

LUND UNIVERSITY
School of Aviation

Juni 2020

Den kvinnliga piloten på piedestalen

- hur en minoritet upplever sin karriär inom ett mansdominerat yrke

Författare: Emelie Bonin
Kurs: SEDE18
Handledare: Nicklas Dahlström
Rapport: 15hp

Abstract

Introduction: Female pilots are a minority in commercial aviation. Female managers in aviation are also rare. Research has shown that female pilots are a subject to discrimination. **Objective:** The objective of this study is how female commercial pilots view on their career in a business where they are a minority. **Method:** The study was conducted through qualitative interviews. **Results:** To become a captain and having a functioning social life are generally the career goals. The majority of the informants experiences more negative aspects of the profession than positive ones, despite that, the salary and the love of flying seem to outweigh them. **Conclusion:** The collegial relationships are perceived as professionally good but increased pressure and discrimination exists. Major problems regarding pregnancy and family life are experienced.

Keywords: Female pilot, pilot, commercial pilot, gender, aviation, minority

Sammanfattning

Introduktion: Kvinnliga piloter är en minoritet inom trafikflyget. Kvinnliga chefer är också ovanligt. Forskning visar också att kvinnliga piloter utsätts för diskriminering. **Syfte:** Denna studie har som syfte att uppmärksamma hur kvinnliga kommersiella piloter ser på sin karriär inom en bransch där de tydligt är en minoritet **Metod:** Studien utfördes genom kvalitativa intervjuer.

Resultat: Kaptensgrad och ett fungerande socialt liv är generellt sett målen med karriären. Majoriteten av informanterna ser fler negativa sidor av yrket än positiva trots detta verkar lön och kärleken till flygandet överväga dessa. **Slutsats:** De kollegiala relationerna upplevs som professionellt goda men ökad press och diskriminering förekommer. Stor problematik kring graviditet och familjeliv upplevs.

Nyckelord: Kvinnlig pilot, pilot, kommersiell pilot, genus, flyg, minoritet

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	1
1.3 Avgränsningar	1
2. Teori	1
2.1 Insamling av teori	2
2.2 Statistik	2
2.2.1 Minoritet	2
2.3 Tidigare forskning	4
2.3.1 Pilotens personlighet och den manliga normen	4
2.3.2 Arbete för jämställdhet	5
3. Metod	6
3.1 Kvalitativ metod	6
3.2 Insamling av data	6
3.4 Urval	7
3.5 Etiska reflektioner och överväganden	7
3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	8
4. Resultat	9
4.1 Bearbetning av data	9
4.2 Presentation av informanterna	10
4.3 Varför de är piloter idag	11
4.4 Relationen till kollegorna	11
4.5 Den upplevda problematiken	13
4.5.1 Hälsan	13
4.5.2 Familjelivet	14
4.5.3 Att vara en minoritet och satt på en piedestal	16
4.6 Karriären	17
4.7 Jämställdhet	17
6. Diskussion	18
6.1 Kärleken till flyget	18
6.1.2 Den anpassade relationen	19
6.1.3 Att vara pilot och mamma	20

6.1.3 Finns det någon anledning att jobba för en jämställd bransch	21
6.2 Metoddiskussion	22
6.3 Förslag till vidare forskning	22
7. Slutsatser	23
Referenser	24
Bilaga 1 Intervjuguide	29
Bilaga 2	30

1. Introduktion

1.1 Bakgrund

Kvinnliga piloter är en minoritet inom trafikflyget. Sammanställningar visar att 5,26 procent är kvinnliga trafikflygare världen över (McCullough 2020). Enbart tre procent av flygbolagen inom International Air Transport Association (IATA) har en kvinnlig verkställande direktör (IATA 2019).

Kvinnliga piloter är utsatta för sexism och är mer synliga i sin yrkesroll och har därmed mer att vinna, alternativt förlora på hur duktiga de är (Davey & Davidson 2000). Vidare blir de diskriminerade vid rekrytering (Davey & Davidson 2000; Nyberg, Berg & Summerton 2008). Enligt en studie anser även manliga piloter att kvinnor är dåliga piloter (Walton & Politano 2014).

1.2 Syfte

Denna studie har som syfte att uppmärksamma hur kvinnliga kommersiella piloter ser på sin karriär inom en bransch där de tydligt är en minoritet. Utifrån statistiska siffror ser även karriärmöjligheterna att bli en högt uppsatt chef små ut.

Mina frågeställningar uttryckes således enligt följande:

- I. Hur ser kvinnliga piloter på sitt yrke och sin pilotkarriär?
- II. Hur ser relationerna ut till deras kollegor?
- III. Hur upplever de att de är en minoritet?
- IV. Vilka förändringar ser kvinnliga piloter som viktiga för att öka jämlikheten i flygbranschen?

1.3 Avgränsningar

I denna studie har jag valt att uteslutande fokusera på hur kvinnliga piloter upplever sin karriär och relationen till sina kollegor utifrån att de är en minoritet i en mansdominerad bransch. Intervjuerna begränsades till 16 stycken på grund av uppsatsens storlek och tidsaspekten. Intervjuerna gjordes med kvinnor i huvudsak i Europa som arbetar som kommersiella piloter och flyginstruktörer.

2. Teori

I detta kapitel presenteras tidigare forskning och statistik inom området samt de valda teorierna som ligger till grund för arbetet i uppsatsen.

2.1 Insamling av teori

I uppsatsen har en litteraturgranskning av relevant litteratur gjorts. Litteraturgranskningen gjordes för att få en uppfattning om vad som tidigare skrivits inom uppsatsens område samt för att ge teoretisk grund till arbetet. Detta ledde till att den insamlade teorin som lagts fram är väsentlig utifrån den data som samlats in.

Litteratur som tillämpats är vetenskapliga artiklar och böcker som är relevanta för ämnesområdet. Insamling av artiklar, avhandlingar och rapporter har gjorts främst via sökverket LUBsearch. Litteratursökningar med olika kombinationer av begreppen; female, pilot, aviation, shortage och woman. Sökningarna med kombinationerna av sökord gav totalt 299 träffar där jag läste igenom samtliga titlar för att få en uppfattning om vilka studier som kunde svara på min frågeställning. Jag läste igenom tio artiklar i fulltext. Nio av dessa artiklar ansågs relevanta då de behandlade forskning kring kvinnliga piloter ur ett genusperspektiv. Utöver sökningarna vidarebefordrade min handledare ytterligare elva artiklar som är relevanta i ämnet som jag läste igenom i fulltext. Information har även hämtats från myndigheter och organisationer som är relevanta för uppsatsen.

2.2 Statistik

Nedan presenteras den statistik från olika myndigheter och organisationer relevanta för uppsatsen.

2.2.1 Minoritet

The International Society of Women Airline Pilots (ISWAP) har gjort en sammanställning över kvinnliga trafikpiloter över världen (McCullough 2020) där de år 2020 menar att det finns 5,26% kvinnliga trafikpiloter, 1,42% är kaptener. Det saknas dock ett stort antal flygbolag i sammanställningen vilket gör att siffrorna bör ses mer som en riktlinje över hur det ser ut i branschen. En sammanställning per region finns i tabell 1.

Region	% kvinnliga piloter
USA	5,27 %
Canada	6,78 %
Nord Amerika	5,33 %

Region	% kvinnliga piloter
Indien	12,41 %
Asien	1,55 %
Australien/Nya Zeeland	5,65 %
Europa	5,61 %
Aeroflot	2,20 %
Iceland Air	10,90 %
Afrika	9,78 %
Mellanöstern	2,05 %

Tabell 1

Enligt Federal Aviation Administration (FAA) (FAA 2019) har andelen kvinnliga trafikpiloter med FAA certifikat ökat med cirka 0,5 procent från 2009 till 2018 vilket visas i diagram 1.

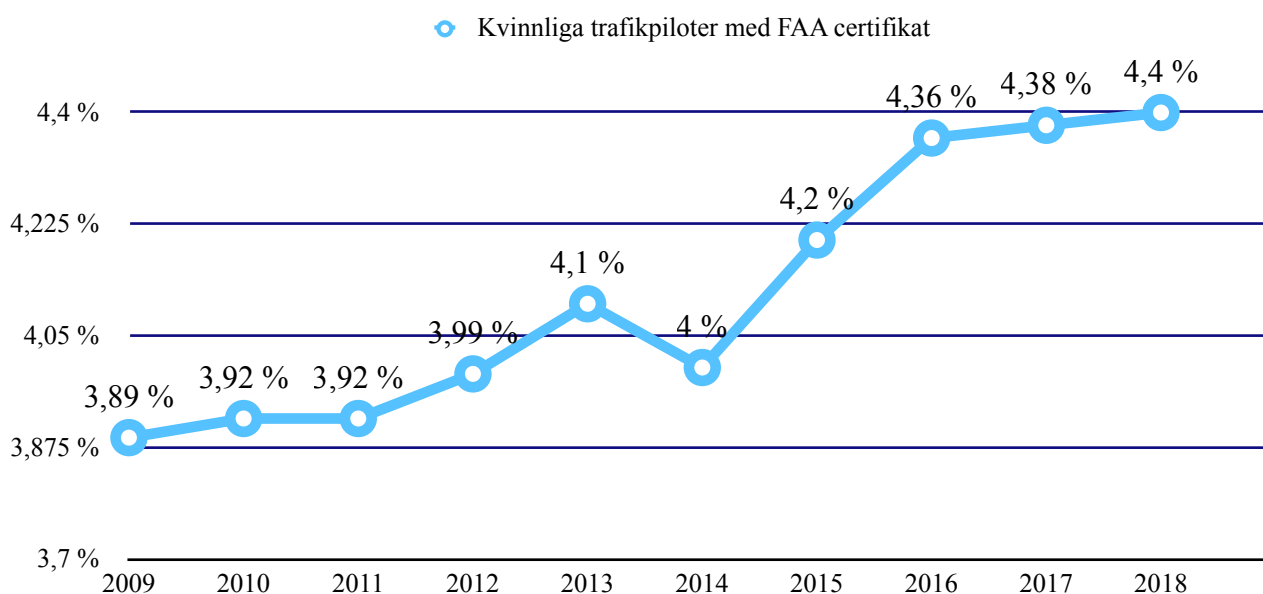


Diagram 1

Centre of Aviation (CAPA) skriver i en artikel att enbart 18 kvinnor är verkställande direktörer inom de flygbolag som finns med i IATA, detta menar de motsvarar sex procent (CAPA 2015). Dessa siffror uppdaterades 2018 av The Blue Swan Daily (2018) till fyra procent kvinnliga verkställande direktörer, fortfarande 18 stycken, men med fler bolag inom IATA. 2019 publicerade IATA en artikel där de skriver att det bara finns tre procent kvinnliga verkställande direktörer (IATA

2019). Kvinnliga verkställande direktörer hos flygbolag inom IATA har med andra ord minskat med tre procent från 2015 till 2019.

2.3 Tidigare forskning

Forskning att tillgå inom ämnet kvinnliga piloter är begränsat vilket gör att merparten kommer från Davey och Davidson (2000; 2004). Detta stöds också i en jämställdhetsrapport som är gjord på uppdrag av transportstyrelsen (Nyberg, Berg & Summerton 2008).

2.3.1 Pilotens personlighet och den manliga normen

Andelsägare inom flygbranschen anser att kvinnliga piloter behöver vara bestämda, inte vara rädda att säga sin mening och ha en dominant personlighet (McCarthy 2017). Kulturen skulle av sig själv gallra ut de kvinnor som är ”mjuka, veka och ”flowery” (söta, varmhjärtade, älskvärda). Den föråldrade synen på att pilotyrket är ett maskulint yrke med en manlig norm lever med andra ord kvar (Nyberg, Berg & Summerton 2008; McCarthy 2017) trots att det visats att interpersonella färdigheter som kvinnor tros vara bättre på också är viktiga hos piloter (McCarthy 2017).

Kvinnliga piloters beteende förändras till ett mer maskulint under tiden som de jobbar som piloter (Davey & Davidson 2000; Davey 2004; Nyberg, Berg & Summerton 2008). Davey och Davidsons (2000) studie visar på stora skillnader mellan hur män och kvinnor upplevde hur det var att börja jobba som styrmän. Män tyckte de var välkomna och tyckte det var fantastiskt att få börja på ett jobb som var deras pojkdröm med bra lön dessutom. De första kvinnorna som började i bolaget upplevde snarare att de ständigt blev påmindas om att de skiljde sig från normen och var annorlunda. De kände att de ständigt var i blickfånget. Männerna de flög med hade oftast aldrig flugit med en kvinna förut och männen hade svårt att anpassa sig i den nya situationen. Kvinnorna sa sig lösa detta med att skratta åt situationen eller att falla in i de sexistiska skämten. De första kvinnliga piloterna lyckades vinna respekt genom att visa att de var kompetenta piloter och skapa sig ett rykte att de var duktiga piloter. Samtidigt utsattes de både för sexuella trakasserier och tillfällen när deras manliga kollegor inte lät dem flyga flygplanet. Kvinnor som anställdes senare upplevde att de var mer välkomna och att deras manliga kollegor behandlade dem väl. Även om dessa piloter kände sig välkomna verkade inte kulturen ha förändrats nämnvärt utan kvinnorna anpassade sig och blev accepterade genom att till exempel falla in i och skratta åt sexistiska skämt. De kvinnor som inte föll in i denna kulturen blev inte accepterade av sina manliga kollegor. Detta resulterar i att de

kvinnliga piloterna inte vågar uttrycka sin feminism inför sina manliga kollegor. När besättningarna var på stopp var det ofta som besättningen gick ut och drack tillsammans, endel kvinnliga piloter följde med och blev då accepterade av sina manliga kollegor som ”en av grabbarna” medan de som inte uppskattade drickande och den maskulina stämningen inte blev lika accepterade av männen. Davey och Davidson (2000) menar att problematiken att kvinnor är en minoritet är ett fortsatt problem där kvinnorna är mer synliga än männen, de kommer bli ihågkomna och det kommer pratas om dem. Detta gör att kvinnorna är mer medvetna om faran med att inte klara ett simulators test, alternativt att klara det med goda resultat.

I en studie gjord av Walton och Politano (2014) undersöktes det hur manliga och kvinnliga piloter ser på varandra och hur dessa syner påverkar kvinnor psykologiskt. De kom fram till att kvinnliga piloter inte tycker att manliga piloter är så bra piloter som de tror att de är, men de är heller inte dåliga. Manliga piloter ansåg att kvinnliga piloter inte var bra, punkt, och att de är precis så dåliga som manliga piloter alltid tyckt. Det kunde ses att de manliga piloterna som faktiskt flugit med kvinnliga piloter tenderade att tycka att kvinnliga piloter var något bättre än de som inte flugit med kvinnliga piloter, om än marginellt. Kvinnorna i studien verkade dock inte ha internaliserat männens åsikt utan såg sig själva som jämlika. Sexismen bland de manliga piloterna skapade inte någon ökad stress, depression eller ångest bland de kvinnliga piloterna. Walton och Politano (2014) trodde detta dels kunde bero på att de anser sig vara jämlika och dels på att kvinnliga piloter verkar förändra sitt beteende och blir mer lika de män som de jobbar med.

2.3.2 Arbete för jämställdhet

Hur mycket kvotering som används inom flygbranschen framgår inte av den forskning jag funnit, däremot menar Davey och Davidson (2000) att de tester som piloter gör vid anställning och antagning till flygskolor är diskriminerande mot kvinnor och etniska minoriteter. Även längd och ålderskrav som flygbolaget i studien hade var diskriminerande mot kvinnor. Cockpit är utformad för män vilket kan försvåra för kvinnor att klara tester och vidareutbildningen då utrustningen inte passar för kvinnor (Weber 1995 se Nyberg, Berg & Summerton 2008, s. 29).

I Davey och Davidson's (Davey & Davidson 2000) studie framkom också att de kvinnliga piloterna i studien var kritiska till att bolaget skulle göra reklam för jämställdhet då det satte dem ännu mer i blickfånget vilket genererade anklagelser om positiv diskriminering vilket försatte dem i en ännu mer utsatt position. Davey och Davidson (2000) skriver även att det finns en tendens att

kvinnliga chefer och yrkesmän kommer stödja bättre förhållanden för kvinnor, men det är dock inte alltid fallet.

3. Metod

I detta avsnitt presenteras den valda metoden för uppsatsen. Vidare beskrivs tillvägagångssättet vid insamling av data som följs av redogörelse av kvalitetskriterier som följs av en kritisk reflektion.

3.1 Kvalitativ metod

I det kvalitativa synsättet frågas hur individen tolkar och formar verkligheten i motsats till det traditionella där det försöker förklaras hur den objektiva verkligheten ser ut (Backman 1998; Wiggins & Stevens 1999). En tolkningsanalys är en kvalitativ metodansats som genomförs med semistrukturerade intervjuer med syfte att utforska informantens syn på världen utifrån ett ”inifrån-perspektiv” och beskriva människors levda erfarenhet eller upplevelse (Fejes & Thornberg 2015; Psykologiguiden u.å.).

Syftet med uppsatsen är att få insikt om hur kvinnliga piloter upplever sin situation inom sitt karriärval, med andra ord är syftet att få insikt om hur individer upplever en speciell situation och därför kan en tolkningsanalys anses vara en lämplig metodansats (Fejes & Thornberg 2015; Psykologiguiden u.å.).

3.2 Insamling av data

I studien har data samlats in genom semistrukturerade intervjuer för att fånga informanternas egna åsikter och tankar. Semistrukturerade intervjuer inom den kvalitativa forskningen görs för att bilda sig en uppfattning om informanternas verklighet (Fejes & Thornberg 2015). Intervjufrågorna i en semistrukturerad intervju bör följa en intervjuguide med relativt strukturerade frågor där informanten ges stor frihet att svara på frågorna. Därmed måste intervjuaren vara mycket flexibel och vara beredd på att följdfrågorna kan se olika ut beroende på informantens svar (Fejes & Thornberg 2015). Intervjuguiden har utvecklats och utformats efter de teorier som använts i uppsatsen. Först ställdes frågor om informantens ålder, geografiska arbetsplats, erfarenhet och yrkesroll. Därefter frågades om informantens uppfattning gällande sin karriär och vidareutvecklades till frågor gällande sin roll som kvinna i ett mansdominerat yrke (se bilaga 1).

Intervjuerna gjordes med 16 kvinnliga piloter som arbetar som kommersiella piloter i Europa, vilka valts ut från att gruppen av informanter ska vara homogen och ändamålsenlig (Fejes & Thornberg 2015). Två av intervjuerna skedde via videolänk och spelades in för att sedan transkriberas. Vardera intervju tog cirka 30 minuter. 14 stycken intervjuer gjordes genom att informanterna svarade skriftligt då de föredrog detta. Intervjuerna transkriberades och avidentifierades. En sammanställning av de transkriberade intervjuerna skickades till informanterna för att de skulle kunna göra en validering, där de fick möjlighet att revidera sina svar vid eventuella missförstånd. Inga större problem upplevdes vid insamlandet av datan. Dock blev de skriftliga intervjuerna mer som en enkätundersökning med skillnaden att jag följde upp endel av svaren med kompletterande frågor.

Alvehus (2013) menar att uppnå datamättnad är väl så viktigt som att genomföra ett visst antal intervjuer. Det kan sägas att datamättnad uppnås när samma information återkommer och när varje ny intervju inte ger så mycket mer information. Hur många intervjuer som krävs för att uppnå detta är delvis beroende av hur fyllig informationen är som framkommer i intervjuerna (Alvehus 2013).

3.4 Urval

Enligt Alvehus (2013) skall urvalet matcha frågeställningen därför blev urvalet naturligt kvinnliga piloter som arbetar som kommersiella piloter och flyginstruktörer. För att begränsa mig något har jag fokuserat i huvudsak på piloter från Europa.

Jag tillfrågade ett tiotal piloter som jag varit i kontakt med tidigare via kvinnliga pilotnätverk om de kunde ställa upp på intervju. Dessa ledde sedan till ett snöbollsurval som Alvehus (2013) benämner det. Med snöbollsurval menas att fler informanter hittades genom kontakten med tidigare informanter. Detta genererade ytterligare sju intervjuer och gav en bredare åldersgrupp bland informanterna.

3.5 Etiska reflektioner och överväganden

Enligt Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer (2002) skall forskaren förhålla sig till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet

Informanterna informerades om deras uppgift i arbetet och vilka villkor som gällde för deras deltagande. De informerades utöver det om att deras medverkande var frivilligt och att de kunde avbryta sin medverkan när som helst under arbetets gång. Därmed uppfylls informationskravet.

Samtyckeskravet

Samtyckeskravet sammanfaller något med informationskravet och är även detta uppfyllt genom att informanternas samtycke inhämtades och de informerades om att deras medverkande var frivilligt och kunde avbryta när som helst. Informanterna gav samtycke antingen muntligt innan den muntliga intervjun påbörjades eller skriftligt av de som valde att svara på intervjun skriftligt.

Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet innebär att informanterna har rätt till skydd för sin personliga integritet. Alla informanter hålls därför helt anonyma i arbetet och alla svar som presenteras i arbetet har avidentifierats. Datan har behandlats på ett konfidentiellt sätt vilket innebär att enbart intervjuaren känner till vem som har sagt vad.

Nyttjandekravet

Detta innebär att insamlade uppgifter enbart får användas för arbetets ändamål. De insamlade uppgifterna har enbart använts i detta arbetet och kravet är därmed uppfyllt.

3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Reliabilitet inom forskning avser huruvida forskningsresultaten är upprepningsbara (Alvehus 2013). Validitet i sin tur avser huruvida vi undersöker det vi vill undersöka. Dessa begrepp blir inte helt applicerbara på en kvalitativ undersökning då de är baserade på att resultatet skall kunna mätas. I en kvalitativ undersökning är det snarare en tolkningsprocess (Alvehus 2013).

Fejes och Thornberg (2015) benämner exempel på två begrepp för att bedöma en validiteten av en kvalitativ studie. Dessa är trovärdighet och tillförlitlighet, vilka syftar till att beskriva hur noggrann, systematisk och väl genomförd en kvalitativ studie är.

Respondentvalidering säkerställer att den verklighetsuppfattning som informanterna har är korrekt vilket skapar tillförlitlighet i resultatet. Som tidigare nämnts har detta gjorts genom att en sammanställning av de transkriberade intervjuerna skickades till informanterna för revidering av missförstånd. Utöver detta kontaktades de som svarat skriftligt för förtydliganden vid behov.

Viss kritik har riktats mot den kvalitativa forskningsstrategin. Backman (1998) menar att forskaren kan inkorporera stereotyper, fördomar eller förutfattade meningar och därmed befästa

dessa eftersom forskaren själv helt eller delvis utgör ett instrument. Det är heller inte sannolikt att två olika intervjuare skulle få samma svar vid en intervju. Det finns därmed en risk att studien blir subjektiv och därmed svår att replikera (Alvehus 2013). Genom semistrukturerade intervjuer där svaren lämnas öppna för informanten att svara med egna ord minimerades risken för färdiga formuleringar eller att förutfattade meningar påverkade mig vilket gjorde att jag lättare fick en bild av informanternas verklighet. Bland de som svarade skriftligt påverkade jag inte informanterna mer än genom mina frågeställningar då de svarade utan att jag var närvarande.

Företrädare för kvantitativ forskning kritiserar ibland kvalitativa forskning för att inte kunna generalisera sina resultat utanför undersökningsgruppen. Detta baserat på att undersökningen görs med ett litet antal individer inom ett visst område och kritikerna menar då att det är omöjligt att generalisera resultaten till andra miljöer (Fejes & Thornberg 2015). Triangulering kan användas för att resultaten skall bli mer generaliserbara vilket innebär att mer än en metod eller datakälla används (Psykologiguiden u.å). Genom att intervjua kvinnor som jobbar på olika geografiska platser i olika bolag både av typ och storlek med olika arbetssätt skapas förutsättningar för att resultatet skall kunna generaliseras och föras över på flygbolag världen över. En analytisk generalisering skulle också kunna göras, då gör läsaren en väl överlagd bedömning hur resultatet från en undersökning kan ge vägledning i en annan situation (Fejes & Thornberg 2015). Även en situerad generalisering där läsaren upptäcker en process eller kvalitet inom ett fenomen som denna kan appliceras på liknande situationer. Dessa två generaliseringar benämns tillsammans som användargeneralisering (Fejes & Thornberg 2015) där det är läsaren som får tolka hur och om resultatet kan användas på den egna situationen.

4. Resultat

Nedan presenteras en analys av det insamlade materialet i relation till studiens syfte, frågeställningar och teoretiska begrepp.

4.1 Bearbetning av data

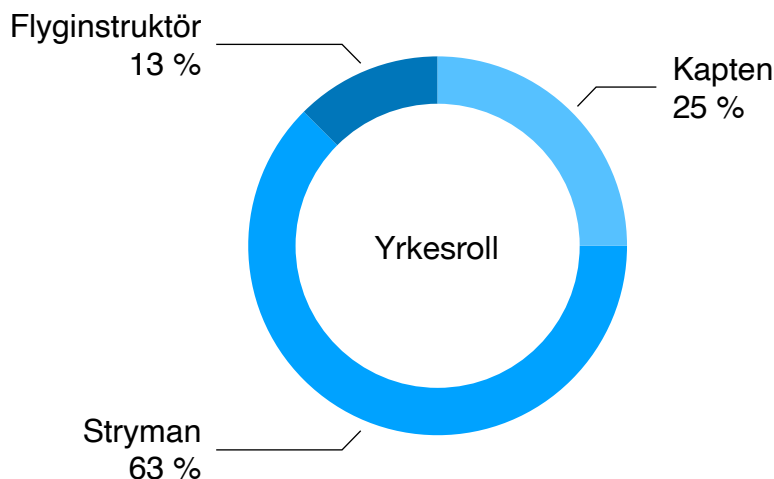
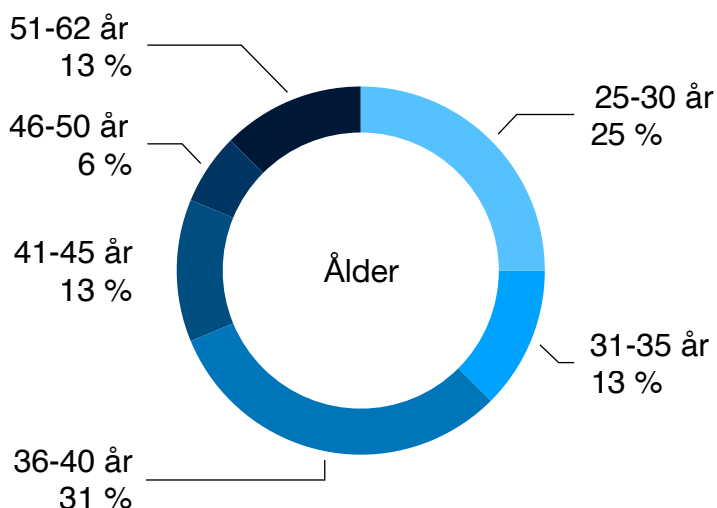
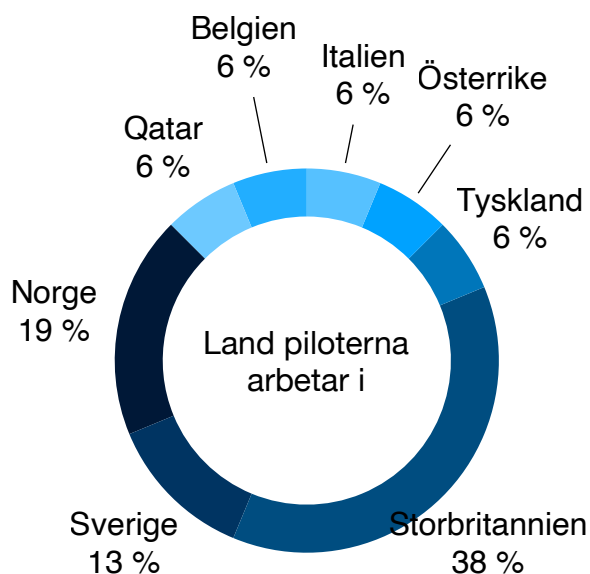
Alla intervjuer transkriberades först i dokument i datorn. Varje intervju lästes igenom flertalet gånger för att koda och finna teman. Därefter tematiserades (Alvehus 2013) datan genom att alla texter och gemensamma mönster jämfördes och teman började framträda. Utifrån data valdes de

mest framträdande temana ut och utifrån dessa utkristalliserades nya teman som sedan analyserades utifrån valda teorier och tidigare forskning.

4.2 Presentation av informanterna

För att i största möjliga mån hålla informanterna anonyma presenteras informanterna med grafer och generaliserande text.

Samtliga piloter är kvinnor från Europa i åldersspannet 26-62 år. Antal år de arbetat som piloter sträcker sig från sex månader upp till 37 år och deras erfarenhet sträcker sig från 160 timmar upp till 18000 timmar. Samtliga piloter är yrkesaktiva idag bortsett från en som har gått i pension. Jag valde att ha med henne i arbetet då hennes erfarenhet gav en bättre bredd i urvalet.



4.3 Varför de är piloter idag

Hos majoriteten föds intresset tidigt, antingen som barn eller under ungdomen. Intresset föds antingen i form av en förebild exempelvis genom att ha en pappa som är pilot eller vid resor som barn. Många beskriver att de förälskade sig i att flyga när de var ute och reste som barn.

”Jag fick sitta med i cockpit under en landning när jag var tio år och det var det.”

Det framkommer att informanterna upplever det som att de två största fördelarna med att arbeta som pilot är möjligheterna till att resa och lönen. Det skulle därmed kunna sägas att förälskelsen till att flyga lever vidare under karriären. Samtidigt kan tolkningen göras att synen på just flygandet förändras något från att ses som resande till att se det som ett dynamiskt, utmanande och utvecklande arbete.

”... sen när jag väl kom in i det så är det kombinationen av både tekniska utmaningar, teknik i kombination med den mänskliga aspekten, att man ska sammarbeta med andra.”

De anser också att det är en stor fördel att de inte behöver ta med sig arbetet hem, när du är ledig så är du ledig.

McCarthy (2017) skriver i sin doktorsavhandling att det finns en stor avsaknad av kunskap gällande innebörden i att vara pilot och att valet att bli pilot ofta har en emotionell koppling såsom flygning vid ung ålder eller att en familjemedlem är pilot.

4.4 Relationen till kollegorna

I analysen gällande relationen till kollegor valdes att enbart fokusera på piloter. När det kom till frågan hur relationen mellan informanterna och deras kollegor är anser majoriteten att de har en god professionell relation. När frågan utvecklades till om de tror att relationen påverkas för att de är kvinnor varierar svaren en hel del. Ungefär 50% tycker inte att det har någon betydelse att de är kvinnor.

”...Jag tror inte att det spelar någon roll att jag är kvinna. Det handlar enbart om attityder. Vi är professionella yrkesmän och agerar därefter.”

En informant anser att hon har en god relation till sina kollegor och att hon inte behandlas annorlunda på något sett för att hon är kvinna. Trots detta nämner hon att hon får utstå skämt angående hennes kön. Walton och Politano (2014) beskriver i sin studie att kvinnor ser sig själva som jämlika trots att männen inte alltid ser denna jämlikhet, detta skulle kunna vara ett exempel på att det förekommer även hos de informanter som intervjuats i denna studien.

De övriga 50% anser att det är av betydelse att de är kvinnor, till deras nackdel. Majoriteten i denna gruppen är kaptener och flyginstruktörer. De nämner bland annat nedvärderande kommentarer, att de måste jobba hårt för förtjäna samma respekt som manliga kollegor, att en del kollegor vill se dig misslyckas för att du är kvinna och att det finns kollegor som anser att kvinnor inte skall vara piloter.

”..Det är jag är helt säker på att det gör. En del vakar över dig som en hök när du gör ditt jobb för att försöka upptäcka när du gör misstag, andra tar dig inte seriöst i din ledarskapsroll och utmanar varje beslut du tar. Våldigt få behandlar dig som en normal kollega.”

En informant berättar att hon tycker att hon har en väldigt bra relation till sina kollegor på arbetsplatsen. Hon upplevde dock ett problem, att det anordnades tillställningar utanför arbetet, till exempel resor, som enbart var för männen i bolaget. I bolaget fanns då enbart tre kvinnor, med andra ord var alla utom tre personer på arbetsplatsen inbjudna på dessa tillställningar. En annan informant menar att hon känner sig något begränsad vid umgänge utanför flygplanet, just i rollen kvinnligt/manligt. Att det finns en risk att vara privat och öppen kan leda till att syftet tas emot på fel sätt. Därmed blir det sociala med kollegor begränsat eftersom feltolkningar vill undvikas.

Vidare utvecklades frågan till om det är någon skillnad att arbeta med kvinnor. Här menade fem av informanterna att det inte var någon skillnad alls på om de jobbade med kvinnor eller män, de menade att det enbart var individens personlighet och attityd som påverkade, helt oberoende av könet. En informant hade inga kvinnliga kollegor. Övriga tyckte att det var skillnader gällande att arbeta med kvinnor eller män. Generellt sett i den sistnämnda gruppen så ansågs det att det praktiska arbetet inte skiljde sig åt eftersom piloter arbetar efter standardiserade procedurer (SOP). Däremot ansågs arbetsmiljön vara bättre när de jobbade med en kvinnlig pilot, mindre tävlingsinriktat, lättare att prata med, kvinnorna var mer inkluderande, mer avslappnat, bättre stöd och mer gemensamt var saker som togs upp. Flertalet nämner just att de känner sig mer inkluderade

när de jobbar med en kvinna. Enligt McCarthy (2017) tros kvinnor vara bättre på just det interpersonella, med andra ord samspelet mellan två eller fler människor.

4.5 Den upplevda problematiken

Vid frågeställningen vad informanterna ansåg som fördelar och nackdelar var nackdelarna betydligt fler än de fördelar de såg. Nedan presenteras en analys av den problematik informanterna upplever inom sitt yrke.

4.5.1 Hälsan

Några av de nackdelar som de flesta informanterna tar upp är schemaläggning, långa krävande arbetsdagar, hälsan, att flygbranschen är en otrygg bransch (med hänsyn till att du kan bli av med ditt jobb när som helst), att ständigt utsättas för olika tester till exempel simulatortest var sjätte månad och att det är dyrt att utbilda sig till pilot och att sedan upprätthålla sina behörigheter.

En informant menar att arbetsdagarna kan vara tolv timmar eller längre utan möjlighet att återhämta sig under hela dagen, framförallt som kapten. Detta leder till trötthet och svårigheter att återhämta sig.

”...Knappt när man går på toa för då skall man tillbaka snabbt igen. Det är ingen återhämtning nästan alls under en dag.”

Informanterna beskriver problematik med att upprätthålla en hälsosam livstil på grund av hur de arbetar så som regelbunden sömn och att äta på regelbundna tider. Piloter är skiftarbetare, men inte med regelbundna skift utan arbetstiderna kan skifta vecka till vecka eller till och med från dag till dag vilket försvårar regelbundenhet ännu mer. De informanter som flyger långlinjer lägger dessutom till jetlag och tröttheten som kommer med den till listan med problematik kring arbetstider. Kosmisk strålning är också en hälsfaktor som nämns.

”Att vara borta från hemmet och spendera många nätter på hotell utomlands kan vara skadlig för den mentala hälsan”

”Arbetsmiljön är inte bra för hälsan på lång sikt, strålning på hög höjd, återanvänd torr kabinluft.... Skiftarbete, speciellt när du jobbar natt och inom olika tidszoner...”

I en svensk undersökning (Johansson & Melin 2018; Melin, Lager & Lindfors 2018) framgår det att piloters arbetsförhållanden kan leda till ohälsa. Här anger piloterna att de i flertalet fall lider av sömnbesvär, dålig hälsa, brist på återhämtning och stressrelaterade besvär, även depression och ångest förekommer. I Cahill, Cullin och Gaynors (2019) artikel om arbetsrelaterad stress hos piloter framgår att förutom depression och ångest kan stress leda till hjärtsjukdomar, ryggont och huvudvärk.

En tolkning som skulle kunna göras är att den stress som kan leda till ohälsa och som beskrivs i artiklar (Johansson & Melin 2018; Melin, Lager & Lindfors 2018; Cahill, Cullen & Gaynor 2019) upplevs i hög grad av informanterna. Dessa faktorer är dessutom de största nackdelarna som upplevs med yrket. Problematiken med familjelivet som nämns i nästa kapitel skulle också kunna anses som en stressfaktor.

4.5.2 Familjelivet

Utifrån informanternas svar verkar kombinationen familjeliv/socialt liv och en karriär som pilot vara en stor nackdel och ett bekymmer för de flesta. Problematiken återkommer vid flertalet tillfällen under intervjuerna.

”...ingenting jag fattade när jag blev pilot när jag var ung, att det skulle vara så svårt att få ihop det med familjeliv, det hade inte jag en tanke på.”

”Jag har inga barn på grund av min karriär”.

Som tidigare nämnt anser många att schemaläggning och arbetstiderna är ett problem. Tiden iväg från hemmet och svårigheterna att planera sin fritid ger problematik med att få familjelivet och relationen till vänner att fungera. I relationer där partnern inte är pilot eller har annat liknande skiftarbete nämns i många fall som en nästintill nödvändighet för att få det att fungera om en pilot har eller vill ha barn. Det finns dock problematik med att ha en partner som inte har en liknande arbetssituation också då förståelsen för hur piloter jobbar kan vara liten eller obefintlig.

”Mitt tidigare äktenskap tog slut på grund av att mitt yrke inte fick förståelse...”.

Hämtning och lämning av barn samt skollov genererar svårigheter för personer med skiftarbete och arbete med flera dagar borta från hemmet. Hämtning och lämning av barn är omöjligt under arbetsdagar och då blir det en förutsättning att ha ett nätverk som kan ta hand om barnen så som far- och morföräldrar, dygnetruntförskola eller aupair.

”...nästan en förutsättning att man kan få dygnetrunt dagis eller aupair.”.

För de informanter där båda är piloter och har barn upplevs svårigheter i relationen då ledig tid planeras runt barnpassning och därmed träffas de sällan och mycket kommunikation sker via telefon och sms. Att inte träffas ofta blir en påfrestning på relationen.

Att ha kontroll över sitt schema, att kunna lämna önskemål om hur och när man vill jobba, är en förutsättning många nämner. I bolagen de jobbar påverkar senioriteten möjligheten att få önskemål uppfyllda. Denna senioritet baseras på tjänsten som styrman eller kapten. Uppgraderingar till kapten i dessa bolag sker via senioritet och med andra ord är det oftast de mest seniora som är kaptener. På grund av detta väljer några av informanterna att stanna som styrmän för att behålla en bra senioritet bland styrmännen och därmed kunna påverka sina scheman bättre. Majoriteten säger också att de valt att arbeta deltid för att kunna få familjelivet att fungera.

En av piloterna säger att hennes manliga kollegor i stort har samma problematik men att hon upplever att det finns mindre förståelse från samhället att kvinnan är borta från hemmet och barnen mycket.

”..inrotat i samhället att det är mannen som är borta mycket”

Svårigheter att få familjeliv och en pilotkarriär att fungera nämns i ett flertal artiklar, både av män och kvinnor (Davey 1996; Turney et al. 2002; Neal-Smith 2007; Neal, hyphen, Smith & Cockburn 2009; McCarthy, Budd & Ison 2015; McCarthy 2017). McCarthy (2015) beskriver att män i hennes studie svarade att de var bättre lämpade som piloter eftersom att kvinnorna bär på barnet och sedan har huvudansvaret för att ta hand om barnet. Liknande svar gavs i en undersökning av Neal-Smith och Cockburn (2009) där både ledning och manliga piloter gjorde antagandet att kvinnors karriär skulle bli kortare på grund av ansvar mot familjen och även att de kvinnliga piloterna skulle vara en ekonomisk börda för bolaget vid graviditet och eventuellt deltidsjobb efter graviditet.

Redan vid rekryteringen av piloter verkar det finnas ett problem med en eventuell anställning om den kvinnliga piloten vill ha familj, därför förnekar många kvinnliga piloter att de vill ha barn dels för att de ska kunna bli anställda och dels för att de är rädda för vad deras kollegor skulle tycka om de skulle gå på mammaledighet (Neal-Smith 2007).

4.5.3 Att vara en minoritet och satt på en piedestal

Vid frågor gällande det faktum att vara kvinnlig pilot och därmed en minoritet var det en stor andel som nämnde att de sticker ut. De flesta anger detta som en nackdel, med några få undantag som menar att det kanske kan ha gett dem en fördel men utan att veta säkert.

”Det är möjligt att det gett mig en fördel när jag sökt jobb, men det tog mig fortfarande nästan fyra år att bli anställd i branschen”

Det många nämner är att de syns och att fler känner till dem, att de har ögonen på sig. Detta leder i sin tur till en känsla av att behöva prestera bättre än sina manliga kollegor då misstag inte kommer glömmas eller ges någon förståelse. Många av dem menar att de tror att deras kön troligen gör det svårare att klara tester och ta sig genom träning. En informant beskriver det som att hon får mycket respekt när hon kommer i uniform, att hon blir satt på en piedestal som hon själv inte valt att stå på. Denna piedestalen har dock ett väldigt litet manövreringsutrymme och fallhöjden är hög. Hon menar att mäns misstag kan vara större och glöms fortare bort. I *The right of passage* (Davey & Davidson 2000) beskrivs att kvinnors prestation mycket troligt kommer att kommas ihåg lättare och dessutom pratas om. Kvinnliga piloter är medvetna om faran med att misslyckas, är hon duktig kommer hon få ett rykte som duktig men om hon gör något dåligt blir hon ihågkommen som den dåliga kvinnliga piloten och det kommer aldrig att glömmas.

En informant beskriver att hon inte blev antagen till flygvapnet på grund av hennes vikt, detta skulle bli ett problem vid en eventuell utskjutning. Detta kan ses som ett exempel på att det är en nackdel för kvinnor, som generellt sett är mindre än män, att cockpit är designad för män (Weber 1995 se Nyberg, Berg & Summerton 2008, s. 29).

Kvotering nämns också både som en fördel och nackdel, som en fördel för de kvinnor som får en större möjlighet att få en anställning men som en stor nackdel för de kvinnliga piloter som redan är anställda då misstankar skapas bland manliga kollegor. Samma sak upplevdes av de piloter som intervjuades av Davey och Davidsson (2000).

4.6 Karriären

En generell tolkning är att informanterna inte har så mycket tankar om att avancera med undantag från styrmännen som samtliga vill bli kaptener. Bortsett från kaptensmålet verkar det inte finnas mål likt övriga branscher där det kanske är en chefsroll som eftersträvas. Enbart tre stycken nämner en chefsrollsambition, de vill dock inte ha en chefsroll inom den operativa flygavdelningen utan snarare inom en avdelning som rör mänskliga faktorn. Fyra stycken nämner att de kan tänka sig jobba med träning och utbildning av piloter. Det som ett flertal nämner är dock att ambitionen är att få karriären och familjelivet att gå ihop.

”Om jag inte kan balansera att vara pilot med att ha en familj så kommer jag troligtvis byta karriär”

4.7 Jämställdhet

Två av informanterna anser inte att det behövs jobbas för att få jämställdhet i pilotyrket. En av dem säger klart nej och den andra säger både ja och nej. Den sistnämnda menar att det historiskt visat sig att i andra yrken där mer jämställdhet uppnåtts har statusen i yrket försvunnit och därmed har arbetsförhållanden och lön blivit sämre och menar på att de yrken som har fler kvinnor har lägre status och därmed skulle fler kvinnor inom pilotyrket kunna leda till lägre löner och status. Hon menar vidare att det kan vara ganska skönt att få de fördelarna statusen i mansdominerade yrken ger. Dessa påståenden kan anses stödjas av värdediskrimineringshypotesen.

Enligt värdediskrimineringshypotesen får personer som arbetar i kvinnodominerade yrken lägre lön eftersom yrkeskompetensen som behövs där värderas lägre. Anledningen är att yrket betraktas som ”kvinnoarbete” och därför får en lägre status. Detta är en social konstruktion som innebär att kvinnors yrken är undervärderade på grund av en institutionaliserad orättvisa mot kvinnor (gender bias), även om kunskapskraven och färdigheterna för kvinnoyrken är jämförbara med motsvarande mansdominerade yrken som är bättre betalda. Det här behöver inte vara ett utslag av medvetna handlingar utan är ett resultat av sociala normer. (Andrén 2018)

När det kommer till löner och arbetsuppgifter kan pilotyrket anses jämställt då piloter har tarifflöner och inte individuell lönesättning. Det är alltså erfarenhet och antal år i bolaget som styr vilken lön piloten har. Arbetsuppgifterna är standardiserade och ska vara desamma oavsett vilken individ det är som utför dem. Majoriteten av informanterna anser att någon form av arbete för att öka jämställdheten bör finnas, men de flesta av dem säger dock att det bör arbetas för att få ett

jämställt samhälle generellt. Kvinnor ska veta att de har ett val och att de kan bli vad de vill utan hinder i form av sitt kön. Det ska med andra ord vara lika okej att vilja bli hemmafru som att vilja bli pilot och samma möjligheter skall finnas för alla. De menar också att jämställdhetsarbete skall finnas för alla minoriteter och inte bara kvinnor.

En stor anledning till att jämställdhet inom pilotyrket bör finnas menar de är balansen på arbetsplatsen och urvalet vid rekrytering. Kvinnor kan bidra med andra attribut vid beslutsfattande än män och därmed kan de komplettera varandra på ett bra sätt. Gällande rekryteringen menar de att om nästan 50 procent av befolkningen (kvinnorna) utesluts blir underlaget för att få fram så bra piloter som möjligt sämre.

Som tidigare nämnts är det många av informanterna som säger att de är emot kvotering av kvinnliga piloter. De anser snarare att arbetet skall läggas på barn och unga, att upplysa dem i att de har möjlighet att bli vad de vill.

6. Diskussion

6.1 Kärleken till flyget

Informanterna är idag piloter på grund av den emotionella koppling till yrket som föddes vid ung ålder, detta stöds i McCarthy's (2017) doktorsavhandling. I analysen av datan framgår det att många negativa aspekter finns gällande pilotyrket, trots detta väljer informanterna att stanna kvar i branschen. Skulle detta emotionella band vara anledningen, kärleken till att flyga? Utöver detta uppskattas lönen och det dynamiska arbetet som pilotyrket innebär. Lönen för piloter är i många bolag relativt hög och anses vara jämställd då lön efter tariff ges, alltså baserat på erfarenhet och år i bolaget. Problematiken med detta anser jag vara att kvinnliga piloter som väljer att skaffa barn måste vara ur produktion en längre tid och därmed halkar efter gällande erfarenhet. Därför skulle jämställdheten gällande tariff lön kunna ifrågasättas. Trots att mest negativa saker om yrket nämns av informanterna så verkar just denna lön, utsikten och kärleken till flygandet vara så övervägande att de faktiskt vill stanna inom yrket och negligera allt motstånd de möter. Det är kanske just den här kärleken som gör att de inte heller vill göra karriär upp i ledningen, det är just flyga de vill och då är inte ett kontorsjobb speciellt lockande.

6.1.2 Den anpassade relationen

Relationen till kollegorna upplevs generellt sett som god och professionell med vissa skillnader hur ens kön påverkar. Där upplever hälften ingen skillnad alls och andra hälften en markant skillnad. Davey och Davidson (2000) beskriver hur kvinnor anpassar sig efter männen och den maskulina miljön för att bli accepterade och för att kunna ha en dräglig eller bra tillvaro, anpassar de sig inte så blir de inte accepterade. Detta skulle till viss del kunna förklara att informanterna upplever sin relation till sina manliga kollegor olika, kanske har inte alla anpassat sig lika mycket efter männen utan behållt sitt mer feminina sätt att vara på och därmed blir de inte lika accepterade och får svårare att bygga upp en bra relation till sina manliga kollegor. Då skulle det kunna vara anledningen till att de anser att det är enklare att jobba med en kvinnlig kollega. I *The Right of Passage* (Davey & Davidson 2000) beskrivs även att ledningen i flygbolaget menade att kvinnorna hade blivit accepterade snabbt. Kanske var det enbart så att kvinnorna anpassat sig och accepterat en situation de inte kunde förändra? Är det kanske till och med så att kvinnorna måste anpassa sig för att få ett jobb då det anses att pilot är ett maskulint yrke? Kaplans andra av de tre perceptuella fenomen (Kanter 1977 se McCarthy 2017, s. 53), se bilaga 2, är polarisering och där beskrivs att en av hanteringsstrategierna är att kvinnorna bland annat accepterar skämt om sig själva för att få bli en i gänget. Med andra ord är kanske kvinnliga piloters anpassningsförmåga en hanteringsstrategi.

De informanter som tydligast upplevde en skillnad i relationen till sina kollegor på grund av sitt kön var kaptener och instruktörer, med andra ord de som har mer ledande roller. Kan det vara så att ju högre roll en kvinnlig pilot har desto mer utsatta blir de? Ashcraft (2005) beskriver att när en pilot klarar sin uppgradering till kapten så blir hen ”mannen”, kaptenen har en faderlig roll med hela ansvaret vilandes på dennes axlar. Historiskt sett var det mer av en ”one-man-show” från kaptenen, han var den ansvarige som tog besluten men på senare år har mer samarbete i besättningen försökts implementeras genom crew resource management (CRM) (Ashcraft 2005). Ashcraft (2005) beskriver även att en feministisk ledarskapsstil skulle kunna vara den typ av ledarskapsstil som eftersträvas med hjälp av CRM och därmed skulle kvinnor kunna anses vara bättre på det eftersom de tenderar att ha bättre interpersonella egenskaper (McCarthy 2017). När CRM introducerades möttes den med stort motstånd hos piloterna (Wise, Hopkin & Garland 2009) och vi har förmodligen en hel del år framför oss innan det är helt accepterat och vikten av CRM är helt förstådd av alla trots att det blivit bättre sedan det introducerades. Kan detta vara en del i att kvinnliga kaptener känner sig mer utsatta, för att de har en annan ledarskapsstil?

6.1.3 Att vara pilot och mamma

Familjelivet anses vara problematiskt att kombinera med pilotyrket ur olika aspekter. Dels är det schemaläggning, oförmågan att planera och mycket tid borta från hemmet som gör det svårt att kombinera. Flera av informanterna säger att det ställer högre krav på att kunna få hjälp med barnen så som dygnetruntbarnomsorg, barnflicka eller far- och morföräldrar som kan hjälpa till med hämtning, lämning och barnpassning. Detta borde även vara ett problem för manliga piloter som har barn, men en del av informanterna upplever att normen i samhället anser att kvinnan i större utsträckning ansvarar för hemmet och det är mer accepterat att mannen är borta. Med andra ord får kvinnliga piloter i viss mån även utså viss misstro från samhället då de inte finns tillräckligt för sina barn. Detta är kanske inte så konstigt då föräldraledighet i Europa främst ges till modern. I Nederländerna till exempel ges bara en veckas betald föräldraledighet till fadern i samband med födseln, därefter är det obetald föräldraledighet som gäller (Business.gov.nl 2020) med andra ord blir det väldigt svårt att motivera att fadern skall vara hemma obetalt när modern har rätt till mammapenning. Detta i sin tur gör att modern som redan innan födseln måste sluta flyga senast vecka 26 (CAA u.å.) blir borta från flygning en längre tid och halkar efter erfarenhetsmässigt vilket i sin tur kan påverka en eventuell uppgradering eller försvårande om piloten skall söka nytt jobb. Flertalet nyhetsartiklar beskriver hur graviditet försvårar för kvinnliga piloter, de som är kontraktsanställda kan behöva välja mellan att göra abort eller inte få behålla sitt jobb (Hennessy 2019) och i en del stora bolag får gravida piloter en sänkt lön med upp till 90% under och efter graviditet (Topham 2019). Frågan är då om det verkligen är bolagen som skall stå för denna kostnaden eller om ländernas regeringar som bör gå in och täcka upp löner när en kvinnlig pilot blir gravid och får barn, detta för att inte bolagen skall drabbas mer än att piloten är ur produktion och därmed blir inte kvinnor lika oattraktiva att anställa. I Kina kan en annan trend ses då de står inför att de har för få piloter och därmed måste attrahera kvinnor och för att göra det erbjuder endel bolag generös mammaledighet (Goh 2018). Risken finns dock att denna trenden bryts i och med COVID-19 pandemin som gjort många piloter arbetslösa (Reuters 2020) och därmed kommer eventuellt bristen på piloter inte finnas den närmsta tiden.

Föräldraskapsfrågan verkar vara den fråga som får informanterna att ifrågasätta sitt yrke mest, den enda frågan där några av dem faktiskt säger att de överväger att byta karriär för att få familjelivet att fungera. Detta är dessutom en fråga en kvinnlig pilot eventuellt måste ta ståndpunkt i ganska tidigt i sin karriär, när hon fortfarande är fertil. Några av informanterna önskade även att det fanns fler kvinnliga instruktörer och chefer för en eventuell ökad förståelse för hur det är att flyga

under graviditet och efter mammaledighet. Denna förståelsen förvisso kanske finns om den kvinnliga instruktören själv har barn men är målet att få bättre förståelse är kanske detta även något som bör läggas in i instruktörernas utbildning, hur graviditetshormoner och långvarig frånvaro påverkar och hur de kan stötta kvinnor när de kommer tillbaka. Att kvinnor blir gravida är inte unikt för pilotyrket däremot är förhållandena annorlunda, att vara borta en längre tid innebär att det försvårar att pumpa bröstmjölk för de som vill göra det, även faktumet att de måste sluta flyga senast vecka 26 skiljer sig från andra branscher. Arbetsplatsen för en pilot möjliggör inte heller barnpassning på arbetsplatsen likt det som erbjuds på endel arbetsplatser i exempelvis USA (Marzullo 2019).

6.1.3 Finns det någon anledning att jobba för en jämställd bransch

Att vara en minoritet innebär att vara mera synlig, även detta beskriver Kanter (1977 se McCarthy 2017, s. 53) vilket presenteras i bilaga 2. Synlighet ökar prestationspressen vilket upplevs av flera informanter. Kanske är det även därför många informanter ser simulatortesten som negativ stress, för att deras krav på sig själv och känslan av att behöva överprestera för att bli ansedd vara bra nog. Informanterna beskriver även att det har positiva effekter av att de arbetar extra hårt, de tvingar sig själva att alltid vara på topp. Detta beskriver Kaplan (1977 se McCarthy 2017, s. 53) som en hanteringsstrategi för synlighet. Det finns ytterligare en hanteringsstrategi för synlighet och det är att begränsa sin synlighet genom att exempelvis undvika sociala händelser. En annan fördel som nämns är att jobba inom ett mansdominerat yrke per automatik ger en de fördelar som mansdominerade yrken har, exempelvis högre lön och status. Detta styrks av värdediskrimineringshypotesen (Andrén 2018). Ett ifrågasättande blir då varför de kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken skulle vilja ha ett mer jämställt yrke, varför skulle de vilja riskera att deras yrke får lägre status och lön? Samma ifrågasättande väcks när strategier som kvotering används för att öka antalet kvinnor i branschen då kvotering tenderar att göra de kvinnor som redan arbetar inom yrket blir mer utsatta för exempelvis misstro (Davey & Davidson 2000). Att kvotering skulle ha en positiv effekt för någon kan även det ifrågasättas då ett lagstadgat kvoteringsystem gällande kvinnliga chefer i Norge inte verkar ha haft någon direkt effekt på antalet kvinnor i chefspositioner (Sjögren 2018).

Informanterna tycker i stor utsträckning att jämställdhet är något som bör finnas, inom alla branscher för alla minoriteter. Inom just flygbranschen främst för att få en mer balanserad arbetsplats där män och kvinnors olikheter kan komplettera varandra. De nämner bland annat

förebilder som en möjlighet att attrahera framförallt unga tjejer till yrket. En av informanterna beskriver att hon började jobba som flygvärdinna och då insåg att pilotyrket inte var så ouppnåeligt som hon trott, hon fick förebilder som visade att det var möjligt för henne att bli pilot. Även gravidtets- och föräldraledighetsvillkor behöver förbättras betydligt. Det kanske är en pilotbrist som är lösningen på att öka antal kvinnor i branschen. Då är det männen i ledning och rekrytering som inser behovet av kvinnor och därmed ger de de villkor som skulle behövas för de kvinnliga piloterna. Möjligen skulle det också kunna vara så att då förändras bilden av de kvinnliga piloterna hos sina manliga kollegor till att ses som en tillgång istället för en mindre kompetent pilot. Utöver det är det nog samhället i stort som måste förändras så att inte yrken får sämre villkor bara för att andelen kvinnor ökar.

6.2 Metoddiskussion

Då intervjuerna genomfördes med informanter som tillhör samma sociala grupp som jag själv fanns en stor risk för bias. Då huvuddelen av intervjuerna blev besvarade skriftligt utan mig närvarande och eventuellt kan ses mer som en enkätundersökning med öppna svar, tror jag att mina åsikter och förutfattade meningar kunde undvikas i större utsträckning än vid muntliga intervjuer. Detta anser jag kan väga upp mot att svaren från informanterna blev något kortare än de jag intervjuade muntligt.

Jag anser att kriterierna för datamättnad uppnåtts då svaren generellt sett tenderade att kunna delas in i två kluster, de som upplevde problematik och de som inte upplevde en problematik. Inom de två klustren var svaren mycket lika mellan informanterna. Skulle fler informanter fått svara hade mer data säkerligen funnits att tillgå men jag anser inte att den generella analysen skulle förändrats baserat på svaren jag fick från informanterna och min egen erfarenhet.

6.3 Förslag till vidare forskning

- Hur kan kvinnor få ökad acceptans inom mansdominerade yrken?
- Hur skall graviditet och föräldraskap underlättas för piloter.
- Hur kan värdediskrimineringshypotesen motarbetas?
- Skulle en pilotbrist göra branschen mer jämställd?

7. Slutsatser

Utifrån de fyra forskningsfrågor som ställdes under 1.2 sammanfattas slutsats och konklusion enligt följande:

- (I) Intresset för yrket föddes genom en förebild eller förälskelsen i resande. Det senare är det som fortfarande motiverar många att fortsätta inom yrket. Utöver det är lönen tilltalande. Utöver att bli kapten eller möjligtvis träningskapten finns inga stora karriärsambitioner, utan att kunna kombinera familjeliv med sitt yrkesliv anses viktigare.
- (II) Informanterna upplever relationen till kollegorna mycket god och professionell. Gällande frågan om deras kön har någon betydelse anser ungefär hälften att det inte har någon betydelse att de är kvinnor. Andra hälften anser att relationerna påverkas av att de är kvinnor i form av bland annat nedvärderande kommentarer och misstänksamhet mot om de är lämpade i sin yrkesroll.
- (III) De upplever större synlighet och högre krav på att prestera än sina manliga kollegor. Den största problematiken som informanterna ser är svårigheter och även diskriminering gällande graviditet och föräldrarledighet.
- (IV) Viktigaste förbättringarna för kvinnliga piloter anses vara förhållanden gällande graviditets- och föräldrarledighet. Det är även av stor vikt att yrket inte får försämrad status eller lön om antalet kvinnliga piloter ökar.

Referenser

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*, Stockholm, Liber AB.

AndréN, T. (2018). *Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden*
Underlagsrapport, Saco.

Ashcraft, K. L. (2005). Resistance Through Consent?: Occupational Identity, Organizational Form, and the Maintenance of Masculinity Among Commercial Airline Pilots. *Management Communication Quarterly*, 19, 67-90. doi:10.1177/0893318905276560

Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*, Lund, Studentlitteratur.

Business.Gov.Nl. (2020). *Leave schemes* [Elektronisk resurs]. <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/> [2020-05-01].

Caa. (u.å.). *Obstetrics and gynaecology guidance material GM* [Elektronisk resurs]. [https://www.caa.co.uk/Aeromedical-Examiners/Medical-standards/Pilots-\(EASA\)/Conditions/Obs-and-gynae/Obstetrics-and-gynaecology-guidance-material-GM/](https://www.caa.co.uk/Aeromedical-Examiners/Medical-standards/Pilots-(EASA)/Conditions/Obs-and-gynae/Obstetrics-and-gynaecology-guidance-material-GM/) [2020-05-01].

Cahill, J., Cullen, P. & Gaynor, K. (2019). Interventions to support the management of work-related stress (WRS) and wellbeing/mental health issues for commercial pilots. *Cognition, Technology & Work*, 10.1007/s10111-019-00586-z. doi:10.1007/s10111-019-00586-z

Capa. (2015). *Why don't women run airlines? Part 1: 94% of airlines are led by men* [Elektronisk resurs]. Centre for Aviation. <https://centreforaviation.com/analysis/reports/why-dont-women-run-airlines-part-1-94-of-airlines-are-led-by-men-217930> [2020-02-11].

CAPA's Women in aviation: In Asia Pacific, LCCs represent more women CEOs [Elektronisk resurs]. (2018). The blue swan daily. <https://blueswandaily.com/capas-women-in-aviation-in-asia-pacific-lccs-represent-more-women-ceos/> [2020-02-11].

Davey, C. (1996). *Gender, power and discourse : a critical examination of commercial aviation and the experiences of women pilots*. University of Manchester.

Davey, C. L. (2004). The impact of human factors on ab initio pilot training. *Gender, Work and Organization*, 11, 627-647. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00252.x

Davey, C. L. & Davidson, M. J. (2000). The right of passage? The experiences of female pilots in commercial aviation. *Feminism & Psychology*, 10, 195-225. doi:10.1177/0959353500010002002

Faa. (2019). *U.S. Civil Airmen Statistics* [Elektronisk resurs]. https://www.faa.gov/data_research/aviation_data_statistics/civil_airmen_statistics/ [2020-02-11].

Fejes, A. & Thornberg, R. (2015). *Handbok i kvalitativ analys*, Stockholm, Liber.

Goh, B. (2018). *In China, female pilots strain to hold up half the sky* [Elektronisk resurs]. <https://www.reuters.com/article/us-china-airshow-women-pilots/in-china-female-pilots-strain-to-hold-up-half-the-sky-idUSKCN1NA2SP> [2020-05-01].

Hennessy, M. (2019). *Some female pilots have to 'choose between terminating pregnancy or quitting'* [Elektronisk resurs]. The Journal. <https://www.thejournal.ie/female-pilots-termination-4690565-Jun2019/> [2020-05-01].

Iata. (2019). *IATA launches campaign to improve gender diversity* [Elektronisk resurs]. <https://airlines.iata.org/news/iata-launches-campaign-to-improve-gender-diversity> [2020-02-11].

Johansson, F. & Melin, M. (2018). Fit for Flight? Inappropriate Presenteeism Among Swedish Commercial Airline Pilots and Its Threats to Flight Safety. *International Journal of Aerospace Psychology*, 28, 84-97. doi:10.1080/24721840.2018.1553567

Marzullo, D. (2019). *Why Workplace Daycare is Growing in Popularity* [Elektronisk resurs]. Workester. <https://www.zenefits.com/workester/workplace-daycare-growing-in-popularity/> [2020-05-01].

Mccarthy, F. (2017). *An exploration of the gender and professional identities of ab initio pilots*. Electronic Thesis or Dissertation, Loughborough University. <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsble&AN=edsble.747892&site=eds-live&scope=site> [2020-02-12].

Mccarthy, F., Budd, L. & Ison, S. (2015). Gender on the flightdeck: Experiences of women commercial airline pilots in the UK. *Journal of Air Transport Management*, 47, 32-38.doi:10.1016/j.jairtraman.2015.04.001

Mccullough, K. (2020). *Worldwide Airline Female Pilot Numbers by Region* [Elektronisk resurs]. The International Society of Women Airline Pilots. https://s3.amazonaws.com/ClubExpressClubFiles/658242/documents/2020_copy_1311525975.pdf?AWSAccessKeyId=AKIA6MYUE6DNNCCDT4J&Expires=1581438936&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3D2020_copy.pdf&Signature=HBKXCifOV3BXOQzzw%2Fg7v1AT2oY%3D [2020-02-11].

Melin, M., Lager, E. & Lindfors, P. (2018). Högtflygande risker Variationer i arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i relation till säkerhetsklimat, Kompendiet, Göteborg.

Neal, Hyphen, Smith, S. & Cockburn, T. (2009). Cultural sexism in the UK airline industry. *Gender in Management: An International Journal*, 24, 32-45.doi:10.1108/17542410910930734

Neal-Smith, S. J. (2007). Women's employment within the aviation industry : an analysis of the experiences of British women airline pilots. University of Bradford.

Nyberg, J., Berg, J. & Summerton, J. (2008). *Piloters arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv - en litteraturstudie* [Elektronisk resurs]. Statens väg- och transportforskningsinstitut. https://www.vti.se/sv/Publikationer/Publikation/piloters-arbetsmiljo-ur-jamstalldhetsperspektiv_675361 [2020-02-12].

Psykologiguiden. (u.å). *Triangulering* [Elektronisk resurs]. <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=triangulering> [2020-02-16].

Psykologiguiden. (u.å.). *tolkande fenomenologisk analys* [Elektronisk resurs]. <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=Interpretative%20Phenomenological%20Analysis> [2020-04-30].

Reuters. (2020). *Foreign Pilots at Chinese Airlines Return Home on Unpaid Leave as Demand Plummets* [Elektronisk resurs]. VOA News. <https://www.voanews.com/science-health/coronavirus-outbreak/foreign-pilots-chinese-airlines-return-home-unpaid-leave-demand> [2020-05-01].

Sjögren, H. (2018). *Kvoteringslag gav inte fler kvinnliga chefer* [Elektronisk resurs]. Arbetsmarknadsnytt. https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/kvoteringslag-gav-inte-fler-kvinnliga-chefer_706901.html [2020-05-01].

The Blue Swan Daily. (2018). *CAPA's Women in aviation: In Asia Pacific, LCCs represent more women CEOs* [Elektronisk resurs]. The blue swan daily. <https://blueswandaily.com/capas-women-in-aviation-in-asia-pacific-lccs-represent-more-women-ceos/> [2020-02-11].

Topham, G. (2019). *British Airways told 'do better' as maternity pay policy emerges* [Elektronisk resurs]. The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2019/feb/07/british-airways-told-do-better-as-maternity-pay-policy-emerges-ba> [2020-05-01].

Turney, M. A., Bishop, J. C., Karp, M. R., Niemczyk, M., Sitler, R. L. & Green, M. F. (2002). NATIONAL SURVEY RESULTS: RETENTION OF WOMEN IN COLLEGIATE AVIATION. *Journal of Air Transportation*, 7, 69

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Vetenskapsrådet.

Walton, R. O. & Politano, P. M. (2014). Gender-related perceptions and stress, anxiety, and depression on the flight deck. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 4, 67-73. doi:10.1027/2192-0923/a000058

Wiggins, M. W. & Stevens, C. (1999). *Aviation Social Science: Research Methods in Practice*, Ashgate Publishing Ltd.

Wise, J. A., Hopkin, V. D. & Garland, D. M. J. (2009). *Handbook of Aviation Human Factors*.

Bilaga 1 Intervjuguide

Informera om:

- Om mig och lite bakgrund till arbetet.
- Anonymitet
- Sammanställning för validering
- Inspelning av intervjun
- Informanten får avbryta när hon önskar
- Få informantens godkännande för att använda informationen i arbetet.

Frågeställningar:

1. How old are you?
2. Where are you from?
3. In which country do you work?
4. Are you captain or first officer?
5. Why did you become a pilot?
6. For how long have you worked as a pilot? How many years and how many flight hours?
7. Regarding pilot as a profession, which pros and cons do think it has?
8. How do you think the relations with your colleagues are? Do you think it matters that you are female?
9. Is there any difference in working with men or women?
10. What are your ambitions for you career?
11. How do you think your possibilities to advance in your profession are? Do you think it would be a difference if there where more female pilots and leaders in the aviation industry?
12. Do you think your gender have given you advantages or disadvantages in your career? If you have example please explicate.
13. How do you combine family life with you career?
14. Female pilots are a minority in aviation. Do you think it's important to work towards gender equality? Why?

Bilaga 2

Fenomen	Definition	Skapar	Exempel	Hanteringsstrategi
1. Synlighet	<p>Tokens har en högre synlighet än dominanter; därför tenderar de att stå ut på grund av att de skiljer sig från dominerande.</p> <p>Tokens är synliga för sina egenskaper som gav dem status, därför måste de arbeta hårt för att få sina prestationer märkt, inte deras närvaro.</p>	prestationspress	<p>Placeras inför media för deras "prestationer" behandlar tokens som representanter för gruppen (t.ex. kvinnor) inte som individer.</p> <p>Tokens måste emellertid hantera sina prestationer noggrant eftersom de inte kan överprestera eftersom det kommer att göra att de dominerande ser dåligt ut.</p>	<p>Överprestera: sätta höga ambitioner och arbeta extra hårt, hotar dominanter.</p> <p>eller</p> <p>Begränsa synlighet: försök att smälta in och minimera deras olikheter. T.ex. ha på sig maskulina kläder eller undvika sociala händelser.</p>
2. Polarisering	<p>Skillnader är överdrivna mellan tokens och dominanter. Dominanter blir medvetna om närvaron av tokens och deras skillnader, därför försöker de hålla token på utsidan och skapa gränser på grund av deras självmedvetande.</p> <p>Gränsöverskridande verkar genom att överdriva likheter mellan dominanter.</p>	Höjning av dominerande kulturgränser som skapar social isolering	<p>Dominanter betonar "macho"-status hos män, använder sexuella skämt och pratar om sport eller dricker framför token kvinnor för att betona de gemensamma banden av män och överdriva skillnaderna mellan token kvinnor och dominerande män.</p> <p>Dominanter distanserar sig från tokens, isolerar tokens från kärngrupperna. Likheter mellan dominanter är överdrivna för att skapa ett starkare band mellan dominerande.</p>	<p>Acceptera isolering av att vara en token och förbli en "outsider".</p> <p>eller</p> <p>Tokens accepterar skämt om sig själva, skrattar åt kommentarer för att bli "accepterade" i den dominerande gruppen och bli en "insider" genom att hävda att de är undantag från deras sociala grupp.</p> <p>Polarisering kommer emellertid alltid att finnas, även för en "insider" eftersom tokens aldrig accepteras fullt ut på grund av deras "skillnad" från dominerande.</p>
3. Assimilation	Använda stereotyper om en persons sociala typ, snedvrider uppfattningen av token.	Role Encapsulation': 'status leveling' eller 'stereotype role induction'	<p>Kvinnor som tokens som antas vara i "traditionella" fält, t.ex. omvårdnad, även när man bedriver ett "icke-traditionellt" område, t.ex. teknik, behandlas hon som om hon var i en traditionell position och ges uppgifter som är associerade med den positionen, t.ex. administration.</p> <p>Ett annat exempel är när dominerande definierar särskilda roller för kvinnor för att urskilja dem, t.ex. en moderlig roll som lyssnar på dominerande.</p>	Tokens klarar av 'role incapsulation' genom att acceptera de stereotypa rollerna. Detta är enklare än att bekämpa stereotyperna, eftersom detta kräver att du inte försöker visa några egenskaper hos stereotypen.

Kanters tre perceptuella fenomen (Kanter 1977 se McCarthy 2017, s. 53)