att det ändå finns en viss variation i etniciteter här.

Det är svårt att placera människor i fack efter deras utseenden. Hur ser en typiskt svensk person ut? Vad är typiskt svenskt? Vissa människor tänker inte ens på hudfärg, när de möter andra människor, där spelar inte hudfärg, etnicitet och kultur någon roll. Men precis som Acker (2006), Mulinari (2007), och många fler forskare påvisar finns identitetskategorier inbyggda i maktordningar och maktrelationer, det går inte att bortse från att vissa identiteter löper större risk att utsättas för hinder, svårigheter och orättvisa i livet.

Vi frågade vår informant *Fiona* om hur hon förhöll sig till frågan om mångfald i form av etniska bakgrunder, varpå hon svarade:

Under arbetet anländer vi på olika baser, där ser vi olika människor. Men det är inte många från asiatiska länder, ännu mindre mörkhyade personer. Alltså de är så få att jag faktiskt kan säga att jag kan räkna dem på två händer.

Fiona menade att hon upplevde en avsaknad av personer som kan uppfattas ha mörk hy, vilket hon tyckte var problematisk. Fiona tillsammans med vissa av de andra informanterna påpekade att det verkade finnas ett slags dolt krav på hur en ska se ut - och där var hy som uppfattas som vit ett sådant krav. Detta är något som kan kopplas till Ahmeds (2011) studie som redogör för hur rasism är konstituerad i genusrelationer och att det fanns missförhållanden och asymmetriska maktrelationer mellan personer som kan uppfattas som vita och personer som kan uppfattas som mörkhyade. Precis som Ahmeds (2011) skriver kan även vi här se hur "vit hudfärg" åter igång visar sig vara en markör för tillträde och privilegium. De som inte kan uppfattas som "vita" märks som annorlunda och kanske till och med otillräckliga för att representera bolaget. (Ahmed, 2011).

Brister på personer som har olika etniska bakgrunder, funktioner, könsöverskridande identiteter och så vidare resulterar i en avsaknad av representation. Ofta söker sig inte människor dit de anser sig inte vara välkomna. Där det är tydlighet kring vilka ytliga egenskaper som arbetsgivare söker hos sina arbetstagare. I kabinarbetet kan vi här se att stereotypa föreställningar - specifikt om "vithet" lever vidare.

Intersektionalitet är sålunda ett begrepp vi använt för att undersöka och analysera de positioner och placeringar som våra informanter berättat om finns och inte finns på deras arbetsplats (Mulinari, 2007). Vilka individer som verkar ha lite större möjligheter än andra. Här vill vi gå in med Mulinaris (2007) exkluderingsprincip-begrepp som hon hävdar rasiferar och delar in människor i olika fack och kategorier utifrån idéer om biologisk skillnad. Dessa ideer är konstruerade föreställningar till för att gynna vissa grupper. Vi kan se att där finns en viss exkluderingsprincip inom flygbolaget våra informanter arbetar på. Där är det främst vita kvinnor, och främst vita homosexuella män som anställs. Det är dessa "kategorier" som verkar framstå, utifrån våra informanternas erfarenheter, som en attraktiv arbetskraft och den grupp som kan upprätthålla en god företagsimage - samtidigt som de tidigare idealen om den feminina

flygvärdinnan med ett medelklassbeteende till viss del kvarstår. Varför den kan kvarstå trots att män inträder menar vi beror på det Petersson (2003) visar i sin studie, om hur starkt männen som arbetar som flygvärdar associeras till homosexualitet och femininitet. Föresällningar om homosexuella och feminina män är något som i princip tas för givet. Detta gör att vi får fram en utvärdering där det framstår som att flygbolag efterfrågar vissa genus- och identitetskonstruktioner vilket sätter exkluderingsprincipen på sin spets.

6.5 Strukturer och kulturer i flygbolaget

Informanterna beskrev hur beslut fattas över deras huvuden, utan att de har någon möjlighet att påverka besluten. Kabinpersonalen har sålunda inget handlingsutrymme eftersom beslut sker ovanför deras huvuden och utan deras medgivande. Informanterna anser inte att de har någon möjlighet till att redogöra för kritik. Flygbolagets chefer och högre uppsatta, är de med makten - de som kan påverka strukturen och kulturen. Det är där status finns, och hos styrmännen.

Informanterna beskriver att de som kabinpersonal är längst nere. De ser sig själva som marionetter, att de styrs av de högre leden.

Normer, ideal, värderingar, förväntningar, allt är väldigt historiskt inom yrket.

Kabinpersonalen måste förhålla sig till "femininitet" och kvinnlig kodning. Likt Abrahamssons (2000) och Keisu (2009) gör vi en analys av att det även här konstruerats föreställningar kring manligt och kvinnligt. Där det kvinnliga är att arbeta som flygvärdinna, medan det manliga är att arbeta som styrman. Maskulinitet är normgivande för yrket som styrman, medan femininitet är normgivande för arbetet i kabinen - som innebär att servera mat och dryck, och säkerhetsställa en viss trygghetskänsla hos passagerarna.

Precis som Linghag & Wahl (2013) hävdar - att kvinnor tilldelas positioner med mindre makt i jämförelse med män vilket ger de mindre status, möjligheter och handlingsutrymme, kan vi göra en koppling till informanterna. Arbetet som kabinpersonal är otroligt kvinnligt kodat, och informanterna uppger att de upplever att deras status är på botten och att de inte alls har något handlingsutrymme.

Ojämlighetssystem kan förklaras som strukturer och processer som skapar och upprätthåller ojämlikhet i samhället (Acker, 1989). I denna analys ser vi ett mönster av dessa

orättvisa system och förstår vad Baude (1992) menar när hon skriver att det finns något motsägelsefullt i de länder som utformat jämställdhetsmål, där kvinnors rättigheter förespråkas, men samtidigt upprätthåller orättvisa system där kvinnors arbete osynliggörs och inte värderas. I denna reproduktiva process av genuskonstruktion är alla aktörer med och spelar - något som resulterat i att kvinnor och män i kvinnligt kodade arbetsmiljöer har mindre status, resurser, makt och möjligheter. Detta är alltså något som påverkat informanternas arbetsituation.

7. Slutsats

Vi har utgått från kabinpersonalens kunskaper och erfarenhet av arbetsprocesser, könskodade praktiker och maktförtryck på arbetet. Av vår analys framkommer det att informanterna hade en hög arbetsmoral och lojalitet till deras arbete. De hade höga krav på sig själva och ansåg att de hade en arbetsroll som krävde precis allt från dem. Det var mycket de skulle göra, hålla koll på, följa och tåla.

Vi hade tre frågeställning och den första var om kabinpersonalens arbetssituation och hur de förhåller sig till den. Majoriteten av informanterna tyckte mycket om sitt arbete, men de redogjorde för kritik mot arbetssituationen och maktlösheten. De upplevde att passagerare, styrmän och chefer hade all makt och kontroll över dem. Deras arbetsuppgifter gick ut på att säkerhetsställa trygghet och god service, men även ansvara för passagerarnas välbefinnande och flygbolagets image. Framför allt var det viktigt att de reproducera normativ femininitet genom att sköta sitt yttre. Genom att se ut på ett visst sätt och bete sig på ett visst sätt. Framst skulle detta innebära att vara arbetsam och låtsas komma överens med allt och alla. Att vara den goda "kvinnliga" service- och omsorgsarbetaren - som tar hand om sina passagerare oavsett vad. Vi tror att upprätthållandet av denna normativa femininitet samt disciplineringen är särskilt viktiga bakomliggande orsaker till varför kabinpersonalen inte gjorde ett eget upprop och hashtag under hösten.

Informanterna beskrev även arbetssituationen som stundvis stressig, psykiskt och fysiskt påfrestande och obehaglig. De upplevde att deras hälsa hade försämrats och kroppen blivit svagare. Det var inte enbart de oregelbundna arbetstiderna och arbetsbelastningen som tog hårt utan även den fysiska arbetsmiljön. Det var tufft att arbeta i luften, temperaturen varierade och lufttrycket kändes i kroppen. Samtidigt levde informanterna även med tanken av att något faktiskt kunde gå väldigt fel ombord.

Informanterna upplevde att det förekom missförhållanden på deras arbetsplats. Något som tar oss vidare till vår andra frågeställning - om det förekom trakasserier gentemot kabinpersonalen och hur de förhöll sig till detta. Flera av informanterna berättade om sexuella trakasserier de blivit utsatta för, vilket har varit allt ifrån taffsanden till ovälkomna inbjudningar och anspelningar. De

har även varit tvungna till att handskas med passagerare som betett sig väldigt aggressivt och illa - som vi menar utövat sin makt på det viset. Även chefer och styrmän har på olika sätt visat deras överlägsna makt gentemot kabinpersonalen. Informanterna upplevde att ingen stöttade dem och att bolagets strikta regelverk inte gav de möjlighet att reagera på, exempelvis, sexuella trakasserier eller anmäla detta. De uttryckte även en rädsla för att de skulle förlora sitt arbete och arbetsgivarens förtroende. Vi drar en slutsats av att informanterna lite som en försvarsmekanism hade alstrat en bild av att det var okej att det förekom trakasserier och missförhållanden på arbetet, och därmed normaliserat detta. De ansåg att maktförtryck och andra problematiska aspekter var en del av arbetet, något de skulle acceptera.

Även om vissa informanter uppgav att de inte upplevt att de blivit trakasserade så menar vi att vi utifrån vår analys kan dra en slutsats om att där finns ett samband mellan könskodade praktiker, genusföreställningar, maktordningar och uppkomsten av missförhållanden på arbetsplatsen. Så hur görs könskodade praktiker och genusföreställningar som processer i yrket, således vår slutliga fråga. Dessa gjordes genom att upprätthålla och reproducera det som samhället förstår som kvinnligt och feminint - och kan kopplas till den historiskt sexualiserade flygvärdinnan. Femininitet på ett särskilt sätt, där det var särskilt viktigt att betjäna och vara alla till lags. Vi fick bland annat reda på att de hade handböcker som de var tvungna att förhålla sig till. Dessa handböcker var ett sätt för flygbolaget att kontrollera, upprätthålla och reproducera föreställningar om kvinnlighet i yrket. Kabinpersonalen skulle vara noga med sitt yttre och noga med sin kroppshållning. De skulle ha en viss stil och förhålla sig till uniformsreglementet, vilket för kvinnlig kabinpersonal innebar att bära smink. Ett kvinnligt sminkat ansikte kommunicerade vårdnad, estetik och professionalitet, något som uppfattades vara viktigt för flygbolagets image och passagerarnas trivsel. Genom sminkningen och stilen skulle kabinpersonalen se välvårdade och pigga ut och därmed reproducera normativ femininitet och normativa föreställningar om kabinpersonalen och yrket som vackert och glamoröst.

Yrket beskrevs som otroligt kvinnligt kodat och kvinnodominerat. Arbetsuppgifterna ansågs vara av feminin karaktär, vilket främst var att serva och ta hand om passagerare. Informanterna hävdade att de män som arbetar som flygvärdar förmodas vara homosexuella eftersom benämningen flygvärd associeras till homosexualitet. Vi kunde sålunda se en viss

koppling mellan feminisering och homosexualisering, då yrket som kabinpersonal uppfattas som "kvinnligt" och homosexuella män beskrivs ha en närmare koppling till detta än icke-homosexuella män.

Vidare konstaterade informanterna att beslut fastställts över huvudet på dem utan att de har någon möjlighet att påverka. Linghag & Wahl (2013) hävdar att kvinnor tilldelas arbetspositioner med mindre makt i jämförelse med män vilket ger de mindre status, möjligheter och handlingsutrymme, vilket var något även vi kunde se var aktuellt i detta yrke. Informanterna uppgav att de upplevde att deras status var körd i botten och att de inte alls hade något handlingsutrymme för att kunna påverka den egna arbetssituationen. Kvinnor och män i kvinnligt kodade arbetsmiljöer har mindre status, resurser och makt vilket vi ser har påverkat kabinpersonalens arbetssituationen (Acker 2006).

Acker (2006) redogör för att en aldrig kan studera och analysera arbetsmarknaden fullt ut om detta inte görs från ett intersektionellt perspektiv. Det intersektionella perspektivet har hjälpt oss identifiera asymmetriska maktrelationer och maktordningar, det vill säga ojämlika maktrelationer och hierarkiska ordningar av makt, vilket varit till skada och belastning för kabinpersonalen. Vi har kunnat se hur vissa identitetskategorier har anses mer lämpliga för yrket än andra, främst medelklass kvinnor som kan uppfattas som "vita" och medelklass män med sexuell läggning och kan uppfattas som "vita".

Vi kunde se hur de strukturer och kulturer som var aktuella för flygbolaget vår informanter arbetar för hade konstruerat vissa ojämlikheter. Inte bara mellan kvinnor och män, utan även mellan människor med olika sexuella läggningar och etniska bakgrunder. Acker (2006) skriver att ojämlikhetssystem är föränderliga eftersom de är uppbyggda av hierarkier som kan dekonstrueras. Frågan är bara starkt koncentrerade hierarkier är och hur starkt könad och rasifierad segregationen på arbetsplatsen är. Efter våra informanters beskrivningar verkar hierarkin och segregationen vara extremt påtaglig för dem. I denna slutsats kommer vi därför fram till att ojämlikhetssystem operar inom yrket och påverkar kabinpersonalens arbetssituation och utsatthet för missförhållanden.

8. Diskussion

Vi vill anmärka att det här är en studie med ett specifikt tema och en specifik riktning. Vi har presenterat en analys av våra informanternas erfarenheter och deras verkligheter som vi tror många andra också delar i sitt arbetsliv. Vår önskan är att denna studie kan ha visat på vikten av att ta hänsyn till fler begrepp - diskriminering, intersektionalitet, genuskonstruktioner, ojämlikhetssystem, organisering etcetera - för att förstå hur olika företeelser är sammankopplade till varandra och samverkar med varandra.

Vi anser att framtida forskning som kan vara av stor betydelse är att studera kvinnliga styrmäns arbetssituation, eftersom de är i minoritet och yrket som styrman uppfattas som manligt kodat. Hur är det att arbeta som styrman, utsätts styrmän för sexuella trakasserier eller andra maktförtryck, upplever de att de måste bete sig "maskulint"? Etcetera. Vidare tycker vi även det är av betydelse att studera hur flygbolagen arbetar med jämställdhetspolitiska mål och vilka åtgärder de vidtar för att förebygga trakasserier och dylikt på arbetsplatsen. Arbetar de för att uppnå en jämn könsfördelning där alla arbetstagare trivs och inte utsätts för diskriminering och trakasserier? Även hur flygbolagen tänker kring och förhåller sig till det feministiska perspektivet - implementeras detta, prioriteras detta i flygbranschen?

Precis som Paulina de los Reyes uttryckte det i intervjun med Nationella Sekretariatet för Genusforskning är det på tiden att ta ställning mot sexuella trakasserier och tillsammans via mobilisering, samarbete och solidaritet arbeta för att förebygga och motverka problemen som metoo-rörelsen indikerat på. Att diskriminera accepteras inte i lagböckerna och därför ska det inte accepteras i praktiken heller. Vi vill avsluta denna studie med att rikta ett stort tack till alla de människor som engagerat sig i metoo-rörelsen och kampen mot förtryck och marginalisering. Alla sanningar som berättats, all mod som genomsyrat, all gemenskap som härskat och all den samarbetsvilja som funnits för att skipa rättvisa! Vi vet inte vad som kommer ske härnäst, men vi hoppas att metoo-rörelsen kommer leva vidare och bidra till en fantastisk samhällsförändring. Till ett mer jämställt och jämlikt samhälle där varken kvinnor, män eller icke-binära behöver oroas sig

för att utsättas för trakasserier, diskriminering och andra former av maktförtryck och missförhållanden.

Referenslista

Litteratur

- Abrahamsson, L (2000). Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Acker, J (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20: 441-464.
- Ahmed, S (2011). Vithetens hegemoni. Tankekraft Förlag.
- Andersson, A., Heikkilä, M (2018). Könskonstruktioner, föreställningar om kön och riskupplevelse. En reflektion kring betydelsen av kön gällande attityder till ett slutförvar för använt kärnbränsle.
<https://nanopdf.com/download/knskonstruktioner-frestllningar-om-kn-och-riskupplevelse.pdf> Hämtad 2018-05-10.
- Anthias, F., Yuval-Davis, N. (1992). *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. London: Routledge.
- Baude, A (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle)
- Becker, H. S. (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber.
- Björk, G. (1995) *Mobbning- ett spel om makt*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in physical, verbal and indirect aggression: a review of recent research. *Sex Roles*, 30.
- Bowes Sperry, L., & Tata, J. (1999). A multiperspective framework of sexual harassment: Reviewing two decades of research. In Gary N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 263 – 280). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

- Butler, Judith (2006 [1999]). Gender trouble: feminism and the subversion of identity. New York: Routledge.
- de Beauvoir, S (2006 [1949]). Det andra könet. [Ny utg.] Stockholm: Norstedts pocket.
- de los Reyes, Paulina, m.fl. (red.), (2002) Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas.
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L.(2003) Preventing violence and harassment in the workplace (report). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ellis C, Bochner AP (1992). Telling and performing personal stories: The constraints of choice in abortion. In: Ellis C and Flaherty MG (eds) Investigating Subjectivity: Research on Lived Experience. Newbury Park, CA: SAGE: 79–101.
- Eurofound (2007a) Fourth European working conditions survey. Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> hämtad 2018-05-10
- Fors, Z. (1994) Obalans i makt. Fallstudier om mobbning. Doktorsavhandling. Göteborg: Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Foss, R. (2002) Around the World in a Bad Mood (New York, Hyperion).
- Foucault, M (1993). Diskursens ordning. Symposium.
- Foucault, M (2002). Sexualitetens historia. Bokförlaget Daidalos.
- Foucault, M. (2003). Övervakning och straff. Arkiv förlag Lund.
- Frankenberg, R. (1993) White women, race matters: the social construction of whiteness. Minneapolis: University of Minnesota Press
- Gutek, B. A. & Morasch, B. (1982) “Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work” i Journal of Social Issues, vol. 38, nr.4 s. 55-74.
- Hallberg, L. (2005). Kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen. Att utveckla en god arbetsmiljö i skolan. Halmstad: Högskolan i Halmstad & Arbetslivsinstitutet.
- Haraway, D., Harvey, D. (1995). Nature, Politics, and Possibilities: A Debate and Discussion with David Harvey and Donna Haraway. Environment and Planning D: Society and Space. Vol 13, Issue 5, pp. 507 - 527. First Published October 1, 1995.

- Heise, L., Ellsberg, M., & Gottemoeller, M. (1999). Ending violence against women. Population Reports (Vol. L; 11). Baltimore, DE: Johns Hopkins University School of Public Health.
- Hochschild, A.R. (2003). The managed heart: commercialization of human feeling : Twentieth anniversary edition with a new afterword. Berkeley, Calif.: University of California Press.
- Keisu, Britt-Inger (2009). Att peka med hela handen: om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Leymann, H. (1986) Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1992). Från mobbing till utslagning i arbetslivet. 1. uppl. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1998). Självmordsfabriken: om de stora risker som sjuksköterskor utsätts för i arbetslivet. Stockholm: Norstedts juridik.
- Lim, S & Cortina, L.M., (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface And impact of general incivility and sexual harassment. Journal of applied psychology.
- Linghag, S., Wahl, A. (2013). Män har varit här längst. Lund: Studentlitteratur.
- Lykke, Nina (2003) ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen”. Kvinnovetenskaplig tidskrift. Årg. 24, nr. 1.
- MacKinnon, C. A. (1979). Sexual Harassment of Working Women: A Case of Discrimination. New Haven; London.
- Malterud, K. (2009). Kvalitativa metoder i medicinsk forskning: en introduktion. Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, K. (2001). (O)likhetens geografier: marknaden, forskningen och de Andra. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Mattsson, T. (Nr 3, 2010). Kön och genus i samhället och det sociala arbetet. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet.
- Mc Cracken, G. (1988) The long interview. Qualitative Research Methods 13. London: Sage Publications.

- Michelsén H., Löfvander I., Eliasson G. & Schulman A. (1999) Arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland personal inom sjukvården. Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten.
- Mulinari, P. (2007). *Maktens fantasier och servicearbetets praktik*. Linköping: Linköping University Electronic Press, 2007
- Mulinari, P., Selberg, R. (2011). *Arbete - intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
- Murolo, P. (2014). Waitressing in the Sky. *Women's Review Of Books*, 31(5), 5-7.
- Nelson, S. (2018). Written Testimony of Association of Flight Attendants-CWA, AFL-CIO https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/afacwa/pages/2225/attachments/original/1521468212/3-19_AFA_MeToo_Testimony.pdf?1521468212
- Nilsson, A. Attraktiv arbetskraft, attraktiva jobb - homomän på amerikabåtarna, i: Paula Mulinari & Rebecca Selberg (red.), *Arbete: intersektionella perspektiv*, s. 77-96. Lund: Studentlitteratur.
- Paglia, C. (2000). Sexual aggression and nature. In Edmund Wall (Ed.), *Sexual harassment: Confrontations and decisions* (pp. 133 – 140). New York: Prometheus Books.
- Rundqvist, E. (2012). Makt som fullmakt. I L. Gustin Wiklund och I. Bergbom (Red.), *Vårdvetenskapliga begrepp i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- SCB (2007) *Befolkning och Välfärd*, nr 3. Stockholm. Statistiska centralbyrån.
- Selberg, R. (2012). *Femininity at work*. Arkiv Academic Press.
- Stein, N. (1999). *Classrooms and courtrooms: Facing sexual harassment in K-12 schools*. New York: Teachers College Press.
- Thomassen, M. (2007) *Vetenskap, Kunskap och Praxis: Introduktion till vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Thylefors, I. (1996) *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*. Stockholm: Natur och Kultur
- Patel, R., Davidson B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Petersson, M. (2003). *Identitetsföreställningar: performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*. Diss. Göteborg: Univ., Mara Förlag.

- Vantoch, V. (2013). *The Jet Sex: Airline Stewardesses and the Making of an American Icon*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Whitelegg, D. (2005) Places and Spaces I've Been: Geographies of female flight attendants in the United States, *Gender, Place & Culture*, 12:2, 251-266, DOI: 10.1080/09663690500094955

Internetkällor

- Arbetsmiljöverket - Jämställdhet i arbetsmiljön. Regeringsuppdrag om kvinnors arbetsmiljö 2011-2016. Hämtad: 18 feb, 2018.
 - <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstallldhet-i-arbetsmiljon/>
- Braniff International: The Air Strip
 - <https://www.youtube.com/watch?v=7TZXryuhSMg>
- Meltwater, Hedestad 2017 Metoo
 - <https://www.meltwater.com/se/blogg/metoo/>
- National Airlines: Fly Me
 - <https://www.youtube.com/watch?v=pA10Q5YefQQ>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=XawRcZWgBPw>
- Nationella Sekretariatet för Genusforskning: *Forskare: "Politikerna måste ta ansvar om metoo ska leda till reell förändring"*
 - <https://www.genus.se/nyhet/forskare-politikerna-maste-ta-ansvar-om-metoo-ska-leda-till-reell-forandring/>

Bilaga 1: Lagrum

Nedan redogör för de lagrum som vi anser är i betydelse för denna studie. Allt nedan är skrivet med egna ord och formuleringar - förutom citaten.

Regeringsform (1974:152)

Regeringsformen är en av Sveriges fyra grundlagar och den lag som beskriver hur Sverige ska styras. Grundlagarna är till för att skydda landets demokrati. Regeringsformen innehar femton kapitel och i det första kapitlet behandlas statsskickets grunder - där står det om att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Regeringsformen 1 kap 2 § 5 st.

Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

Ovanstående formulering kan uppfattas som utgångspunkten i den svenska diskrimineringslagstiftningen och inkluderar en målsättning om att alla människor ska ha möjlighet att vara delaktiga och jämlika i det svenska samhället.

Diskrimineringslag (2008:567)

Diskrimineringslagen fastställer förbud mot diskriminering och repressalier i arbetslivet.

Diskriminering innebär att en person missgynnas eller kränks av en annan person eller flera personer i maktställning. Ett missgynnande innebär, i detta sammanhang, att det uppstår en nackdel, skada eller obehag för den utsatte. Diskrimineringslagen har som ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla människor i landet. Lagen har i syfte att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i arbetslivet och inom övriga samhällsområden. Lagen är även tvingande vilket innebär att den inte går att avtalas bort - det går inte att inskränka genom avtal (1 kap. 3 § DL). En gemensam och sammanhållen diskrimineringslag omfattar arbetslivet, utbildningsväsendet och flertal andra samhällsområden.

Lagen skyddar mot diskriminering på grund av: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dessa utgör sålunda de sju diskrimineringsgrunderna och för att det ska röra sig om ett eventuellt diskrimineringsbrott måste brottet kunna anknytas till en eller flera av dessa grunder.

I lagen (DL 1 kap. 5 §) avses med *kön* att någon är kvinna eller man. Denna grund omfattar även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Med *könsöverskridande identitet eller uttryck* avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, och ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än sitt juridiska. Med *etnisk tillhörighet* avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Med *religion eller annan trosuppfattning* avses religiösa åskådningar, exempelvis islam och kristendom. Men annan trosuppfattning avses övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, exempelvis ateism och buddism. *Funktionsnedsättning* innefattar varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Med *sexuell läggning* avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Enligt motiven innebär detta att alla människors sexuella

läggningar omfattas av lagen. (Författare: Gudrun Persson Härneskog, prop. 1997/98:180 s. 64, 1998/99:AU4 s. 20 och prop. 2007/08:95 s. 124 f.) Även en arbetsgivares felaktiga antagande om viss sexuell läggning omfattas av lagen. Med ålder avses uppnådd levnadslängd.

Förutom ovanstående sju diskrimineringsgrunder omfattas även sex olika diskrimineringsformer (1 kap. 4 §) *direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.*

Direkt diskriminering innebär att där finns ett direkt samband mellan en eller flera diskrimineringsgrunder och missgynnandet. Indirekt diskriminering innebär att situationen tycks verka neutral men att konsekvenserna ändå blir att någon missgynnas - indirekt diskriminering kan ske oavsiktligt.

Trakasserier innebär ett uppförande som kränker någons värdighet och har ett samband med en eller fler av de sju diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier kan vara sexistiska och homofobiska kommentarer. En sexistisk kommentar kan innebära trakasserier på grund av kön och en homofobisk trakasserier på grund av sexuell läggning. Vidare är andra exempel på trakasserier undanhållande av information, förlöjligande, ignorerande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel kvinnliga/manliga egenskaper (i sistnämnda exempel: diskriminering på grund av kön).

Även sexuella trakasserier avser ett uppträdande som kränker någons värdighet - men detta uppträdande måste vara av sexuell natur. Exempel på detta kan vara beröring, närgångna blickar, ovälkomna komplimanger, skämt, taffsande, sexuella bilder, inbjudningar och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier betraktas som en form av könsbaserat våld som definieras som oönskat, ovälkommet och kränkande. Varje individ har rätten att själv bestämma över vad hen upplever som kränkande - så länge det vid trakasserier kan kopplas till diskrimineringsgrunderna och vid sexuella trakasserier anses vara av sexuell natur. Förutom detta så ska (sexuella) trakasserierna ha ett samband med arbetet för att diskrimineringslagen ska vara aktuell för fallet (2 kap. 3 § DL).

Arbetsgivare har utredningsskyldighet när de underrättas om att det har förekommit trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt 3 kap. 4 § (DL) är arbetsgivare skyldiga att inom ramen för verksamheten bedriva ett arbete med aktiva åtgärder mot

diskriminering och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra diskriminering på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även följa upp och utvärdera dessa åtgärder.

Om en upplever att en har blivit utsatt för diskriminering i arbetslivet är det först och främst ens fackförbund eller ens arbetsgivare en ska vända sig till. Förutom fackförbund kan en rättslig process även bedrivas av enskild själv, av diskrimineringsbyråer och av Diskrimineringsombudsmannen (4 kap. 1 § DL).

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 § AML). Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön och måste tidigt fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden och åtgärda dessa. Arbetsgivaren ansvarar även för att anställda som blivit utsatta för ohälsa på grund av arbetet omedelbart får hjälp.

3 kap. 2 § 1 st. AML

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Brottsbalk (1962:700)

Brottsbalken är den centrala straffrättsliga lagen i Sverige där de centrala straffrättsliga bestämmelserna återfinns. Nedan redogör vi för brott mot frihet och frid där ofredande regleras, samt sexualbrott där sexuellt tvång och sexuellt ofredande regleras.

4 kap. Om brott mot frihet och frid. 4 kap. 7 § definierar *ofredande*, som ett brott där gärningsmannen/gärningsmännen fysiskt antastar någon annan eller utsätter någon annan för störande kontakter eller annat hänsynslöst agerande. Gärningen skall även vara ägnad att kränka den utsattes frid på ett kännbart sätt.

6 kap. Om sexualbrott . 6 kap. 2 § 1 stycket *sexuellt tvång* definieras av en gärningsman som genom olaga tvång förmår en person att företa eller tåla en sexuell handling.

6 kap. 10 § 2 stycket *sexuellt ofredande* blir aktuellt när en gärningsman blottar sig för någon annan på ett sätt som är ägnat att framkalla obehag eller annars genom ord eller handlande ofredar en person på ett sätt som är menat att kränka personens sexuella integritet.

Bilaga 2: Intervjuguide

Som nämnt i metodkapitlet har vi genomfört semistrukturerade djupintervjuer. Nedan redogör vi för de (öppna) frågor och innehåll som vi haft i vår intervjuguide. Våra huvudsakliga frågor berörde informanternas erfarenheter och uppfattningar om deras arbetsituation.

Inledande frågor:

Berätta gärna lite om dig själv. Hur gammal är du, vart kommer du ifrån, vilket pronomen har du?
Hur skulle du definiera din sexualitet? Känner du till metoo-rörelsen? Hur förhåller du dig till den?
Hur ser din familjebakgrund ut? Exempelvis arbetar dina föräldrar, och i så fall med vad?

Kärnfrågor:

Arbetsituation

Varför valde du just det här arbetet? Var det ett eget val?

Hur upplevde du yrket innan du började jobba med det.

Hur länge har du arbetat som flygvärd/flygvärdinna?

Vad måste en göra för att kunna arbeta som flygvärdinna/flygvärd? Ansöka? Utbildning? Kostar det pengar?

Hur är det om en vill arbeta som pilot? - Vad krävs då?

Skulle du kunna förklara vad ditt arbete går ut på?

- a. Vilka är dina arbetsuppgifterna?
- b. Skiljer sig dina arbetsuppgifter från annan kabinpersonal?
- c. Hur måste ni bete er på jobbet?

Vad måste ni ha på er på jobbet? / Hur måste ni se ut?

Vad har flygbolaget för regler?

Hur ser den fysiska arbetsmiljön ut?

Hur ser den psykosociala arbetsmiljön ut?

Vad har ni för verksamhetskultur?

Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats? - Vilka jobbar här, män, kvinnor, icke-binära?

- a. Upplever du att passagerare, medarbetare, styrmän (etcetera) har föreställningar om den "ideala arbetstagaren" för kabinarbetet.

Hur ser mångfalden ut på din arbetsplats? Kabinpersonal med olika funktioner, olika etniska bakgrunder, sexuella läggningar, etc? Mångfald inom pilotyrket?

Upplever du ojämställdhet eller ojämlikhet på din arbetsplats?

Är villkoren lika för kvinnor och män?

Är det lika för människor med "annan" hudfärg, funktion, sexuell läggning? Etc?

Hur upplever du löneförhållandena?

Hur upplever du er status?

Har ni möjlighet att fatta beslut om er arbetssituation?

Upplever du att ni har makt över er arbetssituation?

Missförhållanden på arbetet

Har du känt dig utstött på arbetsplatsen?

Har du blivit utsatt för trakasserier, diskriminering, kränkningar eller dylikt?

Har du bevittnat andra bli det?

Har du anmält detta, berättat till din arbetsgivare eller fackförbund?

Upplever du stress på arbetet?

Gemenskap? Tillhörighet?

Upplever du att ni i arbetslaget har en bra relation till varandra?

Hur ser relationen till styrmännen ut?

Till passagerare?

Till er manager?

Vad har ni för erfarenheter av passagerare? Styrmän? Hur beter de sig mot er?

Upplever du yrket som "feminint" / kvinnligt kodat?

Trivs du med ditt arbete? / Har du känt olust att gå till arbetet?

Har din arbetssituation haft en påverkan på din hälsa?

Tänker du mycket på det som har hänt på jobbet efter du slutat för dagen?

Avslutande frågor: Finns det något mer du vill berätta eller tillägga?

Anser du att det finns något som vi inte tagit hänsyn till i intervjun, som vi kanske borde?