



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för informatik

Kvinnor inom tech-branschen

En undersökning om kvinnliga linjechefer's upplevelser i tech-branschen.

Kandidatuppsats 15 hp, kurs SYSK16 i Informationssystem

Författare: Belma Basimamovic
Victoria Bochnak

Handledare: **Christina Keller**

Rättande lärare: Blerim Emruli
Nicklas Holmberg

Förord:

Vi vill rikta ett stort tack till våra respondenter som ställde upp på att bli intervjuade och för att de delade med sig av sina erfarenheter. Vi vill även säga stort tack till vår underbara handledare Christina Keller för allt stöd, alla råd och all motivation under arbetets gång.

Maj 2022

Belma Basimamovic & Victoria Bochna

Kvinnor inom tech-branschen: En undersökning om kvinnliga linjeförarens upplevelser i tech-branschen

ENGELSK TITEL: Women in the tech industry: A study of female line managers' experiences in the tech industry.

FÖRFATTARE: Belma Basimamovic, Victoria Bochnak

UTGIVARE: Institutionen för informatik, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

EXAMINATOR: Osama Mansour, PhD

FRAMLAGD: maj, 2022

DOKUMENTTYP: Kandidatuppsats

ANTAL SIDOR: 103

NYCKELORD: Tech, Kvinnor, Feminism, Informationssystem, Tech-branschen

SAMMANFATTNING (MAX. 200 ORD):

Informationsteknologi och informationssystem spelar en viktig roll, både i våra professionella- såväl som vardagliga liv. Trots det finns det en tydlig underrepresentation av kvinnor inom tech- och IT branschen, speciellt i de mer tekniska rollerna. Forskningen inom informationssystem (IS) visar att vanliga hinder för kvinnor inom tech-branschen är könsfördomar såsom att kvinnor är sämre på teknologi än män, ojämställda utvecklingsmöjligheter, förväntningarna på kvinnorollen, samt underskattning av deras kompetens. Varför det finns en avsaknad av kvinnor inom branschen har vi valt att undersöka genom att ta reda på hur kvinnor upplever hinder de får bemöta inom tech-branschen. För att besvara detta har vi utfört fem semistrukturerade intervjuer med hjälp av critical incident technique och teorin *Individual Differences Theory of Gender and IT*. Intervjuernas resultat varierade avsevärt, eftersom upplevelserna visade sig bero på individuella faktorer snarare än könsbaserade faktorer. Att kvinnor behöver bevisa sin kompetens för att anses vara tillräckligt kompetenta i jämförelse med män var ett förekommande tema. Studien visar på att ytterligare forskning behövs kring upplevelser av hinder utifrån teorin för individuella skillnader. Forskning av detta slag kan bidra till större förståelse för jämställdhet inom IS, då det är viktigt för informationssystemutvecklingens framtid.

Innehåll

1. Introduktion.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering.....	1
1.3 Forskningsfråga	2
1.4 Syfte.....	2
1.5 Avgränsning.....	2
2. Litteraturgenomgång	3
2.1 Tech-branschen i Sverige	3
2.2 Forskning kring informationssystem och jämställdhet.....	4
2.3 Kvinnors bidrag till tech-branschen	5
2.4 Den kvinnliga stereotypen	6
2.5 Work-life balance	7
2.6 Arbetsplats och kultur.....	8
2.7 Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare.....	9
3. Metod	11
3.1 Kunskapsteoretisk ståndpunkt	11
3.2 Critical Incident Technique	12
3.2.1 Applicering av Critical Incident Technique på vår studie	12
3.3 Alternativa kriterier till reliabilitet och validitet.....	13
3.4 Analys av intervjuer.....	13
3.5 Urval.....	14
3.5.1 Urval av respondenter	14
3.5.2 Tillvägagångssätt av intervjuerna	15
3.6 Etik	15
4. Empiri.....	17
4.1 Den kvinnliga stereotypen	17
4.1.1 Respondent 1	17
4.1.2 Respondent 2.....	17
4.1.3 Respondent 3.....	18
4.1.4 Respondent X.....	19
4.1.5 Respondent 4.....	19
4.1.6 Sammanfattning av temat “Den kvinnliga stereotypen”	20
4.2 Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare.....	21

4.2.1 Respondent 1	21
4.2.2 Respondent 2	21
4.2.3 Respondent 3	22
4.2.4 Respondent X	22
4.2.5 Respondent 4	23
4.2.6 Sammanfattning av temat "Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare"	24
4.3 Arbetsplats och kultur	25
4.3.1 Respondent 1	25
4.3.2 Respondent 2	25
4.3.3 Respondent 3	27
4.3.4 Respondent X	28
4.3.5 Respondent 4	29
4.3.6 Sammanfattning av temat "Arbetsplats och kultur"	30
4.4 Work-life balance	30
4.4.1 Respondent 2	30
4.4.2 Respondent 3	31
4.4.3 Respondent X	32
4.4.4 Respondent 4	32
4.4.5 Sammanfattning av temat "Work-life balance"	33
4.5 Pipeline problem	33
4.5.1 Respondent 1	33
4.5.2 Respondent 2	34
4.5.3 Respondent 3	34
4.5.4 Respondent X	35
4.5.5 Sammanfattning av temat "Pipeline problem"	35
5. Diskussion	37
5.1 Resultatdiskussion	37
5.1.1 Den kvinnliga stereotypen	37
5.1.2 Ledningens bemötande av sina kvinnliga kollegor	38
5.1.3 Arbetsplats och kultur	39
5.1.4 Work-life balance	40
5.1.5 Pipeline problem	41
5.2 Metoddiskussion	41
5.3 Förslag på framtida forskning	42
5.4 Slutsats	43
Bilaga 1 – Definitionslista	44
Bilaga 2 - Intervjuguide	44

Bilaga 3 - Intervjufrågor (svenska)	45
Bilaga 4 - Intervjufrågor (engelska)	46
Bilaga 5 - Transkribering intervju 1	49
Bilaga 6 - Transkribering intervju 2	54
Bilaga 7 - Transkribering intervju 3	65
Bilaga 8 - Transkribering intervju med respondent X.....	74
Bilaga 9 - Transkribering intervju 4	82
Referenser.....	88

Figurer:

Figur 1. Andel kvinnor i techbranschen, chefer exklusive VD, 2006-2021 (TechSverige, 2021).....	3
---	---

Tabeller:

Tabell 1: Huvudbegrepp, underbegrepp och exempel på begrepp ur IDTGIT (Trauth & Connolly, 2021).....	5
Tabell 2: Respondenternas bakgrund	15

1. Introduktion

1.1 Bakgrund

Sverige är ett av de mest jämställda samhällena i världen. År 2020 rankades Sverige som främsta land i EU på deras jämställdhetsindex (EIGE, 2020). Genom ett stort engagemang från Sveriges regering och arbetet med att främja jämställdheten antas diskriminering av kvinnor huvudsakligen vara eliminerad (Tokbaeva & Achtenhagen, 2021). Trots detta kvarstår en större könsuppdelning inom den svenska arbetsmarknaden och det är ingen hemlighet att kvinnor är markant underrepresenterade inom just tech-branschen, utan en konkret anledning eller förklaring till varför (Hanton, 2015).

Vanliga förekommande förklaringar till detta handlar bland annat om att kvinnor generellt inte är intresserade av IT eller att de inte är naturligt bra på det (Hanton, 2015). Hanton (2015) beskriver vidare att det finns en väletablerad uppfattning inom tech-branschen som handlar om negativa stereotyper som format synen och uppfattningen om kvinnor och män, där en generaliserad tolkning innebär att kvinnor är sämre på teknologi än vad män är. Denna uppfattning är förvånansvärt svår att undgå eftersom det har blivit mer av en kultur inom branschen snarare än bara en uppfattning (Hanton, 2015). Författaren redogör för att det är en av många anledningar till varför det finns en avsaknad av kvinnor inom branschen.

Några av de mest förekommande hinder som kvinnor upplever på sina arbetsplatser är könsfördomar, underskott av kvinnliga förebilder, ojämställda tillväxtpotentialer i förhållande till män samt differentiering av lön för samma kompetens (González-González et al., 2018). Dessa hinder är bland annat även anledningen till att många kvinnor lämnar tech-branschen efter en viss tid, till en grad där andelen kvinnor som slutar inom branschen är dubbelt så hög i jämförelse med andelen män. Mer specifikt slutar 41% kvinnor och 17% män inom branschen (González-González et al., 2018).

Enligt Statistikmyndigheten (n.d), var andelen kvinnor i chefspositioner inom mansdominerade branscher 18% år 2020. Statistiken berör chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvksamhet samt tillverkning, där andelen kvinnor mellan 2017 till 2020 endast varierat med enstaka procentantal. Vad är det som egentligen hindrar jämställdheten att ta plats inom dagens så kallade mansdominerade branscher? Vad är det som gör att kvinnor är underrepresenterade till en så hög grad? Vad tycker kvinnor i branschen själva om detta?

1.2 Problemformulering

I dagens samhälle spelar informationsteknologi och informationssystem en mycket betydande roll, både i våra professionella- såväl som vardagliga liv. Trots att informationsteknologi har en betydande roll överallt, finns det en tydlig underrepresentation av kvinnor inom tech- och IT branschen, speciellt i de mer tekniska rollerna. Det är ett problem i många delar av världen,

till och med i länder som Sverige där jämställdheten anses vara i framkant. Handlar underrepresentation av kvinnor i tech-branschen verkligen om att det råder en allmän brist på intresse för ämnet av kvinnor? Är det verkligen kvinnorna själva som anser att de inte är lika väl lämpade för tekniska arbeten som männen eller finns det en dold dynamik i samhället som gör att de inte känner sig tillräckligt välkomna in på tech-spåret?

Bix (2013) beskriver hur vissa akademiska tekniska institutioner vägrade registrera och släppa in kvinnliga studenter fram till andra världskriget. Ledande amerikanska tekniska så kallade "hederssällskap" vägrade bevilja fullt medlemskap till kvinnor som motsvarade eller överträffade mäns akademiska prestationer. Bix (2013) menar att det fanns oskrivna regler i samhället som avskräckte kvinnor från att påbörja utbildningar inom likt vad som idag benämns som STEM. Förespråkare som var för kvinnors möjlighet till teknisk utbildning var tvungna att övertyga skeptiker om att antagningen av kvinnor på programmen inte skulle undergräva kvaliteten på utbildningen, trots deras genomgående utmärkta akademiska prestationer (Bix, 2013).

Det finns ett ofta förekommande tema där kvinnor ständigt måste bevisa sin kompetens inom tech-området och till och med briljera i vad de gör för att bli accepterade. Teman som dessa kan anses vara inaktuella eftersom likt vad Bix (2013) beskriver, så förekom sådana skildringar redan för mer än sju decennier sedan. Är det verkligen så irrelevant som man hade velat tro? Genom att studera tech-branschen utifrån kvinnors perspektiv och höra deras upplevelser och erfarenheter kring vad de upplevt under sin karriär, är målet att kunna belysa hur kvinnor än idag kan uppleva liknande teman som har cirkulerat branschen i över 70 år.

1.3 Forskningsfråga

Hur upplever kvinnliga linjechefer hinder de får bemöta inom tech-branschen? Finns det ett samband mellan de olika hindren?

1.4 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga linjechefer upplever hinder de får bemöta inom tech-branschen ifall det finns ett samband mellan de olika hindren. Vi gör detta genom att intervjua fyra kvinnliga linjechefer och en professor inom IS som har erfarenhet av tech-branschen för att höra deras perspektiv och erfarenheter kring ämnet.

Genom att belysa dessa hinder och uppmärksamma hur kvinnor påverkas av dem är förhoppningen att kunna bidra med bredare kunskap kring ämnet som ytterligare kan ligga till grund för framtida forskning.

1.5 Avgränsning

Vi har valt att avgränsa den empiriska studien till att undersöka forskningsfrågan på företag i Sverige. Några av företagen som våra intervjuobjekt jobbar på bedriver verksamhet globalt, vi

kommer att bortse från att inte alla dessa företagen i grunden är svenska företag. Vårt fokus ligger istället på att undersöka hur kvinnliga linjechefer upplever hinder de får bemöta på sin arbetsplats i Sverige.

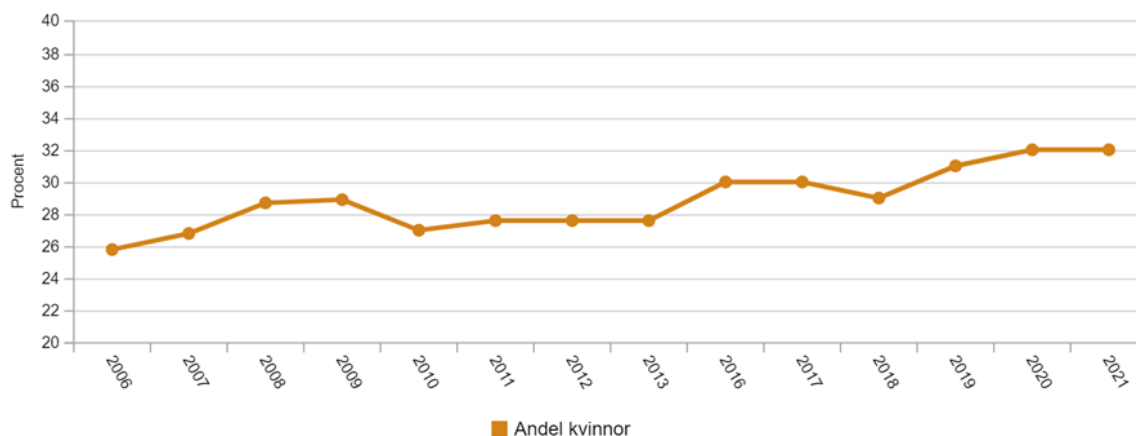
2. Litteraturgenomgång

2.1 Tech-branschen i Sverige

Enligt IT&Telecomföretagen (2021) kan tech-branschen delas in i fyra delbranscher; programvara och IT-tjänster, telekommunikation och infrastruktur, tillverkning av hårdvara och återförsäljning och service. ”Techbranschen är både en producent och leverantör av varor och tjänster, och en grundförutsättning för att verksamheter i andra branscher ska fungera och utvecklas.” (IT&Telecomföretagen, 2021, s. 8). Antalet anställda i tech-branschen i Sverige ökade med 29 600 personer mellan 2010 och 2018. År 2018 var 216 300 personer anställda i tech-branschen. Programvaror och IT-tjänster ökade med 49 100 anställda mellan 2010 och 2018. 2018 arbetade 68 % av de anställda inom delbranschen programvara och IT-tjänster. Även antalet företag i tech-branschen ökade med ungefär 8 200 mellan 2010 och 2018, vilket motsvarar en ökning på 18 %. Ökningen har främst skett på området programvara och IT-tjänster, som stod för ungefär 95 % av alla nya företag (IT&Telecomföretagen, 2021).

Enligt TechSverige (2021) uppgår andelen kvinnor av de anställda i tech-branschen i Sverige till 30 %. Andelen kvinnor som är chefer, inklusive VD i branschen var samma år 31 %, medan andelen kvinnor som är chefer, exklusive VD uppgick till 32 %. Utvecklingen av andelen av dessa chefer från 2006 till 2021 presenteras i figur x (TechSverige, 2021). Bland dessa kvinnor ingår linjechefer, som är den kategori av anställda som vår studie handlar om.

Andel kvinnor: chefer, exkl VD



Figur 1. Andel kvinnor i techbranschen, chefer exklusive VD, 2006-2021 (TechSverige, 2021).

2.2 Forskning kring informationssystem och jämställdhet

Sedan mitten av 1990-talet har en gren av informationssystemforskningen fokuserat på jämställdhet och genus. Mörtberg (1997) intervjuade svenska kvinnor verksamma i informationsteknologibranschen, som hon kallar ”gränsvandrerkskor som formas och formar informationsteknologi”. Kvinnorna hade valt sin yrkesinriktning efter eget intresse, men fann ibland att de blev exkluderade från intressanta och utvecklande arbetsuppgifter. De upplevde också att män var normen i deras bransch: *”Den svenska kulturens strävan efter likhet, medför att kvinnor i mansdominerade världar kan känna sig annorlunda och längta efter likhet”* (Mörtberg, 1997, s. 163).

I internationell informationssystemforskning ingår forskning kring kvinnors delaktighet i och upplevelser av att arbeta med informationsteknologi i forskningsinriktningen social inkludering, som undersöker hur informationsteknologi kan göras tillgänglig för underrepresenterade grupper (Trauth, 2017). År 2002 publicerades den första specialutgåvan av en informationssystemjournal, *Information Technology and People*, med informationssystem och genus som ämne. År 2002 publicerade forskaren Manju Ahuja en review över tidigare forskning kring kvinnors arbete i IT-branschen. På grundval av sina fynd skapade hon en konceptuell modell för att beskriva och analysera de utmaningar som kvinnorna möttes av. Modellen beskriver tre steg i kvinnornas karriär; val, uthållighet och avancemang. Vid varje steg i karriären identifierade hon sociala och strukturella faktorer som kunde utgöra barriärer, till exempel förväntningarna på kvinnorollen som påverkar kvinnors sätt att förhålla sig till datorer och informationsteknologi, konflikter mellan familj och arbete, att inte få tillhöra informella nätverk samt brist på mentorer och rollmodeller. Armstrong, Riemenschneider och Giddens (2018) frågade kvinnor i IT-branschen vilka utmaningar de mötte i arbetslivet. Resultatet av studien bekräftade Ahujas (2002) slutsatser kring begränsande faktorer i arbetslivet.

Croasdell, McLeod and Simkin (2011) undersökte orsakerna till att så få kvinnor tog universitetsexamen i informationssystem i USA. Forskarna fann att orsakerna till att kvinnor studerade informationssystem var ett genuint intresse för ämnet och uppmuntran från familjen. De orsaker som gjorde att kvinnor tvekade i sitt val av ämnet var arbetsrelaterade faktorer, såsom lön, anställningstrygghet och arbetstider samt negativ påverkan från andra studenter och vänner.

Gupta, Loiaconi, Dutchak och Thatcher (2019) genomförde en enkätundersökning kring hur 279 kvinnor och män som var medlemmar i Association for Information Systems (AIS) upplevde hur de blev behandlade när det gällde stöd i arbetet, deras tillfredsställelse med arbetet, möjligheter till att göra karriär, möjligheten att få mentorer och risken att uppleva sexuella trakasserier i samband med aktiviteter inom AIS och på arbetsplatsen vid universitetet. Män och kvinnor redovisade mycket olika erfarenheter. Kvinnor upplevde en lägre nivå av tillfredsställelse i arbetet, kände sig mindre uppmuntrade av sitt universitet, samt upplevde ojämlikhet mellan könen och risk för sexuella trakasserier både vid sitt universitet och vid aktiviteter inom AIS.

Den amerikanska forskaren Eileen Trauth har i många år varit tongivande i forskningen kring kvinnor och informationssystem. Hon publicerade studien *”Odd girl out: an individual difference perspective on women in the IT profession”* genomförd i Australien och Nya Zeeland år 2002. Till skillnad från många andra forskare, som ofta ser kvinnor som en homogen grupp, var Trauths (2002) forskning fokuserad på individuella skillnader mellan kvinnor. Baserat på resultatet av studien utvecklade Trauth teorin *Individual Differences*

Theory of Gender and IT, som även används i en senare longitudinell studie genomförd på Irland (Trauth & Connolly, 2021).

Individuella skillnader tar avstånd från det traditionella tron att kön ska delas in i grupper och försöker istället framhäva varje individs unika egenskaper och upplevelser. Teorin understryker att alla kvinnor inte upplever samma stereotypiska hinder. Kvinnor med en viss hudfärg, etnicitet eller socioekonomisk status riskerar att utsättas för ytterligare diskriminering på grund av fördomar de bemöter i vardagen. Trots att stereotyper som helhet kan vara svårt att undkomma är det viktigt att klarlägga att varje individuell kvinna inte helt och hållet kan definieras utefter "kvinnor som grupp" vilket Trauth och Connolly (2021) klargör i sin studie.

Tabell 1: Huvudbegrepp, underbegrepp och exempel på begrepp ur IDTGIT (Trauth & Connolly, 2021).

Table 1. Constructs of Individual Differences Theory of Gender and IT (IDTGIT)		
Construct	Subconstruct	Examples
Environmental Influences	Economic influences	Cost of living, unemployment
	Cultural influences	Attitudes about women
	Societal infrastructure influences	Availability of childcare
	Policy influences	Laws about gender discrimination
Individual Identity	Personal demographics	Age, ethnicity, socio-economic status (SES), marital status, geography, educational background
	Type of IT work	Software development, IS design
Individual Influences	Personal influences	Significant people (parents, counselors, mentors, role models) Significant life experiences
	Personal characteristics	Personality traits, abilities

I tabell 1. beskrivs IDTGIT med dess tre huvudbegrepp: *Environmental Influences*, *Individual Identity* och *Individual Influences*, där varje huvudgren även har sina subgrupper. *Environmental Influences* hänvisar till olika faktorer i samhället, institutioner och organisationer som på något vis påverkat kvinnors deltagande inom IT. *Individual Identity* fokuserar mer på den individuella personen och deras bakgrund. Den delen har syftar till att få svar på frågor gällande etnicitet, ålder, socioekonomiska bakgrund och moderskapsstatus. Det sista huvudbegreppet, *Individual Influences*, undersöker signifikanta personer och händelser som påverkat tjejer och kvinnor samt ifall dessa hindrat eller uppmuntrat deras deltagande inom IT (Trauth & Connolly, 2021). Individual Differences Theory of Gender and IT (IDTGIT) kommer att användas i vår intervjuundersökning.

2.3 Kvinnors bidrag till tech-branschen

Diversifiering av arbetsplatser genom att anställa fler kvinnor innebär många fördelar. Manliga egenskaper anses vara överlägsna inom IT-branschen och kvinnliga egenskaper förbises ofta (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Däremot pekar studier på att optimala ICT-arbetare bör inneha en variation av soft skills och tekniska egenskaper. Soft skills associeras ofta med femininitet och beskrivs av Doyle (2022) som ett set av egenskaper såsom god kommunikationsförmåga, lyhördhet och empati. Kelan (2007) menar att arbetare inom ICT lyfter soft skills som viktiga egenskaper. Kelan (2007), redogör för hur essentiellt det är att det finns balans mellan tekniska egenskaper och kommunikativa egenskaper. Likaså skriver Retamero och Lopez-Zafra (2006) att kvinnliga chefer besitter en ledarskapsstil som ofta föredras i företag. Retamero och Lopez-Zafra (2006) beskriver hur kvinnliga chefer är

mindre hierarkiska, mer samarbetsvilliga och mer fokuserade på att höja andras självförtroende. Utöver det brukar kvinnliga chefer i större utsträckning belöna sina arbetare för deras prestationer.

Mångfald inom utvecklargrupper har bland annat resulterat i mer innovativa lösningar till komplexa problem (Holtzblatt & Marsden, 2022). Forskning har visat på att mångfaldiga grupper presterar bättre än grupper där personer blivit valda baserat på endast ett kriterium såsom högst resultat på ett test. Mångfald leder till unika perspektiv vilket vidare bidrar till innovation, vilket i sin tur resulterar i större vinst och fler patenter (Holtzblatt & Marsden, 2022). Utvecklargrupper bestående av endast män har visat sig i större omfattning ignorera specialbehov eller förbise underrepresenterade grupper när det kommer till att framställa produkter och på så vis blir produkterna tillverkade för en begränsad målgrupp (Holtzblatt & Marsden, 2022). Inkludering av kvinnor i utvecklargrupper innebär en större chans att tillfredsställa en större grupp av användare (Holtzblatt & Marsden, 2022).

En vanlig missuppfattning är att kvinnor är underrepresenterade inom tech-branschen på grund av att de inte har ett intresse för tekniska ämnen och dessutom inte är kunniga i dessa ämnen (Pechtelidis, Kosma & Chronaki, 2015). Tvärtom visar forskning på motsatsen. I de amerikanska SAT proven så har kvinnor fått ideligen högre resultat inom STEM kurser än män. Det enda undantaget är matematik där kvinnor får genomsnittligt 3% lägre resultat än män. (Chaudry, et al, 2019). Detta tyder på att kvinnor har liknande intellektuella förutsättningar, i vissa fall även högre, än män och därmed kan även detta vara en fördel för tech-företagen.

2.4 Den kvinnliga stereotypen

Enligt Heilman och Parks-Stamm (2007) har könsstereotyper *deskriptiva* och *preskriptiva* egenskaper, båda leder till att ge upphov till subjektiva uppfattningar och åsikter som påverkar hur kvinnor bedöms i sitt arbete och vilka karriärmöjligheter som presenteras för dem. *Deskriptiva* könsstereotyper beskriver hur kvinnor och män är, medan *preskriptiva* könsstereotyper demonstrerar hur kvinnor och män bör vara (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Båda dessa stereotyper kan utgöra en risk för kvinnors potential till att uppnå högre positioner på arbetsplatsen, men också äventyra deras möjlighet till acceptans på arbetsplatsen.

I århundraden har kärnpunkten av vad som utgör kvinnor och män skildrats genom en beskrivning av olikhet, skillnaden har till och med beskrivits som motparter (Charlesworth & Banaji, 2019). Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson och Rosenkrantz (1972) menar att det finns en distinkt skillnad mellan män och kvinnor kategoriserat efter kön. Stereotypen för kvinnor beskrivs som känslös, recessiv, inkonsekvent och ologisk. Uppfattningen om män i jämförelse med kvinnor är att de är mer kallsinniga, aggressivare, självständigare och mer tävlingsinriktade vilket i sin tur formar uppfattningen av att de är en starkare ledartyp än kvinnorna. Dessa stereotyper beskrivs även av Charlesworth och Banaji (2019), som lyfter att en kvinna representeras som mentalt mindre, svag och beroende av känslor, medan mannen representeras som mentalt överlägsen, stark och förlitande på rationalitet. Till skillnad från kvinnors "typiska egenskaper" är männens drag mer kompetensrelaterade. Till följd av detta framstår kvinnor, som stereotyp, som mer inkompetenta än män (Broverman et al., 1972).

Kvinnor utsätts i stor utsträckning för diskriminering i förhållande till ledarpositioner på arbetsplatsen, särskilt inom branscher och områden som är mansdominerade eftersom sådana

positioner anses oförenliga med kvinnors könsstereotyp (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Inställningen till ledarskap som en manlig position får konsekvenser för hur kvinnor ser sig själva i ledarrollen; de känner sig ofta obekväma och osäkra i samband med dessa ledarpositioner (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Det kan förklara den låga andelen kvinnor som befinner sig i toppen av organisationer inom mansdominerade branscher, som bland annat involverar just tech-branschen.

Worth (2016) förklarar att kvinnor använder medvetna strategier för att bli tagna på allvar på sina arbetsplatser. Dessa strategier kan vara val av klädsel, på vilket sätt de småpratar, till och med tillämpar kvinnor stereotypa drag av maskulinitet för att betraktas som tillräckligt kompetenta. Garcia-Retamero och López-Zafra (2006) menar att kvinnor som i situationer antar en manligare ledarstil, ofta kommer i konflikt med den allmänna stereotypen som kvinnor förväntas inneha. Detta konfliktförhållande bidrar till förutfattade meningar om att kvinnor antingen i helhet anses som sämre ledare än män, eller att bedömningen av ledarens egenskaper får en negativ betoning när rollen besitts av en kvinna istället för en man (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Konsekvenserna blir följaktligen att det är svårare för kvinnor att bli ledare högre upp i organisationen och nå framgång.

2.5 Work-life balance

Work-life balance handlar om balansen mellan arbetsliv och privatliv (Cambridge Dictionary, n.d). Brue (2019), beskriver i sin forskning hur kvinnor i ledarskapsroller har svårigheter att avgränsa mellan sina arbetsroller och sina personliga roller, speciellt när de är i ledningen av mansdominerade yrken, som exempelvis STEM. Kvinnliga ledare anger emellanåt även att de har svårt att få känslomässigt stöd i sina roller som ledare. Studiens resultat visar vidare att den största andelen stöd kom från deras respektive partner, andra kvinnliga arbetskamrater samt från mentorer utanför organisationen som de arbetar för. Trots att det kan vara bra att belysa dessa svårigheter kvinnor upplever, är det viktigt att inte fokusera på det som en "kvinnofråga". Exemplifiering av så kallat familjestöd som något som görs för kvinnor antyder att kvinnor behöver särskild behandling eller att de är mindre kompetenta än män till att klara av ett jobb utan ytterligare stöd (Holtzblatt & Marsden 2022). Det i sin tur indikerar att familjeplikt påverkar kvinnor mer än män, vilket upprätthåller traditionella rollförväntningar.

Sarker, Ahuja, Sarker och Bullock (2021) presenterar effekterna av obalans mellan arbetslivet och privatlivet inom IS-världen. En av dessa är utbrändhet, som en konsekvens av att en individ tillbringar en stor mängd tidsrelaterade resurser på arbetsplatsen vilket i sin tur tar ifrån dyrbar tid från privata samt familjerelaterade aktiviteter. *Work-life conflict* är oönskat för både individer och företag, i de flesta fallen leder en sådan konflikt till att individers stress- och frånvaronivåer stiger, samtidigt som deras prestationer försämras. Vidare menar Sarker et al. (2021) att sådana resultat på individnivå i sin tur även kan påverka företagets resultat och prestationer. Ytterligare negativa konsekvenser av work-life conflict som beskrivs förekomma inom IT-sektorn är hälsoproblem (psykisk ångest, depression, hjärtsjukdomar och högt blodtryck), turnover (viljan av att lämna organisationen) och stress. Jämfört med män, upplever högpresterande kvinnor högre nivåer av work-life conflict (Sarker et al., 2021).

Sarker et al. (2021) redogör för att work-life balance inte fullständigt är en könsfråga, däremot kan kön ha en betydande effekt på hur stor konflikten mellan *work* och *life* är. Författarna

beskriver att anledningen till varför kvinnor tycks uppleva mer konflikter när det gäller work-life balance är att de ofta behöver handskas med arbete och familjeliv samtidigt. Kvinnor arbetar konsekvent fler timmar, som utgörs av både betalda och obetalda timmar. Tidigare studier visar att i dubbelinkomstfamiljer med fler barn arbetade kvinnor nittio timmar bestående av både betalda och obetalda sysslor, i förhållande till mäns sextio timmar (Sarker et al., 2021). Trots att kvinnor tenderar att vara bättre på att multitaska än män, tyder forskning på att individer som arbetar mer än vad som krävs av dem är mer benägna att uppleva konflikter i sin work-life balance (Sarker et al., 2021). Fast temat berör båda könen är det viktigt att beakta att IT-branschen är mansdominerad och att kvinnor kan känna behovet av att överanstränga sig för att prestera och imponera, vilket kan leda till att privatlivet till viss del behöver offras och balansen mellan arbetsliv och privatliv rubbas (Sarker et al., 2021).

2.6 Arbetsplats och kultur

Enligt Holtzblatt och Marsden (2022) har 50 % av kvinnor inom STEM upplevt könsbaserad diskriminering. Vidare lyfter Chaudry et al. (2019) att andelen upplevd diskriminering till och med översteg 50 %. I studien som utfördes av Chaudry et al. (2019) intervjuades 200 kvinnliga deltagare där samtliga deltagare hade arbetat inom tech-branschen i minst 10 år, varav de flesta i Silicon Valley tech-företag. Utav de 200 deltagarna uppgav 60 % oönskade sexuella närmanden. 65 % av dessa närmanden hade skett från överordnade. 90 % av deltagarna hade bevittnat trakasserier på konferenser eller under företagsaktiviteter som skedde utanför arbetstid. Upplevelsen av diskriminering bland sina kvinnliga kollegor är en anledning till varför många kvinnor väljer att lämna tech-branschen. Chaudry, et al (2019) menar att kvinnor som bevittnat diskriminering känner sig mer uppmanade till att lämna arbetet än vad offret för trakasserierna själv gör.

Ett annat förekommande problem på arbetsplatser inom IT-sektorn tycks vara stereotypen om att kvinnor är inte lika kompetenta som män. Trauth (2002) utförde intervjuer i en studie med kvinnor som jobbar inom IT där syftet med intervjuerna var att förstå varför kvinnor väljer att jobba i en mansdominerad bransch och få en inblick i hur de bemöter olika hinder som förekom på deras arbetsplats. Det förekom uttalanden där manliga kollegor uttryckte att män inte behöver bevisa sin kunskap, medan kvinnor behövde göra det för att bli tagna på allvar. Det var ett gemensamt och förekommande tema för många kvinnor som hade intervjuats, där kvinnorna uttryckte att de ständigt behövde bevisa sin kompetens för sina manliga kollegor. Intervjudeltagarna upplevde att männen ofta såg dem som objekt och inte som en "intellectual peer". Heilman och Wallen (2004) intervjuade 242 personer för att undersöka olika reaktioner på kvinnors framgång i mansdominerade arbeten. Precis som Trauth (2002) visar Heilman och Wallen (2004) i sin studie att kvinnor, tills de bevisar sin kompetens, antas vara mindre kunniga än män inom mansdominerade arbeten. När kvinnor väl bevisar sin kompetens och når en viss framgång blir de mindre omtyckta än män som uppnått samma resultat (Heilman & Wallen, 2004).

Kvinnor inom tech-företag riskerar även att utsättas för exkludering på arbetsplatsen vilket i sin tur kan påverka deras karriärmöjligheter. Correll och Mackenzie (2016) beskriver att det är under event utanför arbetstid som relationsbyggande sker och där synligheten för arbetarna ökar. Exempel på sådana event kan vara bland annat pokerkvällar, där kvinnor ofta blir uteslutna. Correll och Mackenzie (2016) tyder på att viktiga beslut har tendens att ske under event av liknande privata slag, vilket gör att kvinnors möjlighet till inkludering kan drabbas. Enligt Carboni, Parker och Langowitz (2021) är exkludering från informella arbetseven bland de främsta hindren för kvinnors framgång. Liksom Correll och Mackenzie (2016) nämner

Carboni et al. (2016) att väsentligt relationsbyggande sker framförallt under dessa informella sociala sammanhang. Carboni et al. (2021) drar slutsatsen att kontakter är lika, om inte mer, viktiga än kompetens och kunskap. En begränsad möjlighet till att lära känna sina medarbetare och chefer på ett informellt plan är alltså ytterligare en faktor till varför kvinnor stagnerar i sina karriärer.

2.7 Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare

Correll och Mackenzie (2016) utförde en intervju med 240 chefer från ett Silicon Valley tech-företag. Under intervjun blev cheferna tillfrågade om den mest kritiska orsaken till befördran. Majoriteten av respondenterna svarade att synlighet är den mest kritiska orsaken till att kunna avanceras. Något som författarna observerade under studien var dynamiken mellan könen. Författarna drog slutsatsen i sin studie att kvinnor inte var lika synliga i sina företag. Möjligheten för kvinnor att bli utsedda till projekt med hög synlighet var betydligt mindre än för män. Samma grundtanke gällde för grupper. Kvinnor blev i mindre utsträckning utvalda till grupper med hög prestige eller så kallade "blue sky" grupper. "Blue sky" grupper är grupper som utför de mest innovativa och avancerade uppgifterna. Dessa grupper skapade mer synlighet för medlemmarna vilket ökade chansen för att kunna avancera. På grund av att kvinnorna inte blev utvalda till att delta i dessa projekt, ansågs de inte ha tillräckligt utvecklade tekniska egenskaper som värderades av ledarna då de kvinnliga arbetarna inte fick chansen att visa upp dessa. Det bidrog i sin tur till att kvinnor hade en begränsad möjlighet till avancemang (Correll & Mackenzie, 2016).

Artikelförfattarna noterade även i sin studie att kvinnor bedöms annorlunda än män för samma egenskaper och kompetenser. När chefer diskuterade arbetarnas prestation så syntes tydliga könsmonster, som indikerade att när män var aggressiva i sina arbetssätt så ansågs det vara positivt, medan det för kvinnor var det en negativ egenskap som ledde till att de blev betecknade som ohövlige istället för självsäkra. Detta syntes bland annat när kvinnliga och manliga ledare diskuterades. En manlig ledarstil hyllades och deras arbetssätt ledde till större synlighet. När kvinnliga ledare tillämpade en manlig ledarstil (självgående, bestämd, självsäker) fick de däremot en motsatt effekt och de blev negativt bemötta vilket även ledde till minskad synlighet (Correll & Mackenzie, 2016). Att bedöma prestation utifrån kön är även något Holtzblatt och Marsden (2022) belyser i sin forskning om hur man tillvaratar kvinnor inom tech-branschen, där de beskriver hur kvinnors programmering bedöms mycket strängare än mäns.

Tokbaeva och Achtenhagen (2020) skriver om kvinnor som arbetar inom tech-branschen i Sverige. Trots att Sverige är ett av de mest jämställda länderna i världen förekommer det ändå osynlig diskriminering mot kvinnor i tech-företag. Kvinnor får bland annat sämre lön, sämre arbetsuppgifter och liksom Correll och Mackenzie (2016) nämnt har kvinnor mycket svårare att avanceras än män. Detta leder till att kvinnor inom IT och tech i större utsträckning lämnar sina arbeten efter en viss tidsperiod.

Ashcraft et al. (2016) redogör för att 56 % av kvinnorna i USA lämnar sina karriärer inom STEM efter 10-20 år. En av orsakerna var brist på stöd från respektive chefer och begränsad möjlighet till upplärning. Utöver det har det även rapporterats att kvinnor är mindre tillfredsställda med sin relation till chefer i tech-företag än inom övriga branscher. En anledning till att kvinnor inte är nöjda med sina manliga chefer uppgavs vara deras brist på ledarskap. Bland annat lyfter inte cheferna fram deras prestationer, vilket leder till en minskad

synlighet. Precis som Correll och Mackenzie (2016) belyst så leder minskad synlighet till en minskad sannolikhet för befordran (Ashcraft et al. 2016).

I artikeln *Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress* förklarar Heilman och Parks-Stamm (2007) begreppet "altruistic citizenship behavior". Altruistiskt beteende innebär osjälviskhet, viljan att behandla andra väl utan avsikt och ändamål att främja eget intresse (Nationalencyklopedin, n.d). Detta har relevans för arbetsmiljön i den mån om att altruism har identifierats som ett av flera mått för organisatoriskt medborgarskapsbeteende, ett beteende som anses utföras frivilligt till förmån för organisationen (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Detta beteende kan i sin tur ha en inverkan på anställdas prestationsutvärderingar och andra belöningar som delas ut till medarbetare inom organisationer. En förekommande stereotyp om kvinnor är att de är känslopräglade och omtänksamma (Broverman et al., 1972). Till följd av detta anses det att kvinnor bör ägna sig åt altruistiskt beteende när sådana tillfällen presenteras. I fall där kvinnor inte tillämpar ett altruistiskt beteende, leder det till en missbelåtenhet på ett sätt som inte förekommer för män (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Heilman och Parks-Stamm (2007) hänvisar till forskning som visar att män främjas av sin vilja till att erbjuda arbetsrelaterad hjälp inom organisationer, medan kvinnor inte gynnas av det.

Vidare förklarar författarna att kvinnor drabbas i sina utvärderingar när de väljer att inte erbjuda organisatoriskt medborgarskapsbeteende, vilket män inte blir. När kvinnorna i forskningen däremot uppvisade altruistiskt beteende upphävdes deras negativa effekt på utvärderingarna, men stärktes inte av en positiv effekt utan istället neutraliserades deras evaluering (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Denna upptäckt visar att kvinnor straffas när de inte gör det de förmodas göra, vilket är att hjälpa till, samt att de straffas för beteenden som är "onaturliga" för dem såsom att framhäva sig själva och agera autokratiskt (Heilman & Parks-Stamm, 2007).

3. Metod

Idén bakom studien uppkom vid en diskussion kring arbetslivet efter avslutade studier. Ämnet som studien grundar sig i kändes som ett naturligt val för oss båda, eftersom vi har det nära oss. Detta är något som förmodligen kommer att påverka oss, med tanke på att vi är två kvinnliga studenter inom IS med höga ambitioner på väg ut i en mansdominerad bransch. Forskningen i denna studie är kvalitativ. Forskningen utfördes i form av semistrukturerade intervjuer med 5 deltagare. En kvalitativ metod ansågs vara passande för den här studien då syftet är att grundligt förstå kvinnors könsspecifika upplevelser inom tech-branschen. Vidare användes en intervjuteknik som benämns critical incident technique. Den här tekniken beskrivs djupare i del 3.2. Utöver detta har vi även analyserat vetenskapliga artiklar inom området. För att hitta relevant forskning och litteratur om ämnet har vi använt både LUBSearch samt Google Scholar. Begrepp, modeller och teorier från dessa har applicerats på studien som bas till våra intervjufrågor men även för att tolka våra resultat från datainsamlingen utifrån tidigare forskning. Sökord som har använts i samtliga sökmotorer har bland annat varit:

“Women within information systems”, “Gender in Information systems”, “Women in tech”, “Women and technology”, “Women in IT”, “Kvinnor inom informationsteknologi”, “Women in STEM”, “The underrepresentation of women in it”, “Women in male dominated fields”, “Genderbased leadership styles”

3.1 Kunskapsteoretisk ståndpunkt

Epistemologi, eller kunskapsteori, är en filosofisk lära som handlar om kunskap. Epistemologin inbegriper frågor såsom hur vi når kunskap och framförallt hur vi ser på kunskap (NE, n.d; O’Gorman & Macintosh, 2015). För denna studien är det relevant att belysa om vår epistemologiska ståndpunkt för att läsarna ska få en tydligare inblick i utförandet av studien. Det epistemologiska perspektivet som studien kommer utgå ifrån är interpretivism. Inom interpretivismen försöker man undersöka betydelser och förstå företeelser (O’Gorman & Macintosh, 2015). Interpretivismen tar avstånd från den naturvetenskapliga kunskapsteorin positivism och menar på att social verklighet inte kan studeras på samma vis som man studerar objekt, då det alltid finns en viss subjektivitet vid undersökning av personer.

Till skillnad från objekt, har människor egna åsikter och känslor som med tiden kan förändras. O’Gorman och Macintosh (2015) skriver följande: “Hence in the interpretivist tradition, the social scientist can only reveal ‘trends’ rather than ‘laws’”. Med detta är det viktigt att understryka att den här studien ämnar att undersöka och förstå “trender” inom tech-branschen och mer specifikt, trender bland kvinnliga linjechefer inom tech-branschen. Det interpretivistiska perspektivet är påtagligt redan i studiens introduktionsavsnitt där det framkommer att intervjudeltagarnas upplevelser kommer undersökas och därefter tolkas. Samtidigt kommer den kunskapsteoretiska ståndpunkten även synas i intervjufrågorna. Intervjufrågorna kommer baseras på ramverket “Individual Differences Theory on Gender

and IT” (Trauth & Connolly, 2021) och använda sig utav CIT för att kunna djupgående undersöka varje intervjudeltagare, deras bakgrund och upplevelser. Det interpretivistiska perspektivet blir även synligt i studiens val av teori och ramverk då både CIT och “Individual Differences Theory on Gender and IT” ämnar att lyfta fram varje individ i en grupp och deras unika upplevelser och egenskaper samt förstå dessa (O’Gorman och Macintosh, 2015).

3.2 Critical Incident Technique

Critical incident technique är en öppen intervjumetod som tillåter deltagarna att själva prata fritt om incidenter som enligt dem varit kritiska i ett längre händelseförlopp. Istället för att ha ett specifikt frågeformulär så blir deltagarna tillfrågade att berätta om en eller flera incidenter som har varit avgörande för dem och som de själva får välja. Proceduren för CIT (critical incident technique) består av fem delar (Allen, 2017).

Den första delen handlar om att fastställa ett tydligt syfte och mål med studien. Den andra delen går ut på att beskriva tillvägagångssättet bakom insamlingen av critical incidents. Mer specifikt så ska målgruppen, processen och platsen beskrivas för utförandet av CIT. Tredje delen av CIT proceduren fokuserar på själva intervjun. I den här delen ska deltagarna välja en eller flera kritiska moment och därefter bli tillfrågade kring vad som ledde till de incidenterna och vilka konsekvenserna var. Det näst sista steget i proceduren är analysen av incidenterna. Resultaten kan antingen analyseras kvantitativt eller kvalitativt. Sista steget är att tolka resultatet (Allen, 2017).

3.2.1 Applicering av Critical Incident Technique på vår studie

Eftersom syftet med uppsatsen är att undersöka kvinnors upplevelser i tech-branschen så blir det passande att använda Critical Incident Technique. Intervjudeltagarna får välja fritt bland en eller flera incidenter som de anser varit centrala i deras arbetsliv. Den här friheten kan vara till fördel då deltagarna inte blir begränsade av en strikt frågeformulär vilket kan öka uppsatsens objektivitet. Däremot återstår en begränsning gällande valet av incident då det måste vara i linje med vår problematik. Detta på grund av att datainsamlingen måste vara relevant till uppsatsens syfte.

När det kommer till tillämpningen av CIT proceduren i vår studie så kan första steget utelämnas då syftet och målet redan fastställts i samband av upprättandet av uppsatsen. Uppsatsens mål och syfte framgår av kapitel 1. Planeringen, steg två i CIT proceduren, som går ut på välja kandidater som tillhör uppsatsens målgrupp och förberedelserna inför intervjuerna gjordes med hjälp av portalen LinkedIn där de allra flesta intervjudeltagarna hittades och kontaktades. Intervjufrågorna skapades med stöd av IDTGIT ramverket (Se 3.5). Intervjuerna var semistrukturerade. På så vis möjliggjordes ett fritt flöde av kommunikation. Semistrukturerad intervju innebär att en blandning av ett frågeformulär och spontana frågor förekommer (Björkman, 2020). Frågeformuläret som användes i intervjuerna innehåller en blandning av CIT frågor där deltagarna själva fick välja en eller fler händelser att berätta om. Samtidigt innehåller frågeformuläret även direkta frågor gällande ålder, profession och familjeliv för att kunna förstå deltagarnas bakgrund. Datainsamlingen kommer analyseras utifrån en tematisk deduktiv analysmetod där kategorierna som nämns i litteraturgenomgången kommer även användas för att kategorisera den samlade datan för att sedan kunna tolkas (Se 3.4).

3.3 Alternativa kriterier till reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet används framförallt inom kvantitativ forskning och forskare menar på att de inte är lika relevanta inom kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2011). Reliabilitet fokuserar framförallt kring mätningarnas pålitlighet medan validitet inriktar sig på ifall en mätning faktiskt mäter det den avser att mäta. Reliabilitet och validitet används främst vid mätningar vilket inte är fokuset för vår studie eftersom att den består av kvalitativ forskning där datan består av intervjuer. Utöver detta innebär en direkt tillämpning av reliabilitet och validitet att man förutsätter att det finns en enda bild av social verklighet. Eftersom det realistiska epistemologiska synsättet är något vi tar avstånd från, då denna studien förhåller sig framförallt till det interpretivistiska synsättet, så kommer andra kriterier att användas som även är mer anpassade för kvalitativa studier (Bryman & Bell, 2011).

Bryman och Bell (2011) lyfter andra kriterier som alternativ till reliabilitet och validitet som anses vara mer lämpliga för kvalitativa studier. Dessa är *tillförlitlighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *konfirmering*. *Tillförlitlighet* fokuserar på att återberätta rätt bild av den sociala verklighet som studerats. Det finns olika tekniker som används för att kunna uppfylla det här kriteriet. Det som kommer användas i den här studien är *respondentvalidering*. Detta innebär att intervjudeltagarna som är med i den här studien kommer få bekräfta ifall deras svar framställts på ett korrekt sätt. *Överförbarhet* handlar om i vilken utsträckning resultaten i en kvalitativ undersökning kan vara lämpliga inom andra sammanhang och med andra intervjudeltagarna. För att kunna säkerställa överförbarheten används *Thick descriptions* vilket innebär utförliga redogörelser. Vidare innebär detta att man inte bara återberättar intervjudeltagarnas erfarenheter utan även återger information kring deras bakgrund (Korstjens & Moser, 2017; Bryman & Bell, 2011). Denna studie kommer använda sig utav ramverket "Individual Differences Theory on Gender and IT" för att undersöka intervjudeltagarnas erfarenheter men även för att kunna lyfta deras individuella egenskaper och bakgrunder i förhållande till deras erfarenheter.

Det näst sista kriteriet, *pålitlighet*, innebär att alla steg inom forskningsprocessen redovisas såsom problemformulering, urval av intervjudeltagare och andra vägval. Studiens metoddel kommer innehålla alla nödvändiga beskrivningar av forskningsprocessen utöver avgränsningen som finns i studiens introduktionsdel (Se 1.6). Det slutliga kriteriet *Konfirmering* avser att forskarna inte tillåter subjektiva åsikter påverka arbetet. Även om total objektivitet kan vara svår att uppnå så är det viktigt att skribenterna agerar med goda avsikter. För att kunna undvika att subjektiva åsikter påverkar arbetet kommer transkriberingar, empiri och studien sändas till intervjudeltagarna för bekräftelse. Tanken är att deltagarna bekräftar att deras intervjuer och berättelser återberättas på korrekt sätt. På så vis kommer studien upprätthålla sin autenticitet samt objektivitet så gott det går.

3.4 Analys av intervjuer

Tematisk analys är en flexibel analysmetod för kvalitativa studier där forskaren både kan undersöka gemensamma teman som förekommer i den samlade datan och därefter studera betydelsen bakom dessa, eller fördjupa sig i en aspekt av en företeelse (Braun & Clarke, 2006). Det är däremot viktigt att notera att de undersökta teman eller företeelserna är relevanta för forskningsfrågan då det är just detta som ska stå till grund för svaret av forskningsfrågan (Braun & Clarke, 2006). Det finns två olika inriktningar inom tematisk

analys, deduktiv samt induktiv. Induktivt tillvägagångssätt handlar om att hitta gemensamma datan från den samlade datan utan att ha tänkt ut dem på förhand. Ett deduktivt tillvägagångssätt avser, i detta sammanhang, att forskaren förutbestämt teman utifrån litteraturen. Den här studien kommer framförallt följa det sistnämnda tillvägagångssättet (Oates, 2006). De teman som framförallt kommer analyseras är de som nämnts i litteraturgenomgången, det vill säga:

- Den kvinnliga stereotypen
- Ledningen bemötande mot sina kvinnliga arbetare
- Arbetsplats och kultur
- Work-life balance

Detta innebär inte att studien endast kommer begränsa sig till dessa teman. Vid undersökningen av datainsamlingen kan nya teman skapas ifall det finns förekommande mönster bland intervjudeltagarna. Efter att datainsamlingen delats upp i kategorier så kommer dessa teman behövas vare sig förklaras med hjälp av den tidigare forskningen eller på något vis knyts ihop med den tidigare forskningen (Braun & Clarke, 2006).

3.5 Urval

3.5.1 Urval av respondenter

Studiens målgrupp var kvinnliga linjechefer, som valdes för att undersöka hur det är att som kvinna etablera sig på en högre position inom tech-företag. Tanken bakom valet av målgruppen var även att dessa kvinnor förmodligen hade en längre erfarenhet inom tech-branschen, som hade kunnat ge oss en bred inblick i deras karriär. En av intervjudeltagarna är en professor inom IS. Den här deltagaren var vår expertintervju och därför skilde sig hennes bakgrund någorlunda från de övriga respondenternas.

De flesta intervjudeltagarna kontaktades via portalen LinkedIn, förutom två. En av intervjudeltagarna lärde vi känna genom ett programmeringsevent där hon tillfrågades om hon kunde delta i den här studien varpå hon accepterade. Intervjudeltagaren som även var vår expertintervju kontaktade vi via Gmail efter att vi hade fått en upplysning om henne av vår handledare. Resterande kvinnor söktes upp på LinkedIn där sökorden bestod av både väletablerade och mindre kända tech-företag i Sverige; följt av även "tech-lead" och "tech-manager". Om arbetstiteln överensstämde med sökorden så kontrollerades dessutom personens tidigare erfarenheter, för att se ifall personen i fråga tidigare även hade studerat ett tekniskt program. Därefter blev personerna kontaktade via portalen och förfrågades delta i vår undersökning.

Tabell 2: Respondenternas bakgrund

Respondent	Ålder	Yrkesroll	Utbildning	Erfarenhet inom branschen	Företag	Bilaga
R 1	44 år	Avdelningschef	Magister i ekonomi och systemvetenskap.	17 år inom tech-branschen.	Säkerhetsföretag	5
R 2	40 år	Team manager/Project manager	Bachelor's degree in computer software engineering. Master's degree in science of information systems	19 år inom tech-branschen.	Konsultföretag	6
R 3	41 år	Tech lead	Elektronikingenjör	Utvecklare i 14 år. Tech lead i ca ett år.	Tech-företag med fokus på video streaming	7
R X		Professor inom digitalt företagande	Doktorsexamen inom informationssystem.	Professor inom IS sedan 24 år tillbaka.	Universitet i England	8
R 4	36 år	Technical Product Manager	Master inom teknisk fysik, och doktorerat inom elektroteknik.	7 år inom telekombranschen. 7 månader som Technical Product Manager	Mikromobilitets-leverantörsföretag	9

3.5.2 Tillvägagångssätt av intervjuerna

Intervjuerna varade mellan 18-55 minuter och utfördes digitalt med hjälp av portalen Zoom eller Google Meet. Två utav intervjuerna utfördes på plats på respektive företagskontor. Samtliga intervjudeltagare blev tillfrågade samma grundfrågor som finns i intervjuguiden men med tanke på vårt semistrukturerade tillvägagångssätt, skilde sig intervjuerna åt mellan varandra. Olika spontana frågor förekom under de olika intervjuerna. Deltagarna berättade om olika upplevelser, vilket ledde till att vissa kunde svara mer på en specifik fråga medan en annan deltagare kunde svara mer utvecklat på en annan. Detta gjorde att alla deltagare fick lite annorlunda frågor beroende på vilket ämne de la mer tonvikt på. Det gjorde även att ordningen i vilken frågorna ställdes varierade, eftersom olika teman diskuterades vid olika tillfällen genom intervjuerna. En annan frågeguide användes till vår expertintervju. Den här respondenten fick inte lika personliga frågor som resterande intervjuobjekt eftersom hennes bidrag gick ut på att allmänt dela med sig av sin kunskap inom ämnet, som hon forskat länge inom. Syftet med detta inslaget var att få ett bredare perspektiv på ämnet och möjligtvis erhålla förklaringar bakom vissa företeelser.

3.6 Etik

För att säkerställa den etiska aspekten inom den här studien används Jacobsens (2002) tre kriterier: *Informerat samtycke*, *krav på privatliv* och *krav på att bli korrekt återgiven*. Det första kriteriet innebär att deltagaren frivilligt deltar i undersökningen. Alla intervjudeltagare har gett sina godkännanden för att bli intervjuade och till att bli inspelade. I den här studien har samtliga deltagare även blivit meddelade om att de kommer förbli anonyma, att inspelningarna kommer raderas efter att transkriberingarna är färdigställda och om att de har

rätt till att dra tillbaka det de sagt i intervjuerna. Innan intervjuerna har samtliga deltagare även fått information om studiens syfte och innehåll.

Nästa kriterium handlar om krav på privatliv. Ju känsligare uppgifter uppges av deltagarna desto viktigare blir det att man säkerställer deras anonymitet. Det handlar inte bara om att anonymisera namnen utan även andra detaljer som kan göra att de blir identifierade. I den här studien anonymiseras företagsnamn, stad och andra namn som nämnts för att studien ska ha så låg igenkänningsgrad som möjligt. Slutligen handlar *Krav på att bli korrekt återgiven* om att återge deltagarnas berättelser så korrekt som möjligt. Detta innebär att datan inte får bli manipulerad på ett sätt som ger det en annan mening. Ett exempel är ifall man använder ett citat av det som sagts under intervjuerna men applicerar det i ett annat sammanhang. Detta kan ge citatet en helt annan betydelse. För att undvika detta används bland annat *Respondentvalidering* vilket innebär att intervjudeltagarna kommer få ta del av transkriberingarna och hela uppsatsen för att kunna ha möjligheten att bekräfta ifall deras berättelser och intervjuer återberättas på ett korrekt sätt.

4. Empiri

4.1 Den kvinnliga stereotypen

4.1.1 Respondent 1

När R1 blev frågad om hon alltid har varit intresserad av teknik och IT svarade hon att hon inte alls var intresserad av det som barn.

“Sen har jag alltid gillat problemlösning, logik, mönster och den typen av... matte har jag alltid gillat! Jag förstod inte som barn att jag skulle jobba med teknik liksom. [...] Jag började plugga ekonomi och tänkte att det var lite fluffigt och tråkigt. Det var lite så, övergripande. Jag ville dyka ner mer och lösa problemen och bara få använda den logiken eller den logiska kunskapen som jag faktiskt har. Då blev det systemvetenskap. Sedan föll det sig väldigt naturligt och jag tyckte det va roligt.”

R1 beskriver att det logiska tänkandet är en egenskap som hon anser har hjälpt henne genom arbetslivet men att anledningen till att hon lyckats ta sig vidare i sin karriär har att göra med hennes driv, att hon är prestigelös och gillar att ta sig framåt. R1 beskriver sin ledarstil som:

“Den är öppen, ohierarkisk och engagerande. Men också ganska driven, resultatnriktad.”

4.1.2 Respondent 2

R2 berättar hur hon sedan ung ålder haft ett stort intresse för IT.

“So I grew up close to computers. And I even went on different computer training courses, which were fun when I was six, seven years old. It was through my dad's office, you know, employees and kids were invited to do development work. And so I got exposed to IT. And I actually was fascinated by it. I really knew that I wanted to study it when I was in my early teens.”

R2 diskuterar hur det finns en skillnad i arbetskvalitén när man jämför arbete som utförts av kvinnor, respektive män. R2 påstår att kvinnor skriver mycket “renare” och bättre kod än många män.

“If I have a girl developer and I explain something that should be addressed. It is done to the tee. But with guys, oh my God [skatt], you have to say it 10 times, sometimes it's a range of different levels of attentiveness. Part of the quality of coding is the documentation that comes with it, you need to document your deliveries, even though documentation might be considered boring. It's part of the game, you have to do it. And then it's funny because one of the guys in my team was supposed to do some documentation. And I had several talks with him, because he claimed that he didn't know what he was expected to do. [...] But I talked to him at least twice, briefing him on the task description, this is what is expected from you. And then he made a single page. I expected like four or five pages of description, it was a single page partially filled. And he sent it to me for review.”

"[...] I speak up, I don't buy it, I don't allow it. And sometimes you know people try to come up with excuses and I'm the kind of person that you know, confronts and a lot of people are scared of confrontation they don't want to be confronted especially in front of others. So that of course creates problems. Then it comes to the surface you know, when it becomes obvious that they don't like to hear it from a woman they think it's you say.. it's beneath them?"

När R2 tillfrågades om hon tror att den typen av bristande aktning är riktad mot henne som kvinna eller om hon även sett liknande scenarion hända män i hennes position svarade hon:

"I think it's because I'm a woman."

"I would say there is a weakness that women have, I see it as a weakness that they allow, you know, being tucked over or being underestimated. I've seen this happening with other women and other women not standing up. There is no conflict there when a guy has established his position."

När R2 ombads beskriva sin ledarstil så beskrev hon den som:

"I really care about helping the people in my team grow. So I would say I encouraged them a lot, even when they are not 100% excellent. They still receive some positive feedback from me, besides some tips that could make the situation better. The relationship with my team is very important to me. But the team that I manage as a team manager is a different story than if I'm in a project as a technical lead. There, I can be very direct and very harsh. But as a team manager, you are dealing with people's career vision for - the next five years, you don't want to kill their passion, or you don't want them to stop. Some people are really good, some people are slower in their progress. So I'm very encouraging. I am a cheerleader. You know, that's the kind of manager I think I am as a team manager. But as a technical lead in the team, I can be a bit harsher. I can be more direct, and specific."

R2 påstår att hon ser en skillnad i lyhördheten hos de personer hon leder när hon är en teamledare jämfört med när hon är projektledare. Hon märker skillnad i hur människorna uppfattar henne som person i sin ledarroll, beroende på vilken typ av ledarstil hon tillämpar.

4.1.3 Respondent 3

R3 förklarar att hon sedan ung ålder varit nyfiken på hur man gör tv spel. Vid frågan om vilka personliga egenskaper som hjälpt henne inom arbetslivet var hennes svar:

"[...] Jag har väldigt lätt att lära. Logik kommer väldigt lätt till mig. Jag var väldigt öppen till att lära. Jag var inte rädd för att ställa frågor. Jag var inte rädd för att ta initiativ och driva saker. Jag tror det gjorde att jag kom in i branschen väldigt, väldigt lätt."

När R3 ombads beskriva sin ledarstil så beskrev hon den som:

"Jag tror på dem jag jobbar med. Lyssnar på dem jag jobbar med. Jag vet allas styrkor. Jag lär mig om människor och deras styrkor så att jag vet när jag ska delegera jobb. Att de vet vad de ska göra. Jag är själv väldigt driven och försöker få andra att känna att det är okej att vara driven, att det är okej att man säger vad man tycker. Jag har turen att jobba på ett företag där alla är väldigt öppna, framförallt för kritik och då är det positiv kritik om hur man kan växa. Jag jobbar väldigt tätt med andra personer för att utveckla produkten på rätt

sätt. Se till att vi har kommunikation med andra ledare omkring mig så att vi bygger rätt produkt tillsammans.”

4.1.4 Respondent X

Professorn ombads beskriva sin syn på skillnaderna mellan manliga och kvinnliga ledarstilar.

“[...] I would say that there's definitely a difference between the leadership style of men and women, I personally would always try to seek consensus. So my decisions would be much more of a group based decision making style. There are a few issues with that. I mean, sometimes you don't get the decision you want. Sometimes you end up in a situation where in fact, there might be one person speaking very loudly about their opposition”

Hon förklarar en situation där hon nyligen befunnit sig i en situation där hon suttit i ett möte där upplägget av en viktig rapport diskuterades. Under mötet uttryckte en av hennes kollegor en åsikt om hur rapporten borde utformas annorlunda. Trots att professorn i detta fallet inte höll med om sin kollegas input så gick hon ändå med på ändringen eftersom hon ansåg att det fanns en giltig poäng med vad kollegan föreslog.

“I don't think a man would do that. So, to me, that's the kind of concrete example of trying to be consensual, and trying to deal with dissent. Because that's what the reality is, and this is not something that you will find in any management book, but it's very true. [...] So the conversation I have with my male colleagues is that about 70% of the time, your decisions will be correct, and 30% of the time you've made a bad decision. You have to acknowledge that you're not infallible and that people will make bad decisions. Now the best way to ensure against the bad decision is, I think, to kind of crowd-source it, to make sure that everybody has a stake in that decision. And that's kind of what you know, empathetic leadership is about, it's making sure that everyone is kind of emotionally invested in the outcome.”

När professorn blev frågad om vilka egenskaper hon anser vara viktiga för kvinnor som kliver in i tech-branschen svarade hon:

“So one quality would be a refusal to be stereotyped, and to feel secure in your own ability. I think that's probably the major quality. I also think that there are two other qualities which are very useful in tech. One is actually being able to engage with the users in an appropriate manner. And this is a skill that females often have, but you know, there are male people who have this as well. So really understanding the impact of your work on the end user. And I would also say having a strong, analytical brain.”

4.1.5 Respondent 4

R4 menar att hon alltid varit väldigt intresserad av teknik, fysik och matematik. Däremot när hon blev tillfrågad om det finns specifika personliga egenskaper som hjälpt henne inom arbetslivet så var hon tveksamt inställd till om hennes egenskaper verkligen har hjälpt henne eller gjort det svårare för henne.

“Det finns ofta en tendens att många personer kanske säger mycket mer än vad de förstår överlag. Så den egenskapen har inte jag, det kan det kanske har hjälpt mig, jag vet inte. Jag är väldigt noga med att veta vad jag pratar om medan jag gör det. Det kan både hjälpa och stjälpa kan man säga.”

När vi vidare bad henne beskriva sin ledarstil var hennes svar:

“Jag är ganska lugn, samtidigt ganska bestämd. Jag försöker inte ställa till med scener eller problem men när jag väl bestämt mig för någonting som jag har analyserat så försöker jag använda mycket... Persuasion, vad det nu heter på svenska. Övertygelse, för att få igenom det, om jag verkligen kommer känna att det här är det bästa. Så lugn, men bestämd helt enkelt.”

R4 uppgav att hon nästan alltid upplever någon slags resistens från personer under henne baserat på hur hon väljer att göra saker och fatta sina beslut.

“Det är oftast från samma typ av personer [...] jag tror inte riktigt att det alltid handlar om att man är kvinna, än om att vissa personer alltid vill ifrågasätta allt. Men det kan absolut ligga någonting i det. Och med alltid menar jag inte alltid alltid, men att det händer väldigt ofta att man ifrågasätts. Men jag tror att det finns generellt i alla miljöer, en grupp människor som har en tendens att ifrågasätta allting, speciellt om det är någonting som är utanför deras kontroll.”

4.1.6 Sammanfattning av temat “Den kvinnliga stereotypen”

R1 förklarar hur logik och problemlösning alltid varit en naturlig egenskap hos henne. Trots att hon inte alltid har varit intresserad av teknik och IT så märkte hon att dessa egenskaper gjorde att hon tyckte att systemvetenskap var roligt och att det var den naturliga vägen att gå. Hon beskriver även sig själv vara väldigt driven och prestigelös. Sin ledarstil beskriver hon som öppen, ohierarkisk och engagerande, driven och resultatinkriktad.

R2 berättade att hon sedan väldigt ung ålder haft stort intresse för teknik och IT, likt R3 och R4. R2 tyder på att kvinnor skriver bättre och tydligare kod än män, förklarat utifrån hennes erfarenhet som tech lead. R2 anser kvinnor har en svaghet i att de tillåter sig själva bli underskattade. Hon upplever inte att det uppstår konflikter gällande underordnades lyhördhet för män i hennes position, jämfört med vad hon får gå igenom som kvinna. R2 anser att det kan uppstå problem när personer blir konfronterade av en kvinna i hennes position, hon uppfattar ibland som att vissa män anser hennes direktiv vara “under dem”. R2 beskriver sin ledarstil när hon är projektledare som hjälpsam och engagerande, likt de egenskaper även R1 beskrivit om sig själv. Hon anser det vara viktigt att motivera och stötta sitt team, hon värdesätter relationen till sitt team väldigt högt. Hennes ledarstil när hon däremot arbetar i projekt som tech lead beskriver hon som relativt sträng, mer direkt och att hon är mer specifik med sina krav. R2 påstår att hon definitivt ser en skillnad i lyhördheten hos de personer hon leder när hon är en teamledare jämfört med när hon är projektledare.

R3 beskriver likt R1 att logik är någonting som kommer väldigt lätt till henne. Hon beskriver att hon är öppen som person och att hon har lätt för att lära. Hon påstår att hon inte är rädd för att ta initiativ och driva saker framåt, vilket gjort att hon kom in i branschen väldigt lätt. Sin ledarstil beskriver hon likt både R1 och R2 som öppen, engagerande och drivande.

Professorn inom IS anser man som kvinna ofta söker konsensus i teamen man leder. Hon beskriver kvinnors ledarstil som empatisk, då kvinnor ofta försöker se till så att alla i teamet är känslomässigt investerade i resultatet. Professorn tyder vidare att man som kvinna bör vägra att vara sin stereotyp och att bör ska vara säker på sin förmåga.

R4 beskriver att även hon, precis som R2 och R3 alltid varit intresserad av teknik (och fysik och matematik). Hon beskriver sin ledarstil som lugn men samtidigt bestämd, vilket liknar R2s ledarstil i hennes tech lead roll. Likt vad R2 beskrivit, har även R4 upplevt resistans från personer under henne. Däremot uppfattade inte R4 som att det helt och hållet hade att göra med att hon är kvinna i sin roll, utan snarare att det handlar om en viss typ av människor som inte kan hantera att vissa saker är utanför deras kontroll.

4.2 Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare

4.2.1 Respondent 1

Efter att R1 beskrev sin ledarstil frågade vi varför hon väljer att ha just den typen av ledarstil. Hon förklarade att det hade att göra med en blandning av hur hon är som person samt upplevelserna från tidigare arbetsplatser. Varpå hon förklarade om en upplevelse från en tidigare chef hon haft.

“Jag har haft någon chef som jag inte alls tycker har stöttat mig, som bara varit som en våt trasa vid sidan om som varken hjälpt mig eller stjälpit liksom, där jag tänkt varför finns den personen? Jag gör ju den personens jobb. Så, det har jag tänkt - att jag ska vara engagerad, jag ska förstå vad det är vi sysslar med på avdelningen, jag ska kunna svara på de flesta frågorna; absolut inte gå ner på detaljer - det tekniska, men jag vill ha en överblick.”

Hon betonar hur viktigt det är att som chef förmedla trygghet för sina anställda.

“Men jag skulle säga att en viktig egenskap är att förmedla trygghet. Har jag medarbetare under mig som känner sig trygga, då vågar de också testa grejer, de vågar leverera, de vågar misslyckas. Det händer saker om jag förmedlar trygghet.”

Vid frågan ifall hon kände ett behov av att tillämpa altruistiskt beteende till förmån för organisationen svarade hon på följande sätt:

“Jag tror jag förstår vad du är ute efter lite grann, ofta kan det vara så om vi ska anordna en after work, “vem kan ta det på sig?”. Det är nog möjligt att jag gått in där. Jag skulle nog inte säga att det har med min roll som kvinna att göra, att jag tagit på mig såna saker. Det är nog mer att jag tycker det är roligt och att jag dragit ihop det med någon annan.”

4.2.2 Respondent 2

R2 beskriver vidare hur företaget växte, nya roller tillkom och fler möjligheter uppstod; men att hon aldrig var tillräckligt uppskattad för att bli erbjuden en högre position inom företaget.

“I worked there for four years. And I was this senior one in that company, and not even once was I face to face, appreciated or even you know, with, let's say learning department, they started the learning lead role. Why can't I take that role? I've been here since the start of the company. Everybody else came after me. And yet I'm the one with the experience. I was never offered any positions in that company and that bothered me. Because on the one side when it was salary talk, they ran the motto of we are all a family. We are a family. We are not colleagues. This is your home. This is your second home.”

“But it was not offered to me, it was always a friend of theirs, who after working with them took that opportunity. And when I decided to leave, I actually brought this up as the reason why. I have wings, I want to fly higher and I feel like you don't give me a chance in this company.”

4.2.3 Respondent 3

R3 hade inte upplevt någon stagnation i sin karriär. Hon förklarade att när hon tröttnade på sitt arbete så bytte hon jobb. Hon menar att en möjlig anledning till att vissa kvinnor stagnerar är för att de inte gör sig hörda.

“Nej, eller rättare sagt när jag har tröttnat så har jag gått vidare. Det var inte förrän jag fick möjligheten att bli tech lead som jag faktiskt funderade på att bli tech lead. Men jag tror, det ena jag tror är att det är många som förväntar sig att karriärstegen ska vara klar. Det är den inte, karriärstegen är väldigt olika för olika bolag. Det finns något som heter om du inte säger det så händer det inte. Jag räckte upp handen. De sa vi kommer att behöva ett antal tech leads. Jag sträckte upp handen och sa jag kan bli tech lead, jag har ingen aning om hur man gör men jag kan bli det, och de sa varsågod här får du ett jobb. Jag tror att det kan bli väldigt lätt att man tror att män blir tar din plats på grund av att de är män. Jag tror många gånger är det att män är ljudligare än vad kvinnor är. Vi är oftast väldigt tysta.”

Vid frågan ifall hon kände ett behov av att tillämpa altruistiskt beteende till förmån för sitt företag så förklarar hon följande:

“Det beror på hur man ser på det. Jag jobbar som utvecklare så jag behöver inte anordna frukostar. Det gör dem som faktiskt är anställda till att göra dem grejerna. I och med att vi jobbar inom [företagsspecifikt] och hela den biten så finns det en hel del av den kulturen som kommer in på våra bolag så de tar hand om de sakerna. Men det här att göra saker för ingen annan vinning än för bolaget. Det finns ju delar i ens arbetsbeskrivning som egentligen är så. Jag får sitta ner och ha möten. Flera timtals långa möten med andra kollegor för att lära dem saker. Jag vinner ingenting från att göra det här. Jag jobbar inte deras system, jag är inte där. Men jag tar de här timmarna, jag utbildar mina peers att för kunna göra de här sakerna finns inte ens i mitt team. Men jag hjälper till ändå. För då vet jag att deras saker går lättare att göra. Bolaget får personal som kan mer om den biten, så det beror lite på nivåerna på det”

4.2.4 Respondent X

Professorn inom IS förklarar skillnaden mellan män och kvinnor vid avancemang. Hon menar att i många fall är kvinnor överkvalificerade när de tar nästa steg i sin karriären medan motsatsen gäller för män. Män är i många fall underkvalificerade när de ska avanceras till en högre position.

“[...]I think it's more general than IT and it's what women feel when they're promoted to a senior position and I have felt it many times myself and I think the thing I've noticed about promotion is a man puts himself forward before he's ready. A woman will wait until she's absolutely ready and overqualified. Before she goes up for promotion and so you know, another problem, I think is that men tend to overrate their own abilities or they're more confident. I think I'm married to a man who overrates his abilities and I've been married for a

long time and I love him dearly. But the big difference between him and me is if he makes a mistake, it's not career defining. Whereas women will criticize themselves all the time [...]"

Professorn inom IS menar att det är vanligt att män har en tendens att överskatta sina förmågor medan kvinnor har en tendens att underskatta sina förmågor.

"It is amazing, isn't it, how pervasive this feeling is and how common it is between men and women. My favorite phrase about this, and I do say this to my darling husband, is most men view themselves as a finished work of art [skratt]. Whereas a woman's constantly self improving, thinking can I do this and I could have learned to do this better. Whereas men have no such self doubts."

Professorn förklarar att kvinnor har en större tendens av att vara trevliga än män. Kvinnor som bryter sig ut ur den här stereotypen får negativa konsekvenser.

"Because women are conditioned by society to be nice. We're conditioned by society to be nice. When I used to walk to work, I would pass... This is an indictment on the UK society, I would pass about six homeless people in Manchester. People who would stop and speak to the homeless people would almost invariably be women. You know, women are disproportionately represented in the caring professions, we have an expectation put upon us almost from birth, that we are nice, you know, and, and so, consider what happens to a woman who breaks that stereotype and tries to behave like a man. Her bad behavior or identical behavior would be seen in a completely different way."

4.2.5 Respondent 4

Vid frågan ifall R4 hade utfört altruistiska handlingar till förmån för organisationen så svarade hon:

"Jag jobbade ganska mycket på mitt förra företag för att få någon form utav möjlighet till upptrappning och liknande. Men jag kände aldrig att det visade sig i resultatet. Så på ett sätt så utnyttjades man till att göra någonting för företaget fast det presenteras som någonting för en själv. Men det var ingenting som resulterade i någonting för mig. Det var bara förbättringar för företaget i den sammanhanget. Jag fick ingenting utav det. Men det var bara en dröm om att "du kan om du fortsätter"."

Vi frågade vidare ifall R4 uppfattar att det finns en dold dynamik mellan kvinnor och män där kvinnor upplever större press att tillämpa altruistiskt beteende. Det var något hon bekräftade och som hon själv har lagt märke till under sitt arbetsliv.

"Absolut hundra procent det kan jag nästan garantera dig. I mina tidigare roller så har jag absolut upplevt det och pratat väldigt mycket med mina tidigare kollegor att oftast, även på andra företag, kvinnor som jag känner inom IT oftast får göra väldigt mycket för att visa att man kan, men i själva verket så är det bara gratisarbete."

Hon upplever även att kvinnor får kämpa mycket mer för att kunna få samma synlighet som män.

"Just tech-branschen vet ju inte jag jämfört med andra branscher för att jag har inte varit någon annanstans men jag kan absolut voucha för att du behöver jobba tvåhundra procent

för att "nå samma resultat" som en man som kanske behöver jobba hundratjugo procent för att få samma synlighet. Det kan jag absolut känna har varit min upplevelse. Så, the stakes are not the same om säger så här, för män och kvinnor"

Hon förklarar även att kraven som ställs för män och kvinnor är olika. Hon tillägger att det däremot skiljer sig mellan olika företag men att hon ändå märkte att det tydligt fanns andra förväntningar på män än på kvinnor.

"[...]Men jag har generellt sett väldigt mycket att det andra krav som ställs oftast. Det tycker jag var väldigt tydligt och jag tror det är olika på olika företag, men det kan man absolut säga att det har varit väldigt stora skillnader på vad man förväntat sig från män versus vad man förväntat sig från kvinnor [...]"

R4 berättar att skillnaden på förväntningarna mellan könen kan leda till att kvinnor får en sämre självkänsla vilket kan leda till att de inte satsar på sin karriär i samma utsträckning som män.

"Jag tror i största grad så får det kvinnor att känna sig mindre värda och att de verkligen tror på det som sägs så att ja, "det du gör är inte tillräckligt bra för en promotion". Det vi gör är inte ja-, "men du har väl ganska bra lön ändå" liksom. Jag tror väldigt många köpes in på det där och tyvärr får sämre självkänsla, och satsar inte lika mycket på karriären som de kanske borde ha gjort eller skulle kunna ha gjort [...]"

4.2.6 Sammanfattning av temat "Ledningens bemötande av sina kvinnliga arbetare"

R4 berättar om sitt förra arbete där hon arbetade väldigt mycket för att få synlighet. Hon utförde många uppgifter som inte tillhörde hennes arbetsbeskrivning utan var till för att hjälpa företaget, det vill säga altruistiskt beteende. Hon hoppades att hon på så vis kunde avanceras. Däremot gav det inga resultat. Altruistiska handlingar till förmån för organisationen var något även R1, R3 och R4 påstår att de utfört. R1 förklarar att hon inte tror att hon utför dessa handlingar på grund av att hon är en kvinna utan att det snarare beror på hennes personlighet. Tvärtemot menar R4 att det finns en dold dynamik mellan män och kvinnor där kvinnor känner större press för att utöva dessa. Det var något hon hade själv märkt av och diskuterat med sina kvinnliga kollegor. Detta var även något professorn inom IS instämde med. Hon menar att det förväntas av kvinnor att vara trevliga. Kvinnor som inte efterföljer den stereotypen och efterliknar män får negativa konsekvenser.

R2 berättar om en företeelse som tog plats på hennes förra företag. Hon berättar att hon aldrig fick möjligheten till avancemang trots att hon hade längst erfarenhet på företaget. R4 förklarar att det krävs mycket för att kunna bevisa sig som kvinna i tech-branschen och att det ställs högre krav på kvinnor till att uppnå samma resultat som män. R4 menar att olika krav ställs på män till skillnad från kvinnor även om det varierar mellan diverse företag. Hon förklarar vidare att det här kan i sin tur ha negativa effekter på kvinnor då de kan få ett försämrat självförtroende vilket gör att de inte satsar lika mycket på sin karriär. R3 delar inte samma upplevelser som R2 och R4. Hon hade inte upplevt stagnation under sitt arbetsliv. Hon menar att när hon tröttnar så byter hon jobb. Hon förklarar att det är viktigt att man som kvinna tar plats. Hon menar att det finns en tendens hos män att vara ljudligare än kvinnor. Detta gör att kvinnor riskerar att stagnera i sin karriär på grund av att de inte uttrycker sig. Professorn inom IS uttrycker liknande tankar. Hon menar att kvinnor väntar tills de är överkvalificerade innan de tar nästa steg i sin karriär medan män ofta är underkvalificerade innan de tar nästa steg i

karriären. Det här beror på att kvinnor tenderar att underskatta sina förmågor medan män tenderar att överskatta sina förmågor.

4.3 Arbetsplats och kultur

4.3.1 Respondent 1

Intervjudeltagaren R1 hade aldrig upplevt exklusion eller diskriminering under sin arbetsplats eller studietid. Vid frågan ifall hon hade upplevt en situation där hon kände sig utanför svarade hon följande:

“Nej, jag kan faktiskt inte komma på en enda.”

4.3.2 Respondent 2

R2 jobbar för ett internationellt företag där hon får möjligheten att arbeta med människor runt om i världen. I fall där hon arbetar med ett internationellt team används ofta digitala kommunikationsverktyg. Hon upplevde att i situationer då hennes kamera var avstängd blev hon mer seriöst bemött och tagen på större allvar.

“I would say they take you more seriously, if they don't see you, if they don't get reminded that you're a lady.”

R2 berättar om en tidigare arbetsplats där hon arbetat på ett startupföretag. Hon berättar om hur de valde att driva det företaget.

“[...] They were all age wise younger than me. But they had their own friendship, and then they started recruiting, of course, only guys for all of the four years I worked for that company, I was the only lady - and the company grew. I didn't mind it. I was comfortable. But I knew these guys had something else- some events going on where I was not invited.”

När vi frågade hur det fick henne att känna och ifall det påverkade hennes arbete svarade hon:

“I didn't let it impact my work and I tried to protect myself by keeping my distance also.”

Hon förklarar att hon gärna gick på de event som hon blev medbjuden till, men att de många gånger hade planer där hon inte blev involverad.

R2 upplevde även att hon enkelt blev underskattad av sina kollegor.

“[...]Also in the office, if I have a one on one meeting, you know, and you know, it's all about you know, when you switch it on, and when you switch it off. When you show flexibility, I mean, you don't, but generally first impressions are very important. And first impression when they see you greeting everyone with a smile. They're like, Okay, this is gonna be an easy peasy ride, they easily underestimate you”

Underskattning är även något R2 märkt förekommer för andra kvinnor. Hon menar att det är viktigt för kvinnor att försvara sig själva.

“I would say there is a weakness that women have, I see it as a weakness that they allow, you know, being tucked over or being underestimated. I've seen this happening with other women and other women not standing up. There is no conflict there when the guy has established his position, I tell you do what you need to do, and I will judge you, but not the other way round [...]”

Intervjudeltagaren R2 hade erfårit flera situationer där hon kånt sig underskattad och oråttvist behandlad. Att bli bemått med svordomar fr enkla frfrågingar är något hon fått vänja sig vid under sin tid i tech-branschen.

“[...] I've had cases when I asked simple requests like asking them to prepare a handover plan or finish up a task before they leave or something like that; they have raised their voices, they have easily used swear words because they think it's cool that they are IT developers, they are hip, you know the F word is easily used. I find it disrespectful of course, but I've kind of become numb over the years. It doesn't bother me as much anymore.”

Vi frågade henne ifall hon kånde att detta riktades mot henne fr att hon var kvinna varpå hon svarade:

“I think it's because I'm a woman.”

R3 berättade om att att hon upplevde att ju mer hon trappade upp sig i företaget desto mer hotade kånde sig hennes kollegor.

“[...] And the more appreciation you receive in the workplace, you know, because there are many hours, if you're a girl who is good at your job, you will stand out and the more appreciation you receive from top management, the more irritated and annoyed some people become, maybe they are too small to accept.”

Detta tror hon däremot inte enbart kan bero p kn utan kan ha andra underliggande orsaker.

“Yeah, I think it could be both. It doesn't need to be gender related. It could be both. It's, again, back to how people are raised if people are raised with this mindset that okay, if i'm good at maths, my friend is good at arts. So if she receives appreciation in arts, I shouldn't feel that I should be treated the same, because I received the same appreciation in another dimension where I am good at and it doesn't mean, one of us is better than the other person”

Tvetydiga kommentarer var också ett vanligt fenomen som förekom under hennes tid inom tech-branschen. Ett exempel var följande:

“[...] I get promoted and then I receive this congratulation message that says congratulations, (R2) I can see you're growing... you're growing”

Tvetydiga kommentarer var inte bara något hon sjlv upplevde utan detta är ett tema hon fr bevittna varje dag .

“I see it every day. And we have ladies that are very senior in their area. [...] I have a colleague right now, a very nice Swedish lady in her 50s as she's working with the requirements, as a business analyst, and our project manager in India has easily stepped over

her. She was running meetings with different departments and there were some challenges. So naturally, she brought up the challenges and then the project manager told her that he would basically run the meetings with the markets properly. You know? Properly.”

Vid frågan ifall deltagaren någonsin upplevt att hon någonsin fick mycket hårdare kritik för sin kod än sina manliga kollegor svarar hon följande:

“In one case, some years ago, and that's because I was that person's competition, oh, he felt intimidated by me. And the more appreciation you receive in the workplace, you know, because there are many hours, if you're a girl who is good at your job, you will stand out and the more appreciation you receive from top management, the more irritated and annoyed some people become, maybe they are too small to accept.”

R2 fortsätter berätta om incidenten. Hon förklarar att hon hade uttryckt sina åsikter om företagets kod som var skriven innan hon började arbeta där. Responsen på hennes kritik var oväntad.

“In that scenario. I was the only developer, and he was the guy before me. So he was kind of in the lead. But he felt a bit intimidated because I was questioning parts of the work that was done before I had arrived. And I wanted to bring some enhancements in those areas. And maybe he felt criticized, whether it was because I was a woman or if it would be the same if it was a guy. I'm not sure. [...] But he tried many different ways to hurt me. And it's funny because I was new to Sweden and he went really low. He even referred to nationalities and backgrounds.”

R2 vidareutvecklade sitt påstående:

“I cannot say it was because I was a woman. Actually, to be honest. It was, I think, the fact that he was intimidated.”

4.3.3 Respondent 3

R3 har inte sett andra kvinnor bli bemötta på ett diskriminerande sätt. Hon besvarade frågan ifall hon bevittnat andra kvinnor bli diskriminerade på följande sätt:

“[...] Nej, inte, inte så. Som sagt, jag har jobbat för riktigt bra företag. De gångerna det har hänt mig så har det hänt mig i situationer där det är väldigt lite kvinnor omkring och jag tror att det är då de situationerna lätt kan hända.”

Respondenten berättar för oss att hon upplever att hon haft mycket tur under sin arbetstid i förhållande till andra.

“Jag tror att jag har haft väldigt tur, jag följer många på Twitter och de får väldigt mycket mer problem än jag. Jag har väldigt, väldigt tur. Jag har bara stött på tre problem med män som har tänkt mindre om mig för att jag är kvinna.”

R3 hade erfarit väldigt få upplevelser där hon blev orättvist behandlad. Hon hade inte även upplevt direkt exklusion från event:

“Nej, det jag inte. Men det betyder inte att de inte har exkluderat mig. Det faller i samma delar. Jag hade ett dåligt självförtroende i början när jag börjar jobba. Så jag har ingen

aning om den tiden om folk faktiskt aktivt exkluderade mig medan nu när jag har fått ett bra självförtroende och har hela den här drivkraften så är människor väldigt noga med att försöka få med mig på saker och ting”

Hon berättade om att hon jobbat för bra företag med en jämställd kultur. Däremot var det två incidenter som stod ut som hon beskrev på följande vis:

“Det är två olika tillfällen där man har använt min kvinnlighet mot mig och försökt att trycka ner mig på något sätt och vis och trycka upp sig själv. Sådana saker som man kanske inte tänkte på när man var i det. Men man kände sig obekvämt i situationen och det är inte förrän efter som man har förstått att om det här beteendet är inte ett normalt beteende. Det var en kille som gärna gick och massera ens axlar. Vi hade inte den relationen, att han skulle göra det och han gör det för att få tyst på mig i en konversation [...] Han gjorde också så att han skrev över mina fixar så att jag såg sämre ut mot de jobbade med. Det gjorde till slut att jag förlorade jobbet”

R3 beskrev däremot att hon inte tror att hon förlorade jobbet enbart på grund av att en kollega skrev över hennes kod utan även:

“[...] I de tre fallen har det varit män som har gjort det för att jag har visat att jag kan mer än dem. Och i alla tre situationerna, eller i två av situationerna är så var det väldigt tydligt att det var deras fel, deras problem och inte mitt. Min arbetsgivare visste att det inte var jag som var problemet, det var de som var problemet. Medan det tredje som var det med bugg-grejerna, där fanns det andra orsaker till varför jag inte fick behålla jobbet som hade att göra med att jag hade hög sjukfrånvaro, på grund av diverse olika orsaker. Så efter sex månader kände de att de inte ville behålla mig för att de tyckte inte att jag var värd tillräckligt mycket, och det är väl okej det också. Man behöver gå igenom sådana perioder också för att veta hur det är [...]”

R3 förklarar även att dessa incidenterna med orättvis behandling skedde när hon jobbade för ett spelutvecklingsbolag. Hon förklarar att spelbolag har en lite annorlunda kultur än övriga tech-företag.

“[...] De två största gångerna det har hänt har varit inom spelbranschen, spelbranschen är väldigt väldigt toxic. Det har väldigt mycket att göra med att det är vissa människor som söker sig dit väldigt ofta är det män som gärna jobbar 24/7. Det finns olika nivåer i hur man utvecklar spel. Du har alltid en nivå när det är extremt intensivt mot en deadline där du jobbar, jobbar, jobbar 24 timmar om dygnet. Det finns vissa män som är väldigt drivna till att jobba där och. Ja, det jag har sett från det perspektivet är att kvinnor jobbar helst inte 24/7 utan när de känner sig trötta så går dem hem. Det kan leda till en känsla vi mot dem. Men också det är väldigt mycket killar som bara umgås med killar. De har inga relationer utanför, orsaken till de kan jobba 24/7 är för att de är singlar. De är oftast någonstans i 25 till 35 års åldern. Väldigt många av dem hamnar under incel idén eller det här att de känner sig undervärderade. Och då blir det ju lätt att kvinnor hamnar lite fel.”

4.3.4 Respondent X

Professorn inom IS berättade att om en kvinna ska lyckas, inte bara inom tech-branschen utan övriga branscher också, så behöver en kvinna vara mycket smartare än en man.

“[...] Well, one remark I would make straight away is you probably have to be smarter than the men around you, that's a phenomenon that you notice, not just in tech, but pretty much everywhere.”

Detta är även något hon lagt märke till hos barn. Pojkar får mer beröm än flickor för samma uppgifter som utförs. Däremot menar hon på att detta inte nödvändigtvis är något som människor gör medvetet.

“[...] I have two children and I would say that the boys in kindergarten would be praised more than the girls for the same thing and it's a subconscious thing. It's not, people aren't doing it deliberately. But if you live in a society, where men have most power, they are valued more than women. [...]”

Professorn inom IS berättar även om en händelse hon själv varit med om under hennes första jobb inom IT.

“[...] So I studied IT and then I was astounded at the sexism that I encountered in my first job at work. In my first job work, there was a pornographic calendar, which I had to request to be taken down, I was only 23 and I was absolutely petrified that I would lose my job if I complained, but I still complained. So that tells you how far things have come [...]”

4.3.5 Respondent 4

Exklusion var något R4 besvarade att hon inte hade upplevt under sin arbetstid i tech-branschen. Däremot fanns det andra situationer hon har blivit utsatt för. Vid frågan ifall hon hade upplevt motstånd från sina underordnade svarade hon “alltid” men detta tror hon inte alltid beror på kön.

“Alltid [...] Det är oftast samma typ av personer, så jag tror att det är lite både. Jag tror inte riktigt att det handlar alltid om att man är kvinna än om att vissa personer vill alltid ifrågasätta allt. Men det kan absolut ligga någonting i det. Och med alltid menar jag inte alltid alltid, men att det händer väldigt ofta att man ifrågasätts. Men jag tror att det finns generellt i alla miljöer, en grupp människor som har en tendens att ifrågasätta allting, speciellt om det är någonting som är utanför deras kontroll.”

En annan incident R4 hade upplevt var att någon tagit beröm för ett arbete hon hade utfört.

“[...] Jag har haft upplevelser där folk har tagit credit för någonting som jag har gjort, och inte riktigt sagt det. Helt enkelt presenterat något jag har gjort som sitt eget arbete”

Vi frågade om hon tror att hon blivit utsatt för detta på grund av att hon är en kvinna varpå hon svarade att hon inte riktigt visste men att hon diskuterat det med andra kvinnliga kollegor. De hade varit med liknande händelser och under diskussionen pratade de om att orsaken bakom detta fenomenet möjligtvis också kan vara specifika personligheter.

“Jag har faktiskt pratat väldigt mycket om det här med kvinnliga kollegor på företaget. Det här var mitt förra företag nu, och vi kunde inte komma fram till någonting; om det var därför eller... Dom hade varit med om liknande händelser. Men jag tror personligen inte att det har med saken att göra att man är kvinna. Jag tror att det är olika personlighetstyper och återigen som... Om jag skulle säga så här, jag tror att i grund och botten kanske är det så att

kvinnor kanske är mer compliant och därför kan den här typen utav människor utnyttja vissa typer av kvinnor; på det sättet mer om man säger så. Men jag tror inte de tänker så här: "Ah, det här är en kvinna, det här ska vi göra".

Hon berättar även att hon aldrig upplevt att hon blivit exkluderad från informella arbetsevent. Vid frågan ifall hon någonsin känt sig exkluderad från icke formella sammanhang inom jobbet svarar hon:

"Nej"

4.3.6 Sammanfattning av temat "Arbetsplats och kultur"

Deltagarnas upplevelser skiljer sig från varandra. Vissa kvinnor utsattes för fler orättvisor än andra vilket uttryckte sig i deras berättelser. R1 hade inte upplevt någon orättvis behandling under varken sitt arbetsliv eller studietid. R3 förklarar att hon haft tur under sitt arbetsliv där hon enbart stött på några få obehagliga händelser. Hon beskriver en händelse där hon blev masserad om axlarna i syfte om att tysta ner henne och ett fall där hennes kod blev manipulerad på ett sätt som fick hennes arbete att se sämre ut. R4 hade upplevt en liknande händelse men istället för att manipulera hennes arbete så tog en annan kollega åt sig äran för hennes arbete. R4 förklarar även att hennes kvinnliga kollegor hade upplevt liknande incidenter. Däremot är R4 tveksam kring ifall dessa incidenterna skett enbart på grund av att hon är kvinna, hon menar att det även kan ha med personlighetstyper att göra. Vissa är mer benägna till att utföra dessa handlingarna såsom att ta ära för någon annans arbete. Detta är även något nämns i R3s intervju. Hon berättar bland annat om spelbranschen som anses vara mer "toxic" än övriga branscher. Trots att hon ansåg att hennes arbetsliv bestod av främst positiva upplevelser så var det några få incidenter som hon upplevde var obehagliga. Dessa incidenterna tog plats i spelbranschen. Hon menar på att det är en specifik personlighetstyp som lockas till spelbranschen.

R4 förklarar att hon ofta upplever motstånd från sina underordnade. Likaså här tror hon att det inte behöver bero på att hon är kvinna utan det kan bero på att det finns en viss personlighetstyp som är mer ifrågasättande. R2 hade liksom R4 upplevt mycket motstånd från sina underordnade. Hon förklarar att hon ofta blir bemött med svordomar även vid enkla begäranden. Hon tror till skillnad från R4 att det här motståndet beror på att hon är en kvinna. R2 har även bevittnat andra kvinnor vara med om liknande incidenter. Hon berättar om ett scenario där hennes kollega, en högst kompetent kvinna, hade fått en tvetydig kommentar som innebar att hon inte gjorde sitt arbete korrekt. R2 förklarar att hon ofta känner sig underskattad. Detta är även något hon märkt hos andra kvinnor. Underskattning är även något som professorn inom IS nämner. Hon förklarar att redan i förskolan får pojkar mer beröm än flickor för samma uppgifter. Vidare förklarar hon att detta inte är ett beteende som nödvändigtvis är medvetet.

4.4 Work-life balance

4.4.1 Respondent 2

R2 frågades ifall hon har en work-life balance och hur hennes balans fungerar.

“It does not work. It doesn't work at all.. Because you always have to prove yourself. At least the person that I am, I can not tolerate being underestimated, so if there is a new area, there is so much happening and I am staying behind - I work late nights. I put in the extra effort. One of the reasons behind that I have been so career oriented, is that I do not have a child yet. So I would say that has also impacted my personal decisions at times. Which is stupid, I learned it the hard way. It is not good to allow it to take over. I would say it is personal that some people are better at managing this balance. I am criticizing myself here. I have been very much work-focused. I have shut down some other dimensions of my life for a long time.”

Därefter frågade vi om hon anser att det är svårare att upprätthålla en work-life balance som kvinna, jämfört med en man var på hennes svar var:

“Yeah, it is because. Well it depends on which stage you are in as a woman. If you have a child. It becomes a different ball game. Your child is your priority and the fact that you go away for parental leave puts a little gap between you know your old knowledge and what you should catch up with. And sometimes the technology trends change so rapidly so it's hard to get back on that train again. If you just put it on hold for a long time. It's doable, it's not impossible, a lot of people are doing it, a lot of strong women are doing it. But yeah I would say when you have a child I think the game changes a little. It becomes a bit harder for women. Up until then I don't think so. I don't think so at all. I think there is no difference between a guy and a lady.”

Hon beskriver vidare att om man inte har barn, så finns det egentligen ingenting som hindrar kvinnor från att upprätthålla samma balans som män. R2 menar att när man väl får barn så kommer ens modersinstinkter ta hand om balansen, saken löser sig själv.

4.4.2 Respondent 3

R3 frågades hur hennes work-life balance ser ut varpå hon svarade att den ibland var bra och ibland väldigt dålig. Hon beskriver att hon till en större del arbetar hemifrån och att det fungerar bättre för henne som person. Hon beskriver att det är lätt hänt att hon ibland sitter kvar efter att arbetsdagen tagit slut och fixar lite.

“Och egentligen så har jag inte övertid och jag ska inte jobba övertid. Men när de ropar så vill man ju vara snäll och fixa det så ibland så jobbar jag en hel del övertid och ibland jobbar jag ingen övertid alls.”

Hon frågades om hon har märkt en skillnad när det kommer till work-life balance mellan kvinnor och män. Hon beskriver att tror att kvinnor är bättre på att sätta gränser. Hon beskriver en situation där hennes sambo kan sitta och arbeta både på kvällstid och på helger.

“Han sitter ändå framför datorn då kan man svara på ett meddelande eller kolla upp den här grejen.”

Vidare beskriver hon sin chefs work-life balance.

“Jag vet att min chef han har svårt med work-life balance, han är singel, han är väldigt driven. Han har jobbat med produkten i många, många år, redan innan den blev den produkten den är idag så att han han känner väl ett ansvar för den och då blir ju att han har svårt att stänga ner helt enkelt. Men jag tror att överlag brukar kvinnor vara bättre på det där.”

4.4.3 Respondent X

Vi frågade professorn inom IS blev om hon anser att det finns en skillnad mellan work-life balance hos män respektive kvinnor. Hon hänvisade till en studie hon själv skrivit där hon hade forskat kring hur kvinnor på arbetsplatser inte behandlas jämställt även om de tror att de gör det.

“[...] Women, even women in the workplace, are not treated equally, even if we think they are because most HR policies are kind of designed with an ideal employee in mind and that tends to be a man. And it tends not to be women who are forever juggling childcare responsibilities or they might be looking after older members of the family.”

“ [...]Women are carrying what they call the emotional load. So in any household, you ask, who takes responsibility for organizing the couple's social life, when it was in a lesbian couple, it's going to be different. [...] But but if we just stick to, you know, heterosexual couples at the moment, invariably, it's the woman who's taking the emotional load, who has you know, the project manager role. Which is why women are such good project managers, they're thinking that “Johnny needs his football kit next, next Thursday, we're going to run out of jam or we're going to run out of bread”. You know, and men kind of outsource this to women. So that is kind of emotional load, or the emotional labor that all women do. I think probably even now and they carry that into the workplace. So, that's the first thing that mitigates against work-life balance - exactly that.

Professorn beskriver vidare konsekvenserna av en rubbad work-life balance.

“So in the UK, the academic workload has kind of gone out of control, as a result of underfunding by the UK Government. So what we see is an increase in mental health issues, physical issues, all sorts of issues with both men and women. But I would say women are more probably disproportionately represented in those who have those issues, simply because they're already carrying more of a load in the first place. [...] The problem is that the company or the university doesn't know that you're sacrificing everything, they will just take your extra labor and then there's a terrible personal consequence to follow.”

4.4.4 Respondent 4

R4s svar på hur hennes work-life balance ser ut var:

“Ja det är väl OK alltså jag jobbar ju på ett startup då. Jag jobbar inte ihjäl mig, men jag tror att jag jobbar mer än snittet i Sverige skulle jag säga, men det är okej. Ingenting som förstör för mig.”

R4 har tidigare jobbat för ett annat betydligt större företag och vi frågade henne om det fanns en skillnad i hennes work-life balance när hon jobbade där jämfört med hennes nuvarande roll.

“Jag har mer ansvar. Det kan vara därför också, absolut. Det är väl att jag har större ansvarsområde och så... Men det är inte någonting som jag känner att jag måste göra. Det är mer att det är roligt att kunna bidra, för jag tror att i större företag har man en viss roll och sen kan man bidra så mycket som man kan. Det räcker oftast med det.”

4.4.5 Sammanfattning av temat "Work-life balance"

R2 beskriver att hennes work-life balance inte alls går ihop. Hon beskriver att hon ständigt känner ett behov av att bevisa sig själv och sin kompetens, vilket ibland resulterar i sena kvällar fyllda med arbete. R2 beskriver hur hon har behövt offra delar av sitt privatliv under en lång period av sitt liv eftersom hon har varit så karriärinriktad.

R3 menar att det kan vara svårt att avgränsa arbetstiden från sin lediga tid. Hon uppfattar inte det som ett större problem eftersom det till viss mån ingår i hennes arbetsroll, att se till så att arbetet drivs framåt. R3 beskriver att enligt hennes observationer så är kvinnor bättre på att sätta gränser än män.

Professorn inom IS förklarar att en potentiell orsak till att kvinnor upplever en obalans mellan arbetsliv och privatliv är att de flesta HR-policyer grundar sig i ett ideal av hur en anställd bör vara; vilket tenderar att vara män. Hon menar att policyer på företag ofta inte tar hänsyn till kvinnors privatliv och en viss typ av ansvar de behöver ha att göra med som kvinna. Professorn förklarar vidare hur kvinnor har en "känslomässig belastning", främst skildrat i deras familjeliv. Hon menar att män ofta överlåter det känslomässiga arbetet av en relation eller en familj åt kvinnan. Professorn påstår att hög arbetsbelastning resulterar i ökning av psykiska- och fysiska problem för både män och kvinnor; men att kvinnor är oproportionerligt representerade bland dem som har dessa problem. Hon menar att det är på grund av att kvinnor redan bär mer av en belastning (känslomässigt) i första hand.

R4 anser att hon förmodligen arbetar mer än snittet i Sverige, eftersom att hon arbetar på ett startupföretag. Hon upplever det däremot inte vara ett hinder för henne, till skillnad från R2 som uppgav att hennes hårda arbete har inneburit uppoffringar i hennes privatliv. R4 anger att hennes arbetsbelastning har ökat eftersom att hon har ett större ansvarsområde i sin nuvarande roll jämfört med hennes tidigare arbetsplats, likt R3s resonemang.

4.5 Pipeline problem

Ett återkommande tema som uppkom under intervjuerna var ett så kallat "pipeline problem". Fenomenet förklarades vara ett problem till varför kvinnor är så underrepresenterade i tech-branschen. Man menar på kvinnor inte exponeras för IT redan i tidig skolgång vilket gör att de är tveksamma till att studera det senare i livet. Detta tyckte vi hade relevans för arbetet och var viktigt att uppmärksamma.

4.5.1 Respondent 1

R1 berättar att hon skulle vilja se fler kvinnor i utvecklarroller. Hon påstår att kvinnor inte är teknikintresserade men att hon inte riktigt vet orsaken bakom det.

"[...] Av någon anledning så lockar ju inte tech så många tjejer. Det är nog en djupare analys varför det är så, varför man inte lockar tjejer till teknik. Sedan tycker jag att vi saknar många tjejer i dem mer "techy-rollerna", alltså utvecklarrollerna, där skulle jag vilja se många tjejer [...]"

4.5.2 Respondent 2

Under intervjun med R2 förklarade hon att det var chockerande att se hur underrepresenterade kvinnor var i tech-branschen. Detta var en stor skillnad från hennes hemland där könsfördelningen var motsatt till den i Sverige. Kvinnor i Iran uppmanas redan från tidig ålder till att studera IT.

“ [...] I grew up in Iran. And it could be interesting for you to know that unlike what you see here in Sweden, IT and development work is extremely popular for girls and women in Iran [...] And I was so surprised when I came to Sweden, I attended my master courses, and it was only me and another Indian girl. And the rest were guys. Whereas it's exactly the opposite when I did my bachelor's in Tehran. So ladies were dominating the class. And I know it's hard for you to understand. I remember, in some of the courses, we only had three, four guys. And they had to go sit at the back of class because they were scared. I know that you have a hard time believing it. But IT development work is very much encouraged. We have consultants coming in to your high school, before University already when you're in high school, you have to choose your track. You have to choose whether you want to go the medicine track or maths or arts. And then there are people who come in and give you a consultation. And in girls high schools, there are men consultants that come and encourage joining it. As well as ladies, of course. Because basically, as a lady, it is considered a very clean job because it's brainwork. You don't need to get your hands into plumbing or you know, you have your desk, you have a laptop, you have your space, you know, it's considered a completely clean and safe job for ladies”

Vidare så förklarar hon följande:

“And it is extremely encouraged already from high school level. So a lot of girls, even if they have no IT background, like I did, with my dad being an IT man. And a lot of girls are actually driven towards software engineering. IT is divided in two branches back home, it's software and hardware. So guys usually end up in the hardware part. And girls are encouraged to do software, which is programming, a lot of programming database design, you know, again, when you are doing software engineering, you study a little bit about computer networks, which has connections with hardware, some people go the network track, mostly guys again, but the software part which is development side is actually extremely popular with ladies. And this is completely opposite here in Sweden. And then I stepped into this class and I see oh, it's only guys and they think this is rocket science. You know, that's the impression here that being a developer means you should be tough and macho and you know, rough around the edges and you know...”

4.5.3 Respondent 3

Vid frågan om varför R3 anser att så få kvinnor väljer att arbeta inom utveckling svarar hon:

“Ja, jag tror att den ena delen att det börjar när du går i skolan. Nu var det ett tag sen jag pluggade men jag vet att när jag pluggade när jag gick i gymnasiet så valde jag att inte gå något teknisk för att det var bara killar i min klass. Och jag tyckte det var jättejobbigt [...]”

4.5.4 Respondent X

Professorn inom IS belyser oss vidare om ämnet. Hon menar att det som lärs ut i skolor påverkar ens beslut senare i livet. Hon anger Köpenhamns universitet som ett exempel där man lyckats få en jämn könsfördelning på datavetenskapsprogrammet; genom att gå till skolor och lära ut IT till unga kvinnor.

“Well, I, oh, I have some very definite answers about that. And the big problem is what is taught in schools. And also, it can be quite gendered in schools. So programming can be taught with a very masculine type of examples. It's also associated with maths and science and that's quite a damaging association because computer science relies heavily on mathematics, it means that people who aren't mathematical won't think that they can enter information technology, which is closely allied. So I think it's down to who has control over, you know, what is taught in schools, you can remedy that by going out to schools and talking to young women about a career on IT. And there are some successes not too far from you is the IT University in Copenhagen and they have managed to increase their undergraduates in their computer science degree to 50% female, which is just amazing.”

Vidare berättar hon att det här fenomenet kallas för the pipeline problem.

“[...] It's called the pipeline problem.”

4.5.5 Sammanfattning av temat ”Pipeline problem”

En fråga som ställdes spontant under intervjuerna var varför respondenterna ansåg att så få kvinnor väljer att bli utvecklare. R1 nämnde att kvinnor inte var så teknikintresserade. Hon var inte säker på den bakomliggande anledningen till det bristande teknikintresset bland kvinnor. R3 förklarade att det kan delvis ha med skolgången att göra. Hon berättar om sina erfarenheter. Hon kände sig avskräckt av de tekniska utbildningarna på grund av den höga närvaron av killar. R2 berättar om sin skolgång som tog plats i Iran. Hennes erfarenheter skilde sig distinkt från R3. Hon är uppväxt i Iran där hon nämner att programmering är kvinnodominerat. Kvinnor var starkt uppmanade att jobba inom IT. Hon förklarade att konsulter regelbundet besöker skolorna i Iran för att berätta om IT och uppmuntra kvinnor till det. Den gemensamma nämnaren mellan R2 och R3 erfarenheter är den tidiga skolgången. De motsatta erfarenheterna hade olika effekter på deltagarna. R2 nämner att kvinnor som inte haft några tidigare förebilder inom IT ändå valde yrket på grund av uppmaningarna som sker redan under tidig skolgång i Iran. R3 hade en mer negativ upplevelse under sin skolgång, där det framställdes som att enbart killar valde teknikutbildningar vilket avskräckte henne. Professorn inom IS belyser om att det här problemet heter the pipeline problem. Det innebär att bristen på tidig IT undervisning i skolan leder till att kvinnor blir avskräckta från yrket. Hon menar även att programmering framställs som väldigt maskulint. Professorn tyder på att det här går att åtgärda genom att åka till skolor och diskutera IT med unga kvinnor. Hon presenterar Köpenhamns universitet som ett exempel där man lyckats åtgärda

jämställdhetsproblemet och att könsfördelningen på datavetenskapsprogrammet var 50/50 män och kvinnor.

5. Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

5.1.1 Den kvinnliga stereotypen

Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson och Rosenkrantz (1972) beskriver att stereotypen för kvinnor beskrivs som känslös, recessiv, inkonsekvent och ologisk. Det påståendet stämmer inte överens med hur våra kvinnliga respondenter såg sig själva. Samtliga kvinnor beskrev att logik är något som kom väldigt naturligt för dem och har gjort sedan tidig ålder. Professorn inom IS menar att det är viktigt för kvinnor att vägra sin stereotyp och vara säkra i sina kompetenser och förmågor när de ska kliva in i tech-branschen. Alltså bör kvinnor inte tillåta sig falla i varken *deskriptiva* eller *preskriptiva* könsstereotyper, eftersom båda leder till att ge upphov till subjektiva uppfattningar och åsikter som påverkar hur kvinnor bedöms i sitt arbete och vilka karriärmöjligheter som presenteras för dem.

Garcia-Retamero & López-Zafra (2006) menar att inställningen till ledarskap som en manlig position får konsekvenser för hur kvinnor ser sig själva i ledarrollen; de känner sig ofta obekväma och osäkra i samband med dessa ledarpositioner. Enligt författarna kan det förklara den låga andelen kvinnor som befinner sig i toppen av organisationer inom mansdominerade branscher, som bland annat involverar just tech-branschen. Enligt respondenternas erfarenheter verkar det snarare som att det inte är inställningen till ledarskapsrollen som gör att de känner sig osäkra i rollen, utan hur de blir bemötta av arbetare de är i ledningen över. Det går inte att påstå att våra respondenter kände sig varken obekväma eller osäkra i sina roller, eftersom de påstår sig inte låtas påverkas av andra medarbetare. Samtliga av våra respondenter har lång erfarenhet inom tech-branschen, vilket tyder på att de troligen inte bara är ytterst kompetenta i sina roller utan också är väl medvetna om sin kompetens.

Worth (2016) förklarar att kvinnor använder medvetna strategier för att bli tagna på allvar på sina arbetsplatser. Dessa strategier kan vara val av klädsel, på vilket sätt de småpratar, till och med tillämpar kvinnor stereotypa drag av maskulinitet för att betraktas som tillräckligt kompetenta. Några av våra respondenter tyder däremot på att kvinnor måste arbeta hårdare och *mer* än män för att anses vara tillräckligt kompetenta. Enligt dem handlar det inte om att anta manliga karaktärsdrag, utan istället arbeta hårt för att bevisa att deras kön inte har med deras kompetens att göra.

Garcia-Retamero och López-Zafra (2006) menar att kvinnor som i situationer antar en manligare ledarstil, ofta kommer i konflikt med den allmänna stereotypen som kvinnor förväntas inneha (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Detta konfliktförhållande bidrar till förutfattade meningar om att kvinnor antingen i helhet anses som sämre ledare än män, eller att bedömningen av ledarens egenskaper innehar en negativ betoning när rollen besitts av en kvinna istället för en man (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). En av våra respondenter märkte skillnad i hur andra arbetare uppfattar henne som person i sin ledarroll, beroende på vilken typ av ledarstil hon tillämpar. De gånger hon upplevt resistans från personer i sitt team har varit när hon antagit en mer direkt och omild ledarstil. Hon beskrev att hon inte tillät sig bli underskattad oavsett hur hon uppfattas i sin roll. Respondenten beskrev att hon anser det vara en svaghet som kvinnor har, där de tillåter sig påverkas och

underskattas i sin roll som ledare. Det är viktigt att belysa att samtliga kvinnor haft olika erfarenheter när det kommer till hur de blivit bemötta i sina ledarroller. Fastän kvinnornas beskrivningar av deras ledarstilar är snarlika, har bemötandet av deras respektive kollegor skiljt sig åt.

Retamero och Lopez-Zafra (2006) beskriver hur kvinnliga chefer är mindre hierarkiska, mer samarbetsvilliga och mer fokuserade på att höja andras självförtroende. Utöver det brukar kvinnliga chefer i större utsträckning belöna sina arbetare för deras prestationer. Samtliga respondenter visade tendenser för denna typen av beteende i sina chefsroller. Kelan (2007) menar att optimala ICT-arbetare bör inneha en variation av soft skills och tekniska egenskaper. Soft skills associeras ofta med femininitet och beskrivs av Doyle (2022) som ett set av egenskaper såsom god kommunikationsförmåga, lyhördhet och empati, vilket även visat sig vara egenskaper som samtliga av våra respondenter besitter. Kelan (2007), redogör för hur essentiellt det är att det finns balans mellan tekniska egenskaper och kommunikativa egenskaper för arbetare inom ICT.

Mångfald inom utvecklargrupper har bland annat resulterat i mer innovativa lösningar till komplexa problem (Holtzblatt & Marsden, 2022). Mångfald leder till unika perspektiv vilket vidare bidrar till innovation, vilket i sin tur resulterar i större vinst och fler patenter (Holtzblatt & Marsden, 2022). Som Trauth och Connolly (2021) beskriver så riskerar kvinnor med en viss hudfärg, etnicitet eller socioekonomisk status att utsättas för ytterligare diskriminering. För att informationssystemutveckling ska drivas framåt är det viktigt att kvinnors delaktighet i arbetet värderas. IT-branschens framgång grundar sig i hur väl företagen väljer att bemöta och ta emot kvinnor och män med olika bakgrunder.

5.1.2 Ledningens bemötande av sina kvinnliga kollegor

Hälften av våra respondenter hade upplevt stagnering. En av respondenterna upplevde att kvinnor behöver arbeta avsevärt mer än män för att kunna avanceras. Hon hade tagit på sig andra arbetsuppgifter utanför hennes arbetsbeskrivning för att kunna få mer synlighet. Det gav däremot inte den effekten hon förväntade sig och ledde inte till avancemang. En annan respondent hade tidigare jobbat för ett startup företag. Hon hade längst erfarenhet på arbetsplatsen. Trots detta fick hon varken någon uppskattning av sin ledning eller möjlighet till avancemang. Deras upplevelser överensstämmer med Correll och Mackenzies (2016) slutsats gällande att kvinnor inte får en lika stor möjlighet till avancemang som män får. Det är även något professorn inom IS påpekade. Hon menar att kvinnor måste vara smartare än männen runt omkring sig för att kunna lyckas. De övriga respondenterna hade däremot inte upplevt stagnering. Det motsäger däremot inte Correll och Mackenzies (2016) teori utan stärker istället Trauth (2002) teori kring att alla kvinnor är olika och bär med sig olika erfarenheter.

Något som de flesta intervjudeltagarna var överens om var att de hade utfört altruistiska handlingar av något slag för sina företag. Det fanns en viss oenighet kring om det berodde på att de var kvinnor eller om det berodde på deras personligheter och deras egen vilja till att hjälpa till. En respondent trodde inte att hennes kön låg till grund för detta, medan en annan respondent var säker på att kön var en bidragande faktor bakom utförandet av altruistiska handlingar till förmån för organisationen. Den här dynamiken mellan könen var något hon själv hade bevittnat och diskuterat om med sina kvinnliga kollegor. Professorn inom IS noterade också detta, hon menar att det finns en förväntning av samhället där kvinnor ska vara snälla, hjälpsamma och omtänksamma. Hon menar att ifall en kvinna bryter ut sig ur den här

normen så medför det negativa konsekvenser. Det är även något Heilman och Parks-Stamm (2007) bekräftar, liksom professorn inom IS skriver de i sin studie att kvinnor ger ifrån sig ett sämre intryck ifall de inte uppför sig som förväntat, vilket speglar sig i deras utvärderingar. Eftersom de flesta av våra respondenter har agerat altruistiskt till förmån för organisationen, var det svårt att undersöka Heilman och Parks-Stamm (2007) teori. Men den altruistiska normen var genomskådlig bland deltagarna. Det här är något som bör utforskas vidare med en mer modern synvinkel som belyser huruvida det faktiskt finns en skillnad gällande altruistiskt beteende till förmån för organisationen mellan kvinnor och män; och på vilket sätt det skiljer sig åt mellan könen.

5.1.3 Arbetsplats och kultur

Det flesta kvinnor i den här studien hade upplevt någon form av orättvis behandling. De olika incidenterna där kvinnorna blev utsatta skilde sig åt avsevärt. Incidenterna som nämndes handlade bland annat om verbal kränkning, oönskade fysiska närmanden och en kollega som åtar sig äran för ens arbete. Holtzblatt och Marsden (2022) konstaterade i sin studie att hälften av alla kvinnor som jobbar inom STEM har upplevt könsbaserad diskriminering. Huruvida den orättvisa behandling som deltagarna upplevde motsvarar könsbaserad diskriminering är inte helt uppenbart. I samtliga fall hade gärningarna utförts av män vilket skulle kunna styrka påståendet att diskrimineringen var könsbaserad. Något flera av deltagarna noterade var personlighetstyper. De menade att det finns specifika personlighetstyper som har en tendens att utföra sådana handlingar. Slutsatsen gällande att hälften av kvinnor inom STEM och tech-branschen hade upplevt könsbaserad diskriminering kan delvis bekräftas då de flesta kvinnorna i den här studien hade upplevt någon form av orättvis eller kränkande behandling. Däremot är det svårt att besvara huruvida den riktades mot dem på grund av att de var kvinnor eller ifall det fanns andra bakomliggande orsaker såsom personligheter med tendenser för att utföra sådana handlingar.

Ett annat samband som syntes under intervjuerna var bland två deltagare. Deltagarna hade berättat om två situationer där de blev utsatta av sina manliga kollegor. I båda fallen var de eniga gällande den bakomliggande orsaken till händelserna. De blev utsatta för kränkande bemötande av sina manliga kollegor eftersom dessa kollegor kände sig hotade utav respondenterna. Situationerna som nämndes i samband med detta inbegrep kodmanpipulation i det ena fallet och nedvärdering när respondenten försökte uttrycka sina åsikter i det andra fallet. Det finns några samband mellan deras upplevelser och Heilman och Wallens (2004) slutsats om när kvinnor väl bevisar sin kompetens och når en viss framgång blir de mindre omtyckta än andra män som uppnått samma resultat. I båda fallen hade respondenterna uppvisat tecken på framgång, vilket provocerade deras manliga kollegor.

Correll och Mackenzie (2016) skriver att kvinnor riskerar att inte bli inbjudna till informella event vilket leder till exklusion. Det är på dessa informella event som kollegor har möjligheten att bygga viktiga relationer och på så vis få en ökad synlighet. De flesta av intervjudeltagarna nekade vid frågan om de upplevt sådan exklusion. Det är däremot viktigt att understryka att det inte motsäger Correll och Mackenzies (2016) slutsats. Det finns en risk att deltagarna möjligtvis inte har varit medvetna om några privata event vilket skulle förklara deras svar. Frågan kring exklusion skulle egentligen kräva en djupare undersökning då det är möjligt att vid dessa event, som Correll och Mackenzie (2016) nämner i sin studie, är det bara de inbjudna som är medvetna om. Ett annat perspektiv som är värt att belysa är att dessa privata event inte är lika förekommande i Sverige vilket också skulle förklara deras svar.

Sammantaget hade de flesta kvinnor i studien blivit utsatta för någon form av kränkning under sina arbetsliv. Den bakomliggande orsaken kring händelserna är oklar. Vissa deltagare ansåg att det inte grundade sig i kön utan snarare kring personlighetstyper medan andra var säkra kring att det grundade sig i kön. Ifall det skulle gå att fastställa att den orättvisa behandlingen respondenterna varit med om var på grund av att de var kvinnor skulle det här stärka Holtzblatt och Marsdens (2022) statistik att de flesta kvinnor inom STEM upplevt könsbaserad diskriminering. För att bekräfta detta kommer vidare forskning krävas som specifikt studerar bakomliggande orsaker till liknande företeelser i större omfattning.

5.1.4 Work-life balance

Brue (2019), beskriver i sin forskning hur kvinnor i ledarskapsroller har svårigheter att avgränsa mellan sina arbetsroller och sina personliga roller, speciellt när de är i ledningen av mansdominerade yrken, som exempelvis STEM. En av respondenterna beskriver hur avgränsningen mellan arbetsliv och privatliv kan vara svår att bibehålla eftersom hon till största del arbetar hemifrån. Hon beskriver att det är lätt hänt att man sitter kvar efter att arbetsdagen tagit slut för att göra lite småfixar. Hon anser det inte att hon överanstränger sig eller att hon känner ett behov av att arbeta lite extra. Behovet av att överanstränga sig för att prestera och imponera kan leda till att privatlivet till viss del behöver offras och balansen mellan arbetsliv och privatliv rubbas. En av våra andra respondenter anser att hon behövt offra delar av sitt privatliv på grund av att hon har varit väldigt fokuserad på att bygga sin karriär. Det finns inget som kan tyda på att detta är ett könsrelaterat problem. Det handlar i grund och botten om hur man som individ väljer att styra upp sitt liv och vad man väljer att prioritera. Olika respondenter hanterade sin work-life balance på olika sätt, de har växt upp under olika omständigheter, haft olika förutsättningar och behövt kämpa olika mycket för att komma dit de befinner sig idag. Några har behövt offra delar av sitt privatliv mer än andra men det visar sig skiljas åt på en individuell nivå, mer än på en könsbaserad nivå vilket ytterligare stärker teorin kring att alla kvinnor är olika och bär med sig olika erfarenheter (Trauth, 2002).

Sarker et al. (2021) presenterar effekterna av obalans mellan arbetslivet och privatlivet inom IS-världen. En av dessa är utbrändhet, som en konsekvens av att en individ tillbringar en stor mängd tidsrelaterade resurser på arbetsplatsen vilket i sin tur tar ifrån dyrbar tid från privata samt familjerelaterade aktiviteter. Jämfört med män, upplever högpresterande kvinnor högre nivåer av work-life conflict (Sarker et al., 2021). Professorn inom IS påstår precis som författarna att anledningen till varför kvinnor tycks uppleva mer konflikter när det gäller work-life balance är att de ofta behöver handskas med arbete och familjeliv samtidigt. Kvinnor arbetar konsekvent fler timmar, som utgörs av både betalda och obetalda timmar. Professorn menar att kvinnor bär mer på vad som kallas känslomässig belastning. Det kan absolut ligga någonting i att work-life balance påfrestar kvinnor mer psykiskt av den anledningen. Det är däremot ett ämne som kräver ytterligare forskning för att en slutsats ska kunna dras. Även denna aspekt av work-life balance framgår som väldigt individbaserad, snarare än en allmängiltig norm.

En av våra respondenterna uttryckte en tanke kring att det finns en risk för work-life conflict om man går iväg på föräldraledighet. Hon menar att det uppkommer en potentiell klyfta mellan ens "gamla kunskap" och vad som är nytt; eftersom tech-branschen är så fortgående. Samma tanke kan även tillämpas vid längre frånvaroperioder som inte har med föräldraledighet att göra. Frånvaroperioder från tech-branschen i helhet kan påverka anställdas

avancemang oavsett kön. Sarker et al. (2021) belyser däremot att fastän det kan beröra alla, oavsett kön så är det viktigt att beakta att IT-branschen är mansdominerad och att kvinnor kan känna ett större behov av att överanstränga sig för att prestera och imponera. Som tidigare nämnt så anses kvinnor behöva arbeta mer och hårdare för att deras kompetenser ska erkännas, vilket i sin tur kan göra att kvinnors frånvaroperioder möjligtvis leder till avancemang i lägre grad.

5.1.5 Pipeline problem

En vanlig missuppfattning är att kvinnor är underrepresenterade inom tech-branschen på grund av att de inte har ett intresse för tekniska ämnen och dessutom inte är kunniga i dessa ämnen (Pechtelidis et al, 2015). En av respondenterna berättade om sitt hemland där könsfördelningen inom IT ser annorlunda ut från Sverige. Hon berättade att det finns en distinkt skillnad mellan Sverige och hennes hemland där IT anses vara kvinnodominerat. Hon förklarade hur konsulter kom till hennes skola redan i ung ålder för att berätta om och uppmuntra till IT. Hon beskriver att IT yrket betraktas det som ett kvinnligt område i hennes hemland, då det inte kräver fysiskt arbete. Professorn inom IS yttrade sig också kring detta. Hon förklarar att detta fenomenet heter *the pipeline problem*. Hon menar att ifall kvinnor redan i ung ålder skulle bli uppmuntrade till att studera IT i skolan, skulle könsfördelningen se annorlunda ut i tech-branschen. Det här kan förklara missuppfattningen om att kvinnor inte har ett intresse för tekniska ämnen, då det finns ett samband i att de inte blir tillräckligt exponerade för det. Croasdell, McLeod och Simkin (2011) menar att kvinnor har ett genuint intresse för tekniska program såsom informationssystem, men att det är andra utomstående faktorer som bidrar till att kvinnor avskräcks från IS-relaterade utbildningar. En tidig introduktion till ämnet för unga kvinnor kan leda till att de inte tvekar på att träda in i tech-världen lika mycket.

5.2 Metoddiskussion

Metoderna som valdes inför studien hade både sina för- och nackdelar. Studien förlitar sig väldigt mycket på Critical Incident Technique. Även om den här intervjumetoden ledde till att många intervjudeltagare berättade om tidigare incidenter som inte var begränsade till specifika frågor, ledde det till att frågor inom vissa områden uteblev. Nedan listar vi några exempel på frågor som vi i efterhand känner att vi kunde lagt till:

- “Har du någonsin upplevt att du stagnerat i din karriär? Om ja, vad var orsaken bakom det här?”
- “Har du någonsin upplevt att du blivit underskattad av din chef? Om ja, kan du berätta mer om detta?”
- “Har du någonsin upplevt att du som kvinna får mer enformiga arbetsuppgifter än dina manliga kollegor?”

Avsaknaden av dessa frågor lämnade ett gap i diskussionen för avsnittet *Ledningens bemötande mot sina kvinnliga kollegor*. En förändring som vi i efterhand skulle velat ändra var att skapa ett fylligare frågeformulär. Vi märkte att CIT inte är gränslös, utan istället har begränsningar i sig själv. Även om metoden tillät deltagarna att prata fritt om sina upplevelser så kan ytterligare frågor belysa situationer som intervjudeltagarna inte annars skulle tänkt på. Sammanfattningsvis kan man säga att CIT är väldigt användbar på så vis att det kan kasta ljus

på situationer som forskare inte skulle kunna komma fram till genom raka frågor. Tvärtemot kan CIT även förbise situationer som deltagarna själva inte tänkt på. Man kan däremot argumentera ifall vi som skribenter använt CIT på fel vis då CIT ämnar att framförallt undersöka kritiska incidenter i motsats till bortglömda incidenter. I vårt fall så skulle en metodförbättring varit att utforma ett fylligare frågeformulär i samband med CIT.

En annan svårighet som uppkom under studien var undersökningen av work-life balance. De flesta av kvinnorna som intervjuades hade inte barn. En förändring i urvalet av intervjudeltagare skulle vara optimalt då det vore passande att intervjua fler kvinnor som har barn. Det här skulle ge oss en djupare insyn i kvinnors work-life balance. Att utöka urvalet och intervjua flera kvinnor i samma organisation skulle också kunna ge djupare insikt i kvinnors upplevelser i tech-branschen. Sammanfattningsvis skulle ett bredare och större urval av intervjudeltagare kunnat ge studien en mer djupdykande diskussion och möjligtvis presenterat ett annorlunda resultat av studien.

5.3 Förslag på framtida forskning

Under studiens gång uppkom flera intressanta ämnen som är värda att forska vidare kring och/eller fördjupa sig i. De som upptäcktes i vår studie är följande:

- *The pipeline problem*: Det här fenomenet handlar om vad som lärs ut under skolgången. Det här är ett ämne som vi anser bör utforskas mer, i synnerhet i Sverige. Kan man lösa “the pipeline problem” genom att lära ut IT till tjejer redan i ung ålder? Bidrar det svenska skolsystemet i dagsläget till att färre kvinnor studerar IT?
- De flesta av intervjudeltagarna hade inte upplevt exkludering från sina arbetsplatser på grund av deras kön. Av den här anledningen skulle en sådan studie vara relevant för framtida forskning. Är det här ett fenomen som ändå sker utan deras medvetande? Är detta mer förekommande i tech-branschen?
- Altruism är ett annat område som bör undersökas. Finns det en skillnad gällande altruistiskt beteende till förmån för organisationen mellan kvinnor och män; och på vilket sätt det skiljer sig åt mellan könen.
- En undersökning kring vilka effekter och resultat en kvinnlig ledarstil ger i kontrast till en manlig ledarstil. Hur påverkar en kvinnlig ledarstil i tech-branschen effektiviteten samt kvaliteten på arbetet?
- Vilka hinder får kvinnliga VD:n bemöta i tech-branschen? Hur skiljer sig upplevelser av hinder kvinnor får bemöta på olika organisationsnivåer?

5.4 Slutsats

Några av kvinnorna hade upplevt hinder under sitt arbetsliv i högre grad än andra. Sammanfattningsvis kan man konstatera att den konkreta problematiseringen med “den kvinnliga stereotypen” inte visat sig som ett påtagligt problem i våra resultat. Det här var ett genomgående tema under resultatdiskussionen. I de flesta fallen var det svårt att avgöra bakomliggande orsaker till deras upplevelser, vilket gör att det inte går att fullständigt konstatera att varje kritisk incident var en konsekvens av deras kön. I flera fall betraktades andra orsaker ligga till grund för de kritiska momenten, såsom personer i deras omgivning med tendenser att utföra missgynnande handlingar. Samtidigt går det inte heller att förneka att det har att göra med könsbaserad diskriminering.

Vad resultatet i denna studie däremot påvisade var att varje kvinna hade unika upplevelser av hinder de fått bemöta inom tech-branschen. Skillnaderna mellan respondenternas upplevelser handlade inte endast om vad de faktiskt hade erfarit, utan sträckte sig även i deras tankar kring varför de anser att sådana händelser hade inträffat. Eftersom sambandet av deras upplevelser av hinder visat sig i deras skiljaktigheter, tyder det på att vidare IS forskning kring jämställdhet bör anamma ett individperspektiv.

Vad vår studie visar är att det krävs mer forskning kring det här ämnet utifrån ett individperspektiv, då mycket av den tidigare forskningen kring vilka hinder kvinnor inom tech-branschen får uppleva fokuserar på kvinnor som grupp. IS-Forskning som fokuserar på jämställdhet utifrån ett individperspektiv, såsom IDTGIT av Trauth och Connolly (2021) medför flera fördelar. Bland annat ger det en större insyn i varför kvinnor är underrepresenterade i tech-branschen och det kan även bidra med lösningar på hur man kan locka fler kvinnor till branschen. En sådan lösning kan vara att vidare undersöka the pipeline problem. Vårt resultat tyder på att appliceringen av detta fenomen i praktiken har bidragit till att jämna ut könsfördelningen i bland annat tech-industrin i Iran och även vid ett universitet i Köpenhamn. Detta är viktigt att understryka att en sådan forskning inte bara är välbehövlig inom IS-forskning, utan även för företag som arbetar med bland annat IS.

Bilaga 1 – Definitionslista

Begrepp:	Definitioner:
STEM	STEM är en akronym till <i>Science, Technology, Engineering, Mathematics</i> (Hallinen, N.D).
Tech-branschen	Tech-branschen inbegriper företag som säljer/erbjuder produkter eller tjänster relaterade till mjukvara, hårdvara, AI och elektronik. Utöver det innefattar det även företag som huvudsakligen ägnar sig åt IT (Frankenfield, 2022).
IT	IT är en förkortning till Informationsteknologi och hänvisar till användning av datorer/mjukvara för att förvara och skicka information (Cambridge Dictionary, N.D).
ICT	Förkortning av Information Communications Technology. Begreppet är specifikt för företeelser där IT ämnar att bistå individer och institut i hanteringen av information. (Julita, N.D).
IS (Information System)	Informationssystem är en uppsättning av sammanhängande komponenter som samlar in, manipulerar, lagrar och sprider information samtidigt som det tillhandahåller en återkopplingsmekanism för att möta organisationens mål. Det är återkopplingen av information som hjälper organisationer att nå sina mål, som att öka vinsten eller förbättra kundservicen. Ett informationssystem kan vara manuellt eller datoriserat. (Stair & Reynolds, 2020).
Linjechef	En person som är direkt ansvarig för att leda någon annans arbete i ett företag eller en verksamhet, linjechefer fungerar som en länk mellan anställda och högsta ledningen. Linjechef anses vara en chef för ett specifikt funktionsområde inom en organisation. (Cambridge Dictionary, N.D). Linjechef kan även ha titlar som enhets- eller avdelningschef.

Bilaga 2 - Intervjuguide

Tabell 1: Huvudbegrepp, underbegrepp och exempel på begrepp ur IDTGIT (Trauth & Connolly, 2021).

Table 1. Constructs of Individual Differences Theory of Gender and IT (IDTGIT)		
Construct	Subconstruct	Examples
Environmental Influences	Economic influences	Cost of living, unemployment
	Cultural influences	Attitudes about women
	Societal infrastructure influences	Availability of childcare
	Policy influences	Laws about gender discrimination
Individual Identity	Personal demographics	Age, ethnicity, socio-economic status (SES), marital status, geography, educational background
	Type of IT work	Software development, IS design
Individual Influences	Personal influences	Significant people (parents, counselors, mentors, role models) Significant life experiences
	Personal characteristics	Personality traits, abilities

Bilaga 3 - Intervjufrågor (svenska)

Kategori	Frågor
Individual identity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hur gammal är du? 2. Är du gift? 3. Har du barn? Hur många? 4. Vad har du studerat tidigare? 5. Kan du beskriva vad din nuvarande arbetsroll är? 6. Hur länge har du jobbat inom branschen? 7. Hur såg din uppväxt ut? Under vilka förhållanden växte du upp?
Individual differences	<ol style="list-style-type: none"> 8. Har du alltid varit intresserad av teknik/IT? 9. Finns det en eller flera specifika personliga egenskaper som hjälpt dig inom arbetslivet? (Självsäkerhet, omtänksamhet, osv) 10. Finns det en eller flera specifika egenskaper som hjälpt dig att lyckas inom IT? <ol style="list-style-type: none"> a. Om ja, beskriv vilka och varför. 11. Vad fick dig att välja IT-yrket? <ol style="list-style-type: none"> a. Beskriv din resa till att välja att arbeta inom branschen. 12. Finns det någon person i ditt liv som inspirerat dig till att välja IT yrket? <ol style="list-style-type: none"> a. Finns det några händelser eller annat som inspirerat dig till att välja IT? 13. Hur skulle du beskriva din ledarstil? 14. Work-life balance handlar om balansen mellan arbetsliv och privatliv. Hur ser din work-life balance ut?

Environmental (CIT)	<p>15. Kan du berätta om en händelse under din studietid där du kände dig exkluderad/utanför/utpekad? (CIT)</p> <p>a. Tror du att det var pågrund av att du är en kvinna?</p> <p>16. Kan du berätta om en händelse under ditt arbetsliv där du kände dig exkluderad/utanför/utpekad? (CIT) (Avser hela arbetslivet ink tidigare jobb)</p> <p>a. Tror du att det var pågrund av att du är en kvinna?</p> <p>b. Var det främst män eller andra kvinnor som bidrog till detta?</p> <p>17. Har du någonsin hamnat i en “ovanlig” situation på din arbetsplats, endast för att du är kvinna? (CIT) (Avser bara nuvarande arbetsplats)</p> <p>18. Hur är könsfördelningen på arbetsplatsen? Jämställt?</p> <p>19. Har du bevittnat en annan kvinna hamna i en “ovanlig” situation på sin arbetsplats, endast för att hon är en kvinna?</p> <p>20. Har du någonsin känt press till att utöva altruism?</p> <p>21. Har du någonsin upplevt att du blivit exkluderad endast för att du är kvinna? (Avser informella och icke informella sammanhang inom jobbet).</p>
Branschfrågor (tillägg)	<p>22. Varför tror du att tech-branschen är mansdominerad?</p> <p>23. Vilka egenskaper anser du är viktiga för en kvinnor som vill göra karriär inom IT?</p> <p>24. Vad tror du gör att kvinnor vill stanna kvar i IT-branschen?</p> <p>25. Vilket tips har du till unga kvinnor som vill arbeta i IT-branschen?</p>

Bilaga 4 - Intervjufrågor (engelska)

Category	Questions
Individual identity	<p>1. Tell us a little bit about yourself:</p> <p>a. How old are you?</p> <p>b. Are you married?</p> <p>c. Do you have any kids? How many?</p> <p>2. What have you studied before?</p> <p>3. Can you describe your current position/job role? For how long have you worked as a [job title]?</p> <p>4. For how long have you worked in the tech field?</p> <p>a. Have you had any critical obstacles along the</p>

	<p>way?</p> <p>5. Can you describe your upbringing?</p> <p>a. Under what circumstances did you grow up?</p>
Individual differences	<p>6. Have you always been interested in technology and IT?</p> <p>7. Are there any specific personal qualities that have helped you through your work life? Such as confidence, your sense of caring etc.</p> <p>8. Are there one or more specific qualities that have helped you succeed in IT?</p> <p>a. If yes, describe which and why.</p> <p>9. What made you choose the IT profession?</p> <p>a. Describe your journey of choosing to work in the industry.</p> <p>10. Is there anyone in your life who has inspired you to choose the IT profession?</p> <p>11. Are there any events or anything else that inspired you to choose to work within IT?</p> <p>12. How would you describe your leadership style?</p> <p>13. Work-life balance is about the balance between work life and private life. What does your work-life balance look like? How would you describe it?</p>
Environmental (CIT)	<p>14. Can you tell us about an incident during your studies where you felt excluded or discriminated against?</p> <p>a. What do you think was the reason behind it? Gender?</p> <p>b. Was it mainly men or women who were behind this?</p> <p>15. Can you tell us about an incident during your work life where you felt excluded or discriminated against?</p> <p>a. What do you think was the reason behind it? Gender?</p> <p>b. Was it mainly men or women who were behind this?</p> <p>16. Have you ever experienced an unusual situation during your work life just because you are a woman?</p> <p>17. How is the distribution in terms of gender at your current workplace? Is it equal?</p> <p>18. Have you ever witnessed another woman being pointed out/excluded/discriminated against in your work life just because she was a woman?</p> <p>19. Altruistic behavior, a behavior that is considered to be performed voluntarily in favor of the organization. Have you ever felt that you needed to exercise it?</p> <p>20. Have you ever experienced being excluded just because you are a woman? (Refers to informal and non-informal contexts within the job).</p>
Questions about the tech	<p>21. Why do you think the tech industry is male dominated?</p>

industry (extra)	<ol style="list-style-type: none">22. What qualities do you consider important for a woman who wants to pursue a career in IT?23. What do you think makes women want to stay in the IT industry?24. What tips do you have for young women who want to work in the IT industry?
-------------------------	--

Bilaga 5 - Transkribering intervju 1

Victoria: Första frågan, hur gammal är du?

R 1: Jag blir 44 i år.

Victoria: Är du gift?

R 1: Ja, jag är gift.

Victoria: Har du barn? I så fall hur många?

R 1: Jag har tre stycken barn.

Victoria: Vad har du studerat tidigare?

R 1: Jag började med att plugga tyska ett halvår, sedan har jag läst både ekonomi och systemvetenskap. Så jag har magister faktiskt i båda ämnena.

Victoria: Kan du beskriva vad din nuvarande arbetsroll är?

R 1: Ja, jag sitter som avdelningschef inom technology på [företagsnamn]. Så jag har cirka 50 stycken anställda under mig och några chefer som är direktrapporterande. Så jag har tre stycken direktrapporterande chefer som har gänget i sig. Vi jobbar med business applications, dvs vi ser till att vår egen business har bra applikationer att använda oss utav när vi går ut och installerar, säljer och så vidare.

Victoria: Kan du beskriva hur en vanlig dag ser ut på jobbet?

R 1: Det är väldigt skiftande. Det är högt och lågt och stort och smått kan jag säga, och det är det jag tycker är roligt också. Just nu är vi inne i lönesamtal, så nu sitter jag med många lönesamtal. Jag sitter här tre dagar i veckan, på kontoret och två dagar hemma. Jag försöker vara tillgänglig men det är mycket möten däremellan. Det kan vara möten som är personalrelaterade, kan handla om lön eller utveckling, någon som har sagt upp sig osv. Vi håller på väldigt mycket med rekrytering nu, för vi anställer, många. Vi växer. Sen kan det handla om rent operationella (möten), som jag dyker ner i ibland; och leveransen, att prata med kunder och se till att vi har kontroll på vår leverans om det eskalerar någonstans och jag behöver rycka in. Sen engagemang i det stora hela, få hela min avdelning att känna att vi rör oss mot samma mål, att jag har en strategi framåt, att jag förmedlar den, att vi jobbar med den. Jag skulle säga, allt möjligt!

Victoria: Det låter jätteintressant faktiskt.

R 1: Det är jätteroligt!

Belma: Hur länge har du jobbat inom branschen?

R 1: Jag har jobbat med IT sedan 2005. Det var då jag började jobba.

Belma: Och det va precis efter din utbildning då?

R 1: Ja.

Belma: Har du alltid varit intresserad av teknik och IT?

R 1: Nej, det har jag egentligen inte. Inte som barn, alls. Sen har jag alltid gillat problemlösning, alltid logik, mönster och den typen av... matte har jag alltid gillat! Jag förstod inte som barn att jag skulle jobba med teknik liksom. Jag läste samhälle på gymnasiet, men sedan var det någonting i mig som liksom; jag började plugga ekonomi och tänkte [suck], det var lite fluffigt och tråkigt. Det var lite så, övergripande. Jag ville dyka ner mer och lösa problemen och bara få använda den logiken eller den logiska kunskapen som jag faktiskt har. Då blev det systemvetenskap. Sedan föll det sig väldigt naturligt och jag tyckte det va roligt.

Victoria: Det liknar faktiskt min egna; jag gick också samhälle och så var det någonting i mig som switchade. Jag sökte också till ekonomi, så det är lite roligt när du beskriver det. Liknar väldigt mycket mig själv.

Belma: Finns det en eller flera specifika egenskaper som hjälpt dig inom arbetslivet? Såsom självsäkerhet, omtänksamhet, osv.

R 1: Det tror jag nog, eehm, jag har ett eget driv. Eehm, jag vill nå resultat. Så det har nog gjort att jag hela tiden har tagit mig framåt och inte nöjt mig riktigt. Samtidigt är jag jätteintresserad av människor och älskar att knyta kontakter och se andra växa. Det har jag kommit fram till, från att ha vuxit själv ganska mycket, så vill jag fokusera på att få andra att blomstra, lyfta dem, motivera dem och liksom lyfta en större grupp av människor.

Belma: Det låter väldigt bra. Finns det en eller flera specifika egenskaper som hjälpt dig att lyckas inom just IT?

R 1: [kort paus], Grundläggande tror jag nog det jag började med (att prata om), att jag har det här logiska tänkandet, att jag besitter det liksom.

Victoria: Problemlösningen...

R 1: Problemlösningen, ja! Sen att jag lyckats vidare, är nog inte IT-relaterat utan det är nog med allmänt att jag har drivet och är prestigelös och tycker om att ta mig framåt.

Belma: Finns det någon person i ditt liv som inspirerat dig till att välja IT yrket?

R 1: Nej. Ingen faktiskt, jag har inga förebilder inom släkt eller familj eller... Jag är den första som landade inom det här.

Belma: Okej, hur skulle du beskriva din ledarstil?

R 1: Den är öppen, ohierarkisk och engagerande. Men också ganska driven, resultatriktad.

Belma: Var tror du det härstammar ifrån att du utvecklat den typen av ledarstil?

R 1: Det är väl en kombination av mig själv och de ställena jag varit på och de teamen jag har jobbat med. [kort paus]. Ja.

Belma: Skulle du säga att det har varit något fall där du har upplevt eller blivit utsatt för motsatsen och att du därför känt att du vill göra saker annorlunda?

R 1: [längre paus] eehm. Jaa, och det tror jag väl egentligen att de flesta är med om i sitt arbetsliv att man haft en chef... Jag har haft någon chef som jag inte alls tycker har stöttat mig, som bara varit som en våt trasa vid sidan om som varken hjälpt mig eller stjälpit liksom, där jag tänkt varför finns den personen? Jag gör ju den personens jobb. Så, det har jag tänkt - att jag ska vara engagerad, jag ska förstå vad det är vi sysslar med på avdelningen, jag ska kunna svara på de flesta frågorna; absolut inte gå ner på detaljer - det tekniska, men jag vill ha en överblick. Den har jag varit med om, sen kan jag nog aldrig varit med om att någon varit elak eller oförsämd, jag har alltid haft stöttande chefer. Sen har det varit perioder där jag haft en japansk chef som inte pratat engelska överhuvudtaget, som också var ganska frånvarande som ni förstår [skratt], så det har varit högt och lågt. Under många år har jag haft ganska många globala chefer som inte varit nära mig, där jag fått vara väldigt väldigt självständig och jag har i princip styrt och ställt allting själv; det har nog påverkat mig kanske. Jag är van att driva saker själv och ta beslut. Men jag tycker att det är jättehärligt nu att jag har en svensk chef som fattar vad jag pysslar med, som kan stötta mig och jag kan ringa i vardagen och be om råd.

Victoria: Vad är en egenskap du tycker är viktigast när man är en chef?

R 1: Finns så himla många, det är en kombination av massa. Men jag skulle säga att en viktig egenskap är att förmedla trygghet. Har jag medarbetare under mig som känner sig trygga, då vågar de också testa grejer, de vågar leverera, de vågar misslyckas. Det händer saker om jag förmedlar trygghet.

Belma: Kan du berätta om en händelse under ditt arbetsliv där du kände dig exkluderad/utanför/utpekad bara för att du är en kvinna?

R 1: [lång paus] Nej, det kan jag inte.

Belma: Inte utanför arbetsplatsen heller?

R 1: Du tänker privatlivet?

Belma: Ja, där kanske endast en viss grupp träffats utanför arbetstid och att du i sådana fall känt dig exkluderad; endast för du varit kvinna?

R 1: Nej, jag kan faktiskt inte komma på en enda.

[längre paus]

Victoria: Hur är könsfördelningen på arbetsplatsen? Tycker du att det är jämställt så som det ser ut idag?

R 1: Jämställt är det, för att jag tycker att vi behandlar alla lika här och att det är en jättebra jämställd kultur; men det är en skev fördelning på kvinnor och män. Vi är alldeles för många män, alldeles för få kvinnor.

Belma: Vad tror du det kan bero på?

R 1: Det är en väldigt, väldigt bra fråga. Av någon anledning så lockar ju inte tech så många tjejer. Det är nog en djupare analys varför det är så, varför man inte lockar tjejer till teknik. Sedan tycker jag att vi saknar många tjejer i dem mer "techy-rollerna", alltså utvecklarrollerna, där skulle jag vilja se många tjejer. Vi har ganska många tjejer som är chefer, ganska många produktägare, SCRUM-masters... Men av någon anledning har tjejer en tendens att gå in som utvecklare och sen efter något år så vill man jobba lite mer med ledarskap eller lite mer business och så.. Medan många män stannar med utvecklingsarbetet.

Belma: Är det likt din situation? Började du också som utvecklare?

R 1: Ja det är det! Det är precis som min egen situation.

Belma: Var det något speciellt som fick dig att vilja sluta med utvecklingsdelen?

R 1: Dels var det inte det jag brann för från början, jag har som sagt aldrig varit så super-teknik intresserad. Det var mer när jag började studera systemvetenskap som jag insåg om jag läser det här programmet så måste jag inte sitta och koda resten av livet, det här öppnar upp för vad som helst. Mitt mål har aldrig varit att sitta och koda. Däremot är jag jätteglad att jag började med det. [längre paus]. Men sen också helt ärligt, jag var inte bäst på att koda. Jag ska inte in där och konkurrera. Jag gjorde det alldeles okej, men det är helt skevt att använda mig till det. Finns de som gör det mycket bättre. Så kan jag fokusera det jag är duktig på.

Belma: Har du bevittnat en annan kvinna hamna i en "ovanlig" situation på sin arbetsplats, endast för att hon är en kvinna?

R 1: [längre paus]. Jag vet att min chef på mitt förra företag, hon var med om detta en hel del gånger. Hon var högre uppsatt i organisationen och jobbade tidigt mot Japan. Jag jobbade nämligen på [företagsnamn] under jättemånga år. Det var ganska många tillfällen som hon inte blev medbjuden ut på kvällarna för att de gick till lite roligare barer, där kvinnorna inte passade in på. Hon kanske inte ville heller, det vet jag inte. Men på arbetsplatsen så, i Sverige... Nej, det har jag inte.

Belma: Tror du det påverkade hennes arbetssituation att hon inte blev medbjuden på dessa kvällarna?

R 1: Ja, det tror jag att det kan påverka att man inte riktigt blir en i gänget. Man missar ganska mycket informella diskussioner där man ändå tar någon sorts beslut.

Victoria: Detta förra företaget, var det i Japan?

R 1: Nja, vi jobbade mycket mot Japan. Vi hade många kollegor i Japan.

Victoria: Bodde du där då?

R 1: Nej, jag bodde i Sverige. Jobbade bara mycket mot dem.

Victoria: Och din chef? Hon bodde i Sverige?

R 1: Hon var svenska också. Bodde också i Sverige. Så det var ju under besök hos kollegorna i Japan.

Victoria: Det var då hon upplevde detta?

R 1: Ja, så det kanske bara var mer en kultur fråga. Jag tror aldrig hon var med om det i Sverige.

Belma: Jag vet inte om du är bekant med begreppet altruism?

R 1: Du får gärna förklara lite mer.

Belma: Det handlar i princip ett beteende där man utför handlingar utan ändamål att gynna eget intresse. Frågan är ifall du utövat altruistiskt beteende på företag, där du t.ex erbjudit hjälp utan att känna att du får något för det. Exempelvis självmant anordnat företagsfrukostar, hjälpt till med informella arbetsuppgifter osv; ifall du känt att du liksom behövt utöva det eller helt enkelt känt att du velat utföra sådana handlingar?

R 1: Jag tror jag förstår vad du är ute efter litegrann, ofta kan det vara så om vi ska anordna en after work, "vem kan ta det på sig?". Det är nog möjligt att jag gått in där. Jag skulle nog inte säga att det har med min roll som kvinna att göra, att jag tagit på mig såna saker. Det är nog mer att jag tycker det är roligt och att jag dragit ihop det med någon annan. Men absolut; nu med pink programming, det var jag som anmälde mig och går in och talar för att jag tycker det är roligt.

Belma: Men när det kommer till att planera AW, hur tycker du allmänt att det är uppdelat? Är det oftast kvinnor eller män som tar sådana initiativ? Eller har det absolut ingen betydelse?

R 1: [kort paus] Oftast är det män, vi är ju så väldigt många fler män. Det är rätt sällan det är en kvinna som går in och styr upp det.

[längre paus].

Belma: Du har svarat på de flesta av våra återstående frågor redan så känns dumt att upprepa dem igen men tänkte fråga en mer allmän fråga. Vilka egenskaper tror du är viktiga för en kvinna som vill göra karriär inom IT?

R 1: [längre paus] Alltså, jag tror att se till att [kort paus] se till att hamna någonstans där man känner att man hamnat rätt. Där man känner att man gör ett bra jobb, så länge man gör ett bra jobb så blir man respekterad oavsett vem man är skulle jag säga. Man ska se till att bli respekterad för arbetet man gör. Sen tror jag att väljer man att problematisera saker och sätter sig i en offer-roll så kan man bli ett offer var som helst. Går man in rakryggad i alla diskussioner och inte backar för att man tror någonting utan tar plats och testar att tycka till och "öppna rösten" så märker man ganska snabbt att det uppskattas. Det är oavsett om man är kvinna eller någonting annat. Ta plats.

[vi tackade R 1 för samtalet och avrundade].

Bilaga 6 - Transkribering intervju 2

Belma: Can you tell us a little bit about yourself, how old you are. Are you married? Do you have kids? And how many?

R 2: Yeah. So I'm 40. I was born in 1981. I still consider myself 40 and not 41, I still have one or two more months left. I'm in denial. [skratt]. I don't have any children. I'm married. And I have lived in Sweden since 2008. I am originally from Iran. I did my bachelor's degree in software engineering at a university in Tehran. And I started working with banking solutions as a developer for a private bank there for four and a half years. And then I got my admission adventure at [universitetsnamn]. And it was a decision to make basically, I was 27, at the time, and I had a job. I'd been away from school for four and a half years. And then it was a decision, am I going to move and put everything behind go for a one year, you know, master program abroad. And I'm very glad that I made that decision. I came to Sweden to start as a Master's student, because I had a working-background as a developer. And already, I managed to get a job as a developer, as soon as I arrived, or less than two months after I had arrived. And I continued my master's alongside working part time as a developer, finished a master's in [universitetsnamn] in only nine months, almost a year, and started working with a startup company in [stad]. And I worked with them for four years as a developer. But then, you know, as you work more and more you grow into the role, you become a senior developer. And then after a while, you come to the point that you can actually design solutions. So you start working as an architect. So since 2012, I have been working as the solution architect, and technical-lead, in different projects. The largest team I have been leading as an architect had 40 people. And at the moment, I have different hats in [företagsnamn]. I work as a team manager, I have my job as the solution architect working on assignments. And I'm also the head of Azure Center of Excellence. Microsoft Azure is the public cloud platform. You know, we have different vendors, we have Amazon, Microsoft, and Google, each of them have their own public cloud platforms, and Azure belongs to Microsoft, I've always been working with Microsoft technologies. In this field, you have to continue studying and learning year after year, your previous knowledge becomes deprecated. So you will never stop studying and learning new things even after you start working after graduation. So I think I'm pretty good at keeping myself up to date. So yeah, so I have made sure that I keep up with all the cloud changes in the market, trends... and, yeah, I've been growing in the role.

Victoria: And how would you describe your day to day work? Like, what do you do? During the day, when you're working, what are your main assignments?

R 2: Yeah, absolutely. So since I am a team manager, I have 11 people in my team. I start my day by checking, you know, on my list of tasks that I have, as a manager, basically, keeping track of who has an assignment, who doesn't, who has an interview coming up, who needs some support in certain areas, and then I make sure that I pre booked them. During the day I plan and squeeze some time for at least one or two people from the team during the day. Besides that, when you are working on a project with a client you usually have, you know, agile methodologies, which basically means you have to interact a lot with your team members.

Victoria: We are familiar with agile work, we have a lot in our school.

R 2: You cannot run away from it's everywhere, all over the place. And when you work the agile way part of it means you should be flexible. When it comes to requirements, you should get going and start producing, you know, like start coding, even if the requirements are not 100% clarified, as much as you know, you start building based on. But another part of it is, of course, the scrum, where you're working, and that you should have daily standup calls where all the team members come together for 10-15 minutes, there is a scrum board. And you base, of course, your scrum master will go through the, you know, the board, asking for the latest status of different tasks, activities, if anyone has any blockers, they have to raise a flag right there. And also people should mention what they did the day before, and what's coming their way during this current day that is about to start. So that's basically the first official meeting of the day for me, it starts at a quarter to nine. And we have a large team, so working with my clients usually takes longer than 15 minutes. But we go through the status, we make sure that everyone feels comfortable with what they have to do during the day. And then we get going.

In the project work, I do solution design work, which involves reading up on the documentation around requirements that we have received from the client, matching it to the technology platform that could serve the purpose basically. Okay, so solution design is part of the work in the project. I also do code reviews for the developers after they think they are done. [skratt]. Then, yeah, I booked a call with them. Right now, we've worked with a lot of hybrid setups in our teams, so a huge portion of our developers sit in India, some sit in the UK, some sit in other parts of Europe, so you don't meet everyone here in Sweden, maybe only three or four people are in Sweden. And of course, you know, with offshore mindsets, you know, in order to save costs, a lot of people are sitting in India and are working with us.

And then of course, you know, if you have expectations in terms of quality of code, structures, patterns that need to be followed, then you need to train the developers even though they claim they are senior, they may not necessarily comply with the quality and basically level of delivery that we expect here in Sweden. So you need to do code reviews and some polishing of the work. And then of course, it is sent for testing. So we basically hand over to another team, which is the test team and they will smash it.

Belma: Can you describe your upbringing and under what circumstances did you grow up?

R 2: Yeah, absolutely. I grew up in an upper middle class, kind of family. My dad was an IT man. And he also was a university professor himself. He was an ex [företagsnamn] employee. So I grew up close to computers. And I even went on different computer training courses, which were fun when I was six, seven years old. It was through my dad's office, you know, employees and kids were invited to do development work. And so I got exposed to IT. And I actually was fascinated by it. I really knew that I wanted to study it when I was in my early teens. And I am thankful because of my dad and his influence in the family of course. And I grew up in Iran. And it could be interesting for you to know that unlike what you see here in Sweden, it and development work is extremely popular for girls and women in Iran,

Victoria: Oh, okay. I didn't know.

R 2: Exactly. And I was so surprised when I came to Sweden, I attended my master courses, and it was only me and another Indian girl. And the rest were guys. Whereas it's exactly the opposite when I did my bachelor's in Tehran. So ladies were dominating the class. And I know it's hard for you to understand. I remember, in some of the courses, we only had three, four guys. And they had to go sit at the back of class because they were scared. [skratt]. I

know that you have a hard time believing it. But IT development work is very much encouraged. We have consultants coming in to your high school, before University already when you're in high school, you have to choose your track. You have to choose whether you want to go the medicine track or maths or arts. And then there are people who come in and give you a consultation. And in girls high schools, there are men consultants that come and encourage joining it. As well as ladies, of course. Because basically, as a lady, it is considered a very clean job because it's brainwork. You don't need to get your hands into plumbing or you know, you have your desk, you have a laptop, you have your space, you know, it's considered a completely clean and safe job for ladies.

And it is extremely encouraged already from high school level. So a lot of girls, even if they have no IT background, like I did, with my dad being an IT man. And a lot of girls are actually driven towards software engineering. IT is divided in two branches back home, it's software and hardware. So guys usually end up in the hardware part. And girls are encouraged to do software, which is programming, a lot of programming database design, you know, again, when you are doing software engineering, you study a little bit about computer networks, which has connections with hardware, some people go the network track, mostly guys again, but the software part which is development side is actually extremely popular with ladies. And this is completely opposite here in Sweden. And then I stepped into this class and I see oh, it's only guys and they think this is rocket science. You know, that's the impression here that being a developer means you should be tough and macho and you know, rough around the edges and you know...

Victoria: Why do you think it differs so much?

R 2: Culture, its core culture, pure culture. Also working closely with India, there are a lot of girls working in IT, it's the same. When I started working back home in Iran in a private bank, there were more girl developers running core banking solutions, than guys so I think it's pure culture. It starts at high school, when those consultants come and encourage 15 year old 16 year olds, to look into possibilities and think "this is cool". If you're good at mathematics, if you're good at logic, this is fun. And also it has room for making good money, good salary, and it grows over time. It has a bright future. But here [i Sverige] I'm not sure if that is the case. Usually the ladies that you've see in IT here [i Sverige] end up as project managers. Of course everyone wants to be a manager. It's a good feeling to be a boss. But when you're a project manager it is more about time planning, coordination, and from my point of view you are held accountable for the delivery. Whereas if you are a developer, you have your scope and you are very much appreciated, because you are actually the one who's making things happen. The project manager has the title, but they are hopeless without you. So you're the one who's actually making things happen. And of course, if you have a niche skill set, there are so many platforms out there to become a developer. And if you choose the right platform, which is niche, and there is tight competition in the market and there aren't many people skilled in that area, then you can easily become a celebrity. [skratt] You know, for example there are only two developers in this area, and one of them is a girl. And just the fact that you're a girl is such a big deal here. And it's so odd, it's so strange. And I still find it strange. And it's hard to ignore it. Because sometimes you enter a project - I have 19 years of working background right now - I enter a project as a lead, and I still see sometimes that some guys have a hard time receiving directions from a lady.

Belma: Why do you think that is?

R 2: Because they think ladies should make sandwiches and guys can handle critical aerospace problems, which is basically ridiculous. If you really get into the workplace and look at the basic logic that is being handled in each and every solution and so much fuss is made around it by guys. As if it's rocket science, as I said, I find it funny, but to be honest, it has disturbed me over the years in different projects. When you first enter the scene, there is always some resistance as a female technical-lead, there are resistance cases. Surprisingly, not only by the people coming from other countries like India, but also even in Sweden.

Victoria: And I just want to ask you about that, could you maybe describe a situation or a specific situation where you felt that you were discriminated against or like what you mentioned now that men had a harder time taking your direction. Could you maybe describe a specific situation where that happened?

R 2: Yeah, I would say usually it's another developer in the team that is going to- or is expected to follow your direction or is expected to align with you. Usually if you raise a flag that this is not working, usually the project managers or delivery managers step in and school that person but yeah, there have been cases when I asked someone to prepare a handover plan and handover their code especially, this is a generic scenario, a lot of people don't like handing over their baby [om kod] to someone else. But that's the truth, you don't stay in a project forever. I've had cases when I asked simple requests like asking them to prepare a handover plan or finish up a task before they leave or something like that; they have raised their voices they have easily used swear words because they think it's cool that they are IT developers, they are hip, you know the F word is easily used. I find it disrespectful of course, but I've kind of become numb over the years. It doesn't bother me as much anymore.

Victoria: That's really sad to hear actually.

R 2: It happens every day. It happens every day per project and I'm not the only one. But at the same time you know Sweden is a great country when it comes to respect for ladies. So, every time that such behavior happens in the Swedish governproject, I immediately confront and raise a flag. And I know who is the winner and who is the one who will be schooled. It's sad, but it is how it is.

But let me tell you ladies, let me tell you that the quality of work that we [kvinnor] do is so much cleaner and better in coding.

Victoria: In coding? So do you feel that women write cleaner code?

R 2: Absolutely! If I have a girl developer and I explain something that should be addressed. It is done to the tee. But with guys, oh my God [skratt], you have to say it 10 times, sometimes it's a range of different levels of attentiveness. And also, part of the quality of coding is the documentation that comes with it, you need to document your deliveries, even though documentation might be considered boring. It's part of the game, you have to do it. And then it's funny because one of the guys in my team was supposed to do some documentation. And I had several talks with him, because he claimed that he didn't know what he was expected to do. So we talked about it. And he's a smart guy. I still don't know what the problem is. But I talked to him at least twice, briefing him on the task description, this is what is expected from you. And then he made a single page. I expected like four or five pages of description, it was a single page, partially filled. And he sent it to me for review. And I was like, okay, better than nothing. And then I was like, email the team, and let them know

the documentation is ready. And he sent them an email to the whole town with one sentence. "Hello, everyone. I have done the documentation. Have a nice weekend!" Where is the link to it? He just wanted to shut it down and go home. It's like, you know, there's a level of sloppiness. I think that guys that come in the package.

Belma: Do you think that the disrespect from their point of view is towards you as a woman? Or have you seen it happen to men in your position as well? Or is it just because you think you're a woman?

R 2: I think it's because I'm a woman.

Belma: So you've never seen it happen? Like with a male team leader? Or, have you seen it happen to other female team leads?

R 2: I would say there is a weakness that women have, I see it as a weakness that they allow, you know, being tucked over or being underestimated. I've seen this happening with other women and other women not standing up. There is no conflict there when the guy has established his position, I tell you do what you need to do, and I will judge you, but not the other way round. I've enjoyed your work. I mean, it's not about judgment, it's about evaluation of the quality code review, for example. But my point, in my case I'm in or my personality, I speak up, I don't buy it, I don't allow it. And sometimes you know people try to come up with excuses and I'm the kind of person that you know, confronts and a lot of people are scared of confrontation they don't want to be confronted especially in front of others. So that of course creates problems. Then it comes to the surface you know, when it becomes obvious that they don't like to hear it from a woman they think it's you say.. it's beneath them Or you know, because in their guys' squad they all find each other cool and genius. And they come up with these names. You know, there are so many companies right now in order to attract developers and even refer to their developers as ninjas. We are ninjas, okay, but this is not rocket science. And a lot of the work that you try to do behind can actually be done in an afternoon. It's not really something that only guys' brains are wired to do. It's really nothing special. I would say it's just about upbringing, and also the culture at school that sets these boundaries for ladies. And you see the implication of it later on in the job market. A lot of ladies don't even show interest to go this way. They put IT software development in the same category as plumbing, and, you know, super dirty work, you know, whereas it's actually a very clean and structured and harmonized world. It's not a, you know, a black and gray, you know, metal kinda war experience, really?

Victoria: Have you ever, like... You have mentioned code reviews? And I wonder like, when you were a developer, did you ever have a male team lead who reviewed your code?

R 2: A lot, Yes.

Victoria: Have you like, because we found a study where it said that female codes are reviewed much harsher than men's code. Did you ever kind of felt that way that your code was kind of reviewed harsher, and harder than...

R 2: In one case, some years ago, and that's because I was that person's competition, oh, he felt intimidated by me. And the more appreciation you receive in the workplace, you know, because there are many hours, if you're a girl who is good at your job, you will stand out and

the more appreciation you receive from top management, the more irritated and annoyed some people become, maybe they are too small to accept.

Victoria: And just a small question, this is because you're a woman or you feel that that happens? Because like, that doesn't happen with men only with women? Do you feel that way?

R 2: In that scenario. I was the only developer, and he was the guy before me. So he was kind of in the lead. But he felt a bit intimidated because I was questioning parts of the work that was done before I had arrived. And I wanted to bring some enhancements in those areas. And maybe he felt criticized, whether it was because I was a woman or if it would be the same if it was a guy. I'm not sure, because in that case, I was the only it was only me and him. It was a small team. But he tried many different ways to hurt me. And it's funny because I was new to Sweden and he went really low. He even referred to nationalities and backgrounds. And he tried, he tried... Yeah, he was. Yeah, I be I still meet him in [ohörbart], but I will never forget, you know, that dimension of his personality, how small... I cannot say it was because I was a woman. Actually, to be honest. It was, I think the fact that he was intimidated. When he was harsh with criticisms, some of the credit, review comments, some of the review comments are meant if I do a code review, I sit with the developer. I would like to understand why they chose this approach and not the other alternative. And they have a chance to explain. And sometimes they have a point. It's not a power game. I see through it's all about logical explanations, if I understand that, okay, oh, there was some thought process behind this approach, then we don't need to change anything, we it's very good. But if it could be cleaner, if you know, it could be written in a way that it makes maintainability in the long run a lot easier. Simple things, hard coded values should not be in line in the code. Later on. If you want to make a change to them, you have to mess with your code. And then there is a risk of breaking the logic. You put all the hard coded values separately. In a separate class, for example, constants, class is a simple thing. But still, people may not observe this kind of review comments I expect to receive action on. But if there is, you know, a reason why someone chose logic apps are not a function app. And there is a good explanation here, why, then they've done a good job. It's just a dialogue. A code review is not a trial. We are teammates.

Victoria: But also when you mentioned like, the more recognition you get, the more you annoy people or people get more annoyed with you or kind of intimidated. Do you feel it's also a gender thing? Do you think that happens to men, too, that when the more recognition a man gets, do people also get annoyed with him? Or does it mostly concern women? I don't know if you understand this question,

R 2: Yeah, I think it could be both. It doesn't need to be gender related. It could be both. It's, again, back to how people are raised if people are raised with this mindset that okay, if i'm good at maths, my friend is good at arts. So if she receives appreciation in arts, I shouldn't feel that I should be treated the same, because I received the same appreciation in another dimension where I am good at and it doesn't mean, one of us is better than the other person. I mean, if you grow up with this kind of mindset, then you don't feel intimidated easily. You are, you know, bulletproof? Because you know where you stand with yourself. But unfortunately, not everyone has had that luxury of you know, they see it as you know, unfair treatment or? Yeah, I don't think it's gender specific. Actually, I think it would happen between guys too.

Belma: How would you describe your leadership style?

R 2: I would say? That's a good question. Very good question. I really care about helping the people in my team grow. So I would say I encouraged them a lot, even when they are not 100% excellent. They still receive some positive feedback from me, besides some tips that could make the situation better. The relationship with my team is very important to me. But the team that I manage as a team manager is a different story than if I'm in a project as a technical-lead. There, I can be very direct and very harsh. But as a team manager, you are dealing with people's career-vision for - the next five years, you don't want to kill their passion, or you don't want them to stop. Some people are really good, some people are slower in their progress. So I'm very encouraging. I am a cheerleader. You know, that's the kind of manager I think I am as a team manager. But as a technical-lead in the team, I can be a bit harsher. I can be more direct, and specific.

Belma: Do you notice a difference like in the responsiveness of the people you're leading, when you're a team lead and when you're a project lead, like depending on your leadership style? Do you notice a difference on how it impacts the people around you? And how they perceive you?

R 2: Yeah, definitely, definitely. I mean, perception always all the time. If people see you in person, they judge by the look, there is no no doubt about it. I would say I'm also I think, in social context, I'm quite friendly and I smile a lot and a lot of the colleagues even around me, they might actually perceive me and they saw as a soft and sweet and, you know, they might easily underestimate but it's different if they don't see you and they only hear your voice, you can see the difference. At least feel the difference in their perception.

Belma: In what way?

R 2: I would say they take you more seriously, if they don't see you, if they don't get reminded that you're a lady.

Victoria: I mean, in which situations, do they not see you?

R 2: When we are working with a team in India or client team in other countries, in a lot of the cases, we work on teams. And then, you know, not everyone switches on the camera. And when you work every day, it kind of becomes normal that you just call and you just hear each other's voice. Especially when you're working from home, people don't have their cameras, or sometimes they have poor bandwidth. So in order to save the quality of the connection, they don't switch on the camera unnecessarily.

Victoria: So basically, they take you more seriously than

R 2: When they don't see your smiley face. Yeah. And it's a different story. Also in the office, if I have a one on one meeting, you know, and you know, it's all about you know, when you switch it on, and when you switch it off. When you show flexibility, I mean, you don't, but generally first impressions are very important. And first impression when they see you greeting everyone with a smile. They're like, Okay, this is gonna be an easy peasy ride, they easily underestimate you.

Victoria: And have you ever witnessed another woman being discriminated against during your work life or the time you have worked within tech within the tech industry?

R 2: I wouldn't use discrimination I would use underestimation. I see it every day. And we have ladies that are very senior in their area, whether they are working as test leads or project managers or business analysts, not necessarily developers and they are underestimated. They are stepped over. I have a colleague right now, a very nice Swedish lady in her 50s as she's working with the requirements, as a business analyst, and our project manager in India has easily stepped over her. She was running meetings with different departments and there were some challenges. So naturally, she brought up the challenges and then the project manager told her that he would basically run the meetings with the markets properly. You know? Properly. And she is very senior, and she's been doing an excellent job. I have been a witness to her efforts since I joined this particular project and she was really offended, but she couldn't voice it. Because when you bring it up, it can become really cheap sometimes if you talk about these things, but I mean they can easily... Guys play with words and dominate you that way.

Victoria: And that must be difficult because he used like that isn't such a strong word per se. So that must be more difficult to bring up because yeah, if they said like, you know a curse word..

R2: Yeah, Yeah, what is wrong with properly? Yeah, we know what is wrong, but digging and breaking it down for others. It happens every day even when I receive promotions you receive thank you from colleagues when it's announced and I receive... sorry not thank you, congratulations from colleagues. When it's announced someone is promoted. You send an email congratulating them on something like that and I receive congratulation messages that are strange. Okay, you know, I have longer working experience than this particular gentleman. I've been with the company longer than he has been also that I get promoted and then I receive this congratulation message that says congratulations, R 2 I can see you're growing... you're growing... yeah, so you'll see. Yeah, it's like, and we have never worked together, actually, he has always seen me with the smiley face in social context. And we are colleagues. And he wants to show goodwill and congratulate me, but at the same time, the vocabulary that he uses are

[inflikade] Victoria: Are backhanded...

R 2: Who are you to tell me that? Um it's really, of course, depending on how sensitive you are, sometimes you can just shake it off fine. Yeah, ignore it, which I've learned to do. I, myself have always been a very sensitive person. My mom was always sensitive. My sister is extremely sensitive. Just imagine how sensitive she is when I'm talking about it. I'm sensitive. Yeah, we are a very emotional family, very close, very sensitive, you know? And then I think I have been getting used to hearing these things and ignoring them.

Victoria: Would you feel that? Or do you feel that if you were working in Iran, would you be kind of experiencing the same things? Or would your work life be a more positive experience?

R 2: I would be experiencing the same thing, sometimes even worse, yeah.

Victoria: Even as a software developer, where you feel that a lot of women work there too?

R 2: I had my manager as a lady and in Iran, and the boss of my manager was also a lady. So women were really in the core, that my dad been an IT man, before he got retired, he said, he had also sensed this transition, because the last years of his retirement that he was in meetings, he said, there were like, 12, ladies and me as a guy, like in his 60s, and so ladies have really taken over the IT market over there. But still if there was a training opportunity abroad, or if there was a special, you know, conference happening somewhere, that a lot of people would be interested because it's both travel and learning. It was always the guy that would get it. And I remember, even my manager at the time complained about this, at this conference that this other gentleman was sent to in Dubai. It was relevant to my team. It was relevant to my area, but not me and nobody from my team got to go to that conference. But another gentleman from somewhere else got to go. So yes, there, it would be the same in Iran, and sometimes even worse.

Belma: What do you think that all stems from like originally, like the viewpoint of women being less within technology than men?

R 2: I think it comes from the stupid self confidence of guys. It's not like we are taking space. It's not like we should take space. Everyone should respect each other's space. But I think guys maybe it's their upbringing. Also, ladies need to work on their self esteem. You know, you got to believe in yourself. You know, once you open the box, and you see there is nothing scary in it run on that motto, don't let them push you back. You have to be resilient. In this field as a woman, it's a nonstop fight. Silent fight, you know? Because, yeah, you deal with so many different types of guys. They come from different backgrounds. I've had colleagues from Russia, colleagues from India, colleagues from Spain, colleagues from Mexico, colleagues from Sweden, you know, and they all come from different cultural backgrounds, and it's funny in most of the cases they look down on ladies being able to do the job. It's like riding a horse. In the beginning, you really have to get a grip and until the horse really realizes they can throw you off you need to learn the tactics.

Victoria: I'm really sorry. But I have to start wrapping up. We have two more questions if you could just answer them before wrapping up. Have you ever felt excluded during a social? How do you say...

Belma: Like social events that happen outside of work but still with the colleagues around?

R 2: So yeah, definitely not that [företagsnamn]. It's a very professional and ethical company, one of the reasons why I've stayed here for almost 10 years. But in the previous company, which was a startup company, I joined that company. In 2008, and I just arrived also, I was the only one with working experience from Iran, I had four and a half years experience of being a developer. It was a startup, we were four people, three of them were the founders. I was the one who could code. Of course, those other three girls were also sharp people, nice people coming from the same school, one year before, they were all age wise younger than me. But they had their own friendship and then they started recruiting, of course, only guys for all of the four years I worked for that company, I was the only lady and the company grew. I didn't mind it. I was comfortable. But I knew these guys had something else. Some events going on where I was not invited.

Belma: And how did that make you feel? Did that impact your work?

R 2: I didn't let it impact my work and I tried to protect myself by keeping my distance also. Christmas party, yes, I can join. But other events afterwards, if I'm invited, I'm going to join. But if I see that, okay, people have plans with each other, they had plans, you know, afterwards, they had plans for the weekends, even [ohörbart].

Then there came the you know, new roles, the company is growing, and there are different opportunities, we need to bring some structure here and then it was a guy who was assigned and I worked there for four years. And I was this senior one in that company, and not even once was I face to face, appreciated or even you know, with, let's say learning department, they started the learning lead role. Why can't I take that role? I've been here since the start of the company. Everybody else came after me. And yet I'm the one with the experience. I was never offered any positions in that company and that bothered me. Because on the one side when it was salary talk, they ran the motto of we are all a family. We are a family. We are not colleagues. This is your home. This is your second home. You know this kind of? Yes, we know what. Yeah. But when it comes to positions, team lead role. I don't know. Learning, you know, if you have graduates come in, and you need to train them to get into [the company] I could do that easily. But it was not offered to me, it was always a friend of theirs, who after working with them took that opportunity. And when I decided to leave, I actually brought this up as the reason why. I have wings, I want to fly higher and I feel like you don't give me a chance in this company. So I decided to leave and there were of course other issues also as well. Small company growing rapidly, and when I joined we were four people. After four years, we were 40 people. There was still no HR. There was still no you know, proper structure. We're all friends, glasses of beer every evening.. then I packed and I was like I'm out of here.

Victoria: One last question. And it's like, what do you feel are the most important qualities for a woman to have when she kind of enters the the tech world?

R 2: First of all if you like mathematics and logic, solving problems, if you like, if you enjoy problem solving games, in games, you want to solve a problem, this is a very good area, it will really satisfy you. It's very pleasant and enjoyable when you fix an issue. And it's really the same way as you speak English, you can speak code. It's really just syntax. You know, it's really fun. So if someone has that quality of enjoying problem solving, so they would fit in perfectly, there's nothing to stop them. But on the cultural side, I think you should, you should be resilient. You shouldn't let other people set you back. There are so many opportunities out there. If it's not working here, I will try another area and other company and other projects. Yeah, just be resilient, I think.

Belma and Victoria: Thank you so much! [småprat om vad som redan sagts]

Victoria: Oh yeah, one more question! And it is a quick one. It is like how do you feel your work-life balance works?

R 2: It does not work. It doesn't work at all.. Because you always have to prove yourself. At least the person that I am, I can not tolerate being underestimated, so if there is a new area, there is so much happening and I am staying behind - I work late nights. I put in the extra effort. One of the reasons why I have been so career oriented, I do not have a child yet. So I would say that has also impacted my personal decisions at times. Which is stupid, I learned it the hard way. It is not good to allow it to take over. I would say it is personal that some people

are better at managing this balance. I am criticizing myself here. I have been very much work focused. I have shut down some other dimensions of my life for a long time.

Belma: Do you think it is harder to sustain a work-life balance as a woman compared to as a man?

R 2: Yeah, it is because. Well it depends on which stage you are in as a woman. If you have a child. It becomes a different ball game. Your child is your priority and the fact that you go away for parental leave puts a little gap between you know your old knowledge and what you should catch up with. And sometimes the technology trends change so rapidly so it's hard to get back on that train again. If you just put it on hold for a long time. It's doable, it's not impossible, a lot of people are doing it, a lot of strong women are doing it. But yeah I would say when you have a child I think the game changes a little. It becomes a bit harder for women. Up until then I don't think so. I don't think so at all. I think there is no difference between a guy and a lady. What other responsibilities do you have that prevents you from you know keeping the balance that the guys doesn't have. They also have to do gaming. [skratt] ... But no there's absolutely no difference until you have a child. And then I think the motherly instincts will fix the balance for you. That will take care of itself.

Belma och Victoria: Thank you so much!
[vi tackade R 2 för samtalet och avrundade].

Bilaga 7 - Transkribering intervju 3

Vicky: Okej, så första frågan är egentligen att om du kan vara berätta om dig själv och din bakgrund och bara berätta om dig själv vad du känner för.

R 3: Ja, jag har jobbat som utvecklare i 14 år. Jag har jobbat som tech lead i ungefär ett år. Jag är utbildad elektronikingenjör, men efter ungefär ett och halvt/två år bestämde mig att jag ska [ohörbart] lite roligare. Och så har jag jobbat mig framåt. Jag har haft möjligheten att byta jobb, relativt ofta. Jag har jobbat på jätteroliga företag som [företagsnamn], [företagsnamn], men även väldigt mycket med streaming, vilket även är det jag jobbar med i dag.

Belma: Hur gammal är du?

R 3: 41.

Belma: Är du gift? Har du barn?

R 3: Jag har en sambo som jag har levt med i tio år och mina katter.

Belma: Så då har du två barn eller hur många katter har du?.

R 3: [skratt] Så det blir två barn ja.

Belma: Hur såg din uppväxt ut? Under vilka förhållanden växer upp?

R 3: Jag är uppvuxen på landet ute i [stad] med mina föräldrar. Så mamma var dagmamma och pappa jobba på båt. Jag har bott som inte alls teknisk, och väldigt långt ut på landet.

Belma: Hur länge har du jobbat inom branschen?

R 3: Sedan 2008. Jag var 26 år, tror jag när jag började.

Belma: Har du alltid varit intresserad av teknik och it?

R 3: Ja, jag såg någon video när jag var åtta år om hur man gör tv spel. Sedan dess har jag velat veta hur man gör de här spelen, men det tog mig ganska lång tid. Jag var 30, 32, 33, 34 år när jag började på universitetet.

Victoria: Vad var inspirerande eller vad drev dig till att jobba inom tech?

R 3: Jag ville jobba i ett jobb där jag hela tiden konstant utvecklas. Jag är lite av en nomad, inte hur vi flyttar runt utan mer i arbete och liknande. Vi kan bli väldigt trötta efter att man har lärt sig någonting. Då blir det ganska tråkigt och jag tänkte att tech är alltid i rörelse så därför ska vi hitta någonting som kan få mig att stanna kvar på jobbet istället för att hoppa av hela tiden. Och sen tycker jag om tech. Jag tycker det är väldigt kul och intressant.

Victoria: Det håller jag med om.

Belma: Finns det någon person som inspirerat dig till att välja IT yrket eller något som du har kommit på själv?

R 3: Det är någonting jag kommit på själv. Jag testade på programmering när jag var 16. Och efter det så var det ju det som jag ville hålla på med.

Victoria: Hur började du med det? Var det någon som introducerade till dig eller var det du själv som bara såg någon annons?

R 3: Ja, jag hade ju hört att C++ programmering var det spel i, sen så såg jag att det var en C++ programmering kurs på skolan. Så då ville jag testa redan när jag gick i gymnasiet och så tyckte jag att det var kul. [skratt] Det tog bara mig bara några år innan jag började plugga ordentligt.

Belma: Finns det en eller flera specifika personliga egenskaper som har hjälpt dig inom arbetslivet?

R 3: Åh, ganska många. Jag vill bara säga - jag sa fel år. Jag började plugga när jag var 24 och jag började jobba när jag var 26-27. Jag sa ett årtionde fel där. Men jag tror det som-... det som gjorde att jag var duktig och som funkade bra i början är att jag har väldigt lätt att lära. Logik kommer väldigt lätt till mig. Jag var väldigt öppen till att lära. Jag var inte rädd för att ställa frågor. Jag var inte rädd för att ta initiativ och driva saker. Jag tror det gjorde att jag kom in i branschen väldigt, väldigt lätt. Jag har- jag är uppvuxen på landet med-.. där-... [liten paus] där sexistiska skämt fanns väldigt mycket i den branschen jag började. Jag började med inbyggda system. Jag började på [företagsnamn], jag började på sånna [ohörbart]. Då blir det väldigt mycket det här- sånna skämt som man.. Ja, det är äldre gubbar. De är vana vid att det är så man betar sig. De är inte vana vid att kvinnor är där och hela den biten och bara det att inte lyssna på det var nog väldigt viktigt. Men jag tror att det har förändrats nu, när jag jobbat så många år som jag gjort. Men det är min idé att inte bli upprörd för att det är sexistiska skämt för att jobbar man med personer som (nu då) är i 60 årsåldern och då var i ungefär 50 årsåldern. De var inte uppvuxna med hela det här "me-too" och alla dem här andra delarna så att...

Victoria: Hur känner du att det har förändrats?

R 3: Jag tror det ena är att jag jobbar med mycket yngre människor [missförstånd, sker mummel och upprepning av samma mening]. Jag tror att jag har bytt bransch. Jag har bytt till en bransch som är lite mer kvinnor än bara män, eller- fler än vad det var förut. Det är fortfarande mer män, mycket mer män. Och jag tror att i och med att dem jag jobbar med nu är mycket yngre människor och de har en annan jargong, liksom på alla sätt.

Victoria: Du nämnde att du hade stött på sexistiska skämt innan. Men har du också gjort det nu på ditt nuvarande företag? Är det något som-..

R 3: Nej, ingenting sånt! Det är väldigt-, jag skulle säga de senaste 5-7 åren... Så har jag märkt att det är en helt annan stämning. Jag tror att mer killar har jobbat med mer tjejer. Men jag började 2008, då var det fortfarande väldigt mycket kvotering. När det är väldigt mycket kvotering och då blir det också att männen förväntar sig att kvinnorna kanske inte är lika bra som de som de tror att de är. Och i dag är mindre kvotering mer att *det finns väldigt mycket mer riktigt duktiga kvinnor där ute att anställa* och därför behöver man inte kvotera in någon

egentligen utan då är det lättare att hålla ordningen lite jämnare även om det fortfarande är mycket mer killar än kvinnor. Men det tror jag mer har att göra att de inte är utbildade...

Belma: Har du någonsin hamnat i en situation i en ovanlig situation på din arbetsplats? Endast för att du är kvinna?

R 3: Ja.

Belma: Vill du berätta lite mer om det?

R 3: Det är två olika tillfällen där man har använt min kvinnlighet mot mig och försökt att trycka ner mig på något sätt och vis och trycka upp sig själv. Sådana saker som man kanske inte tänkte på när man var i det. Men man kände sig obekvämt i situationen och det är inte förrän efter som man har förstått att om det här beteendet är inte ett normalt beteende. Det var en kille som gärna gick massera ens axlar.

Victoria: Vad sa du?

R 3: Masserade ens axlar. Vi hade inte den relationen, att han skulle göra det och han gör det för att få tyst på mig i en konversation, basically. Han gjorde också så att han skrev över mina fixar så att jag såg sämre ut mot de jobbade med. Det gjorde till slut att jag förlorade jobbet. Men i mitt fall är jag ganska glad idag över att jag inte behövde jobbet för då hade jag inte gått de stegen jag hade gått och hamnat på det jag gjort idag.

Victoria: Men vad var det för fixar? Kan du berätta lite mer om det?

R 3: Jag gjorde en buggfixar på det som jag arbetade med just då och i det fallet så var det [ohörbart] som man gjorde buggfixar på och han tog en annan del och bara låg ovanpå. Så fick jag göra om allt jobb. [mummel]. Det var lite sådana saker som pågick.

Victoria: Hemskt.

R 3: Ja, en gång kan vara ett misstag- men multipla gånger på samma bugg, då är det inget misstag.

Victoria: Fy fan vad jobbigt. Jag beklagar att du fick uppleva det.

R 3: [ohörbart] med en klackspark.

Belma: Kan du berätta om en händelse, om sådan finns, under ditt arbetsliv där du känt exkluderad eller utanför eller utpekad?

R 3: Jag tror inte det. Jag tror att jag har haft väldigt tur, jag följer många på Twitter och de får väldigt mycket mer problem än jag. Jag har väldigt, väldigt tur. Jag har bara stött på tre problem med män som har tänkt mindre om mig för att jag är kvinna.

Victoria: Har du då känt att du har behövt bevisa din kompetens? Så hur ska jag formulera detta...? Men känner du att till skillnad från män att du måste bevisa din kompetens medan män inte behöver göra det? Jag vet inte om du förstår min fråga.

R 3: Jag förstår din fråga. Jag försöker bara komma på hur jag ska formulera mitt svar. I de tre fallen har det varit män som har gjort det för att jag har visat att jag kan mer än dem. Och i alla tre situationerna, eller i två av situationerna är så var det väldigt tydligt att det var deras fel, deras problem och inte mitt. Min arbetsgivare visste att det inte var jag som var problemet, det var de som var problemet. Medan det tredje som var det med bugg-grejerna, där fanns det andra orsaker till varför jag inte fick behålla jobbet som hade att göra med att jag hade hög sjukfrånvaro, på grund av diverse olika orsaker. Så efter sex månader kände de att de inte ville behålla mig för att de tyckte inte att jag var värd tillräckligt mycket, och det är väl okej det också. Man behöver gå igenom sådana perioder också för att veta hur det är. [ohörbart mummel].

Belma: Hur tycker du att könsfördelningen ser ut på arbetsplatsen idag? Tycker du att det är jämställt?

R 3: Det var en svår fråga, för det beror på vad man ser som jämställt. Jag skulle säga att det är egentligen på det sättet att vi kvinnor som jobbar på våra företag är lika mycket värderade som männen. Vår kunskap är lika mycket värd som männen. Men vi är tre tjejer med 65 utvecklare [skratt]. Så vi är inte många tjejer, men vi som är där har exakt samma nivå.

Victoria: Har du alltid känt så? Även när du kom in i branschen, var det 2008? Har du alltid känt att arbetsplatsen varit jämställd?

R 3: Jag tror att det lite beror på vilka man jobbar med och vem du har kontakt med på bolaget. Det ena bolaget jag jobbade för när jag jobbade första gången mot [företagsnamn], då jobbade jag direkt mot [företagsnamn] och då jobbade man som sagt väldigt mycket med äldre män. Jag var som sagt 27/28 år och såg ut att vara 18. Såg väldigt mycket yngre ut än vad jag var. Och sen har 65 åriga män som inte ser att jag är 30 år gammal och borde förstå de här grejerna utan de tror att jag är 22/23 och då får du en behandling. Men de hade behandlat pojkar på samma sätt. Men män har en tendens att se äldre ut så, men jag tror de behandlar pojkar på samma sätt. Det är väl mer att "ni är så små" ungefär. Men annars har det varit väldigt... [mindre paus]. De bolagen jag har jobbat med har jobbat med att försöka få in någon slags jämlikhet och försöka få till det här. Men jag tror att det bidrar med att jag bara jobbar, jag bara driver, jag bara gör den här grejen. Jag tror inte man ser mig som kvinna på det sättet [skratt]. Jag tror att det är min grej.

Belma: Hur skulle du beskriva din ledarstil? Hur många har du i ditt team som du liksom leder över?

R 3: Det har varit lite olika sedan jag började. Det är mycket rörelse på det företaget jag är i, så att en period hade jag väl tio personer under mig, sedan gick jag ner till 2 och nu är jag på väg till 4-5 igen. Vi är praktiskt taget ett startup, det är därför det är så. Jag tror på dem jag jobbar med. Lyssnar på dem jag jobbar med. Jag vet allas styrkor. Jag lär mig om människor och deras styrkor så att jag vet när jag ska delegera jobb. Att de vet vad de ska göra. Jag är själv väldigt driven och försöker få andra att känna att det är okej att vara driven, att det är okej att man säger vad man tycker. Jag har turen att jobba på ett företag där alla är väldigt öppna, framförallt för kritik och då är det positiv kritik om hur man kan växa. Jag jobbar väldigt tätt med andra personer för att utveckla produkten på rätt sätt. Se till att vi har kommunikation med andra ledare omkring mig så att vi bygger rätt produkt tillsammans.

Belma: Låter bra, så work-life balance är balansen mellan arbetsliv och privatliv. Hur ser din work-life balance ut?

R 3: Ibland är bra, ibland väldigt dåligt. Jag jobbar hemifrån till större delen för att det fungerar bättre för mig som person. Jag vet det ser hemsamt ut på mitt kontor, men vanligtvis så ser ingen det här, den andra datorn har mycket mindre skärm. Nämen jag jobbar hemifrån så att ibland kan det bli det, att man sitter kvar och kanske håller på att fixa för att jag jobbar även som utvecklare, jag jobbar ju som tech lead vilket gör att jag framför allt även om jag har ett team som jag driver så driver jag också produkten framåt textmässigt vilket gör att när det kommer buggar så är det mitt arbete att göra dem. Och egentligen så har jag inte övertid och jag ska inte jobba övertid. Men när de ropar så vill man ju vara snäll och fixa det så ibland så jobbar jag en hel del övertid och ibland jobbar jag ingen övertid alls [ohörbart]

Belma: Men har du märkt ifall det finns en skillnad när det kommer till work-life balance mellan kvinnor och män? Om du tror att det har någon slags betydelse?

R 3: Jag tror att kvinnor är bättre på att sätta gränser. Och jag vet inte om det är för att kvinnor är mindre [ohörbart] eller om kvinnor har andra saker i sitt liv som de hellre jobbar med. Min sambo är dålig på det också och då blir det att man späder på varandra. Man har inte så mycket utomstående hobbies som han håller på med. Så för honom att sitta och arbeta på kvällstid eller på helger. Det blir som en förlängning han sitter ändå framför datorn då kan man svara på ett meddelande eller kolla upp den här grejen? Jag vet att min chef han har svårt med work-life balance, han är singel, han är väldigt driven. Han har jobbat med produkten i många, många år, redan innan den blev den produkten den är idag så att han känner väl ett ansvar för den och då blir ju att han har svårt att stänga ner helt enkelt. Men jag tror att överlag brukar kvinnor vara bättre på det där.

Belma : Okej, intressant, vi har en annan fråga gällande ifall du har bevittnat en annan kvinna hamna i en ovanlig situation på arbetsplatsen bara för att hon är kvinna liknande till dig själv fast ifall du har bevittnat det utåt?

R 3: Nej, inte, inte så. Som sagt, jag har jobbat för riktigt bra företag. De gångerna det har hänt mig så har det hänt mig i situationer där det är väldigt lite kvinnor omkring och jag tror att det är då de situationerna lätt kan hända.

Vicky: Varför tror du det?

R 3: Jag tror att man söker sig till olika saker. De två största gångerna det har hänt har varit inom spelbranschen, spelbranschen är väldigt väldigt toxic. Det har väldigt mycket att göra med att det är vissa människor som söker sig dit väldigt ofta är det män som gärna jobbar 24/7. Det finns olika nivåer i hur man utvecklar spel. Du har alltid en nivå när det är extremt intensivt mot en deadline där du jobbar, jobbar, jobbar 24 timmar om dygnet. Det finns vissa män som är väldigt drivna till att jobba där och. Ja, det jag har sett från det perspektivet är att kvinnor jobbar helst inte 24/7 utan när de känner sig trötta så går dem hem. Det kan leda till en känsla vi mot dem. Men också det är väldigt mycket killar som bara umgås med killar. De har inga relationer utanför, orsaken till de kan jobba 24/7 är för att de är singlar. De är oftast någonstans i 25 till 35 års åldern. Väldigt många av dem hamnar under incel idén eller det här att de känner sig undervärderade. Och då blir det ju lätt att kvinnor hamnar lite fel.

Vicky: Det är lite roligt för att det är det man oftast hör om spelutveckling och spelutvecklare. Men jag trodde alltid det var en myt. Men att du bekräftar det.. aah

R 3: Det är också det att alla dessa spelutvecklare de jobbar i, liksom de följer efter varandra på de olika bolagen och det är bara [ohörbart] det är framför allt i USA. Det är större, det är värre i USA än i Sverige. Sverige är mycket snällare mot kvinnor. De kollar på dem i USA. Där är det ju så pass att kulturen är så, deras chefer betar sig på det här sättet och det är därför de tror att de får bete sig så. Och där jag jobbade så var det ju vissa människor då som var så. De flesta av mina arbetskamrater var jättetrevliga. Men då har du de som är lite speciella. Och sen tror jag att det har att göra med mig som person och hur mycket jag trodde på mig själv. När jag började på det här så var jag väldigt tillbakadragen. Jag visste att jag var duktig på att utveckla, men personrelationer var inte min grej. Sedan har jag lärt mig hur jag ska kommunicera och det har givit mig en självsäkerhet som jag inte hade innan. Och efter jag fått den självsäkerheten så har jag inte haft några problem. Jag tror att det är en del i min situation i alla fall att de har sett att jag har varit svag och därför har dem attackerat mig.

Belma: Intressant, har du någonsin upplevt att du har blivit exkluderad från informella träffar fast som ändå har med arbetsplatsen att göra till exempel privata evenemang eller så här som har skett utanför arbetstid. Om du någonsin känt dig exkluderad bara för att du är kvinna?

R 3: Nej, det jag inte. Men det betyder inte att de inte har exkluderat mig. Det faller i samma delar. Jag hade ett dåligt självförtroende i början när jag börjar jobba. Så jag har ingen aning om den tiden om folk faktiskt aktivt exkluderade mig medan jag har fått ett bra självförtroende och har hela den här drivkraften så är människor väldigt noga med att försöka få med mig på saker och ting [ohörbart]

Belma: Vilka egenskaper tror du är viktiga för en kvinna att ha som vill göra karriär inom IT?

R 3: Bör vara nyfiken. Men det beror också på vart någonstans inom IT man vill jobba. Och om man tittar på jag jobbar med mitt live video shopping. Det betyder att det finns avdelningar som har väldigt mycket kvinnor. De är inte inom utveckling utan de är inom hanterar personal, hanterar kontrakt, sådana grejer. Där är det alltid mer kvinnor än män på alla företag. Men när det gäller utveckling är att du behöver vara även om du vill bli projektledare eller liknande så behöver du vara intresserad av tekniken. Du behöver utbilda dig inom tekniken. Du måste förstå vad utvecklarna vill, så antingen att du själv är utvecklare eller att du hela tiden håller relation, åtminstone på något sätt och vis med utveckling. För det finns olika sätt att kommunicera och riktigt, riktigt duktiga utvecklare kan oftast bara kommunicera i tech-språk. Därför behöver man kunna förstå det för att kunna bli en bra ledare för ett sån team som kvinna.

Belma: Tror du att det är en större press för kvinnor och lära sig sånt här tech språk när man väl kommer in i det än för män eller tror att det är samma sak oavsett vem det är?

R 3: Det är vilket som det är, både män och kvinnor. Det finns så många män som blir pushade upp till ledarskap som inte ska vara där för att de kan inte kommunicera. Ja, även jag ser det som att oftast är det kvinnor som är duktigare på att kommunicera med människor. Men ja, jag tror att det är när man jobbar speciellt som tech lead. Då jobbar du mittemellan produkt och utveckling. Det är hårt jobb att se till att dessa två fungerar tillsammans och då behöver du kunna kommunicera på båda sätten. Det är två helt olika sätt att kommunicera så om du vill gå inom IT, den vägen att du ska upp som chef över utvecklare. Då behöver man

kunna kod. Men om du vill bli manager över utvecklare, vilket är en helt annan sak, det handlar om deras välmående, se till dem om de behöver kurser i utveckling hela den biten. Se till att deras utveckling [ohörbart] Den delen du behöver inte så mycket IT. Då behöver du ledarskap. Men man behöver ha förståelse över att det kan vara svårt att kommunicera som utvecklare. Det är det största problemet jag har sett på alla företag jag jobbar på med i livet.

Belma: Varför tror du att det är så att det inte är många tjejer som väljer just den här utveckla vägen utan att många kör projektledning hållet istället?

R 3: Ja, jag tror att den ena delen att det börjar när du går i skolan. Nu var det ett tag sen jag pluggade men jag vet att när jag pluggade när jag gick i gymnasiet så valde jag att inte gå något teknisk för att det var bara killar i min klass. Och jag tyckte det var jättejobbigt. Jag hoppade av gymnasiet och läste komvux och sedan gick tillbaka till skolan. Jag har fyra år när jag jobbade innan jag gick tillbaka till universitetet eller skolan. Men jag tror att du måste våga vara bland män. Du måste våga vara bland personer som är väldigt stängda och förstå att det kan vara väldigt läskigt att kliva in i en lokal där du har 30 män och ingen av dem kommunicerar med dig. Och de kommunicerar inte med dig på grund av att du är kvinna. De kommunicerar inte med dig på grund av att de kommunicerar inte. De har sitt eget sätt att kommunicera mellan de andra männen. Det är så. Om du tittar på statistik från 2006 som är ganska gammal ungefär 75 procent av de som lär ut och forskar på KTH har någon hade då någon slags social störning, som till exempel Aspergers? det kom ut 2006. Jag har ingen aning om det stämmer fortfarande, men det gör att man måste förstå att folk har sociala och speciellt om du tittar på riktiga programmerare som de som går efter en programmeringsutbildning för att få jobba som utvecklare, vare sig det är spel eller vad det nu är. Många av dem när de går i skolan kan inte kommunicera och det kan skrämna tjejer. Det är en. Det finns lärare som fortfarande inte accepterar att du är kvinna och kan göra dina saker. Det är också en. Och sedan kan det vara läskigt att komma ut. Att komma ut i arbetslivet för att det är så. Det är fortfarande väldigt få kvinnor som jobbar som utvecklare. Det är väldigt många kvinnor som slutar när de blir gravida och byter jobb [ohörbart] Det är stressigt. Det är, det är inte glamoröst vara utvecklare. Men det är stressigt, det är. Du måste kunna hantera förändring väldigt lätt, speciellt om du jobbar på startup eller scaleup. Du jobbar på ett projekt i fyra veckor och sedan ska kasta allting och så får du börja på nästa projekt, för att det är inte viktigt längre att du pausar. Oftast tas det aldrig upp igen, men det är väldigt mycket sådant. Så det är många utvecklare, även män, som försvinner 40, 45.

Vicky: Men det är faktiskt lite intressant att du nämner det, för det är något som vi har skrivit om i vår studie att det är jättemånga kvinnor som lämnar tech-branschen efter ett antal år och en av orsakerna som vi har undersökt är på grund av att de har stagnerat i sin karriär. Och jag undrar om du någonsin upplevt att du inom tech-branschen eller i något av företagen du har jobbat inom har känt att du har stagnerat, att du kanske inte får möjligheterna att klättra uppåt som kanske män får?

R 3: Nej, eller rättare sagt när jag har tröttnat så har jag gått vidare. Det var inte förrän jag fick möjligheten att bli tech lead som jag faktiskt funderade på att bli tech lead. Men jag tror, det ena jag tror är att det är många som förväntar sig att karriärstegen ska vara klar. Det är den inte, karriärstegen är väldigt olika för olika bolag. Det finns något som heter om du inte säger det så händer det inte. Jag räckte upp handen. De sa vi kommer att behöva ett antal tech leads. Jag sträckte upp handen och sa jag kan bli tech lead, jag har ingen aning om hur man gör men jag kan bli det och de sa varsågod här får du ett jobb. Jag tror att det kan bli väldigt lätt att man tror att män blir tar din plats på grund av att de är män. Jag tror många gånger är det att

män är ljudligare än vad kvinnor är. Vi är oftast väldigt tysta. Jag har själv sett det som att jag tröttnar på ett ställe då går jag. Eller om jag får en annan möjlighet som är bättre eller känns bättre så går jag. Trivs jag på ett bolag då stannar jag om jag känner att här har jag fortfarande möjlighet att göra en förändring, för det är det jag vill så stannar jag kvar, som här på [företagsnamn] som jag jobbar nu. Jag har all möjlighet. Jag får ha privata samtal med huvudsakligen produktägare, liksom topp of the topp och bygga produkten med honom. Så för mig jag tycker det är väldigt kul att jobba här, men jag hade aldrig fått den här möjligheten om jag inte hade haft sträckt upp min hand.

Vicky: Okej, tack för synvinkeln det har jag, det har vi inte tänkt på att det kan vara för att tjejer inte liksom make their voices heard. Och sen har vi en sista fråga och det är gällande altruism och jag undrar om du är bekant med det begreppet?

R 3: Nej inte just på rak arm just nu. Nej.

Vicky: Belma du kan förklara det, du förklarar det bättre

Belma: Det är väl osjälviskhet att du gör saker, beter dig på ett visst sätt som gynnar andra utan att få någonting av det. Och det har blivit en, ska man säga, kultur sak på företag att liksom anställda förväntas utöva altruism till viss del där man ställer upp för företaget utan att få en vinning av det. Ifall du någonsin känt att du behövt utöva detta, till exempel anordna företagsfrukostar eller göra någonting för att gynna någon annan, gynna företaget?

R 3: Det beror på hur man ser på det. Jag jobbar som utvecklare så jag behöver inte anordna frukostar. Det gör dem som faktiskt är anställda till att göra dem grejerna. I och med att vi jobbar inom lights koppling och hela den biten så finns det en hel del av den kulturen som kommer in på våra bolag så de tar hand om de sakerna. Men det här att göra saker för ingen annan vinning än för bolaget. Det finns ju delar i ens arbetsbeskrivning som egentligen är så. Jag får sitta ner och ha möten. Flera timtals långa möten med andra kollegor för att lära dem saker. Jag vinner ingenting från att göra det här. Jag jobbar inte deras system, jag är inte där. Men jag tar de här timmarna, jag utbildar mina peers att för kunna göra de här sakerna finns inte ens i mitt team. Men jag hjälper till ändå. För då vet jag att deras saker går lättare att göra. Bolaget får personal som kan mer om den biten, så det beror lite på nivåerna på det.

Belma: Så är det någonting som ingår i din roll som tech lead till exempel, eller är det någonting som du som person gör frivilligt?

R 3: Det är inte en utskriven sak som roll, men det är väl en del av företagets principer egentligen.

Belma: Så andra tech leads förväntas göra samma sak?

R 3: Helst, ja, de gör det inte, det är några stycken som gör det här reguljärt. Men det beror också på vilken nivå i arbetslivet man är och liknande. Det är ju ändå, jag har jobbat 14 år med de här grejerna, jag har jobbat sedan 2013 eller 2011 med JavaScript så jag har ändå en ganska djup kunskap i vad jag håller på med och därför kan jag dela med det, medan personerna jag delar med de är också tech-leads men de har bara några års bakgrund.

Belma: Och bara för att jämföra då. Hur ser du mellan just den här handlingen mellan kvinnor och män? Om kvinnor tar sig an det mer? Eller om det bara är lika.

R 3: Jag tror att det beror på personligheter mer än något annat. Och vi har i vårt bolag så de flesta kvinnor som jobbar inom IT har tagit [ohörbart] vi är drivna för företaget anställer drivna människor. Visst, vi har personer som inte har jobbat lika länge som är tystare, de är lite mer tillbakadragna så de tar ju inte det steget. Men samtidigt känner väl dem att på grund av att de inte har jobbat i branschen lika ofta eller lika mycket, att de inte har lika mycket att säga till om, lika mycket som de kan dela. [ohörbart]

Belma: Väldigt intressant faktiskt. Men det var nog allt. Eller?

Vicky: Jag kom på. Eller? Jag tänkte på en fråga nu som jag tänkte ställa och det handlar om kulturen på företaget. Känner du att det är det som gör att du trivs så bra just nu? Och tror du också det var det som gjorde att, på det företag där den här mannen liksom masserar dina axlar? Tror du att det var kulturen som tillät det? Och hur känner du att tror du att kulturen kan påverka jämställdheten?

R 3: Garanterat. Jag ser en förändring och har sett en förändring, under tiden jag jobbat med att kulturerna förändras. Men samtidigt behöver kulturerna faktiskt arbetas med och verkligen se till att det är det folket man anställer. Det är väldigt svårt att ändra en kultur för att kulturen är både vad företaget vill men också vilken man har anställt. Så det är, när jag jobbat i startups, så är kulturen vad dem startar med har haft för kultur. Och många av de bolagen jag jobbat med som är startups har varit väldigt, personerna som har startat det här är drivna, givmilda. De lyssnar även på juniorer. De anser, precis som det bolag vi jobbar nu, att alla har en röst. Vare sig du har jobbat i branschen i 14 år eller om du har jobbat i branschen i 0 år. När du börjar jobba så har du alltid en synvinkel som är annorlunda och därför ska man lyssna på den synvinkeln. Så det är en del av kulturen. Men det leder också till att för att en kultur ska fungera måste det vara en viss sorts person. Vilket kan leda till problem om du är introvert. Om du inte kan hitta sätt att arbeta när du är introvert, jag är extremt introvert, är duktig på att prata med extremt introvert så jag jobbar hemifrån. Det fungerar för mig.

Belma: Bra att ha den möjligheten också. Är någonting du alltid har haft eller har det kommit sedan pandemin?

R 3: Jag har alltid varit introvert.

Belma: Jag menar möjligheten att jobba hemifrån?

R 3: Jobba hemifrån. Jo, det kom. Det kom med pandemin [småprat om distansarbete]

Vicky: Yes. Jag tror det var alla våra frågor. Tack så mycket för att du kunde vara med här. Tack så mycket. Det hjälpte oss verkligen jättemycket.

Belma: Tack för att du delar med dig av alla dina upplevelser och erfarenheter. Det hjälper oss jättemycket i vårt arbete.

[vi tackade R 3 för samtalet och avrundade].

Bilaga 8 - Transkribering intervju med respondent X

Vicky: So our first question. Yeah, leadership styles between men and women. We wonder, because we have read that women have less [kort paus] hierarchical styles and men have like, yeah, women have less hierarchical leadership styles. And we wonder like, if you could just describe your take on it? And how do you see the differences?

R X : First, I would say your English is a lot better than my Swedish, only thing I know is tax. So don't beat yourself up about poor English, because your English is excellent. What I would say is there, I would say that there's definitely a difference between the leadership style of men and women, I personally would always try and seek consensus. So my decision would be much more of a group based decision making style. There are a few issues with that. I mean, sometimes you don't get the decision you want. Sometimes you end up in a situation where in fact, you're there might be one person speaking very loudly about their opposition. And you just have to go with the majority view and so I could give you an example. Yesterday, I was in a meeting and we were discussing what to put in a particular report. It's a very important report about journal rankings and we had one dissenting colleague, who thinks that report should be different and what I said to that colleague, is that many of the audience will actually agree with you and, you know, I think it's absolutely fine. If you want to put that in the report that we didn't all agree. I don't think a man would do that. So, to me, that's the kind of concrete example of trying to be consensual, and trying to deal with dissent. Because that's what the reality is, and this is not something that you will find in any management book, but it's very true. That often managing colleagues and leading is just about taking decisions. So the conversation I have with my male colleagues is that about 70% of the time, your decisions will be correct, and 30% of the time you've made a bad decision. You have to acknowledge that you're not infallible and that people will make bad decisions. Now the best way to ensure against the bad decision is, I think, to kind of crowd-source it, to make sure that everybody has a stake in that decision. And that's kind of what you know, empathetic leadership is about, it's making sure that everyone is kind of emotionally invested in the outcome. But I think we absolutely have to acknowledge that some jobs... Say, if you're, I don't know, head of research, I was head of Research at [Universitetsnamn] for some years. It's just about taking decisions. It's about keeping things moving. And being aware that sometimes those decisions will not be optimal.

Vicky: Thank you so much for that. And our other question is, yeah, what qualities are important for a woman stepping into the tech world, which is a man dominated industry? So generally, what qualities are important?

R X: Oh, that's a very, very difficult question, what qualities are important? And you're also talking about the tech world? And not just the ordinary? What would I say? Well, one remark I would make straight away is you probably have to be smarter than the men around you, that's a phenomena that you notice, not just in tech, but pretty much everywhere. I used to say that the age of equality would have arrived in academia, if the woman down the corridor was mediocre. And let me tell you, that in my last university, that certainly happened, there were some women who I felt perform just as badly as some of the men. But in tech, in particular, I'm trying to think, I think you have to, I think you have to be secure in your own identity. Maybe, if you're a woman in tech, you've been brought up in a non sexist environment. So I

studied IT and then I was astounded at the sexism that I encountered in my first job at work. In my first job work, there was a pornographic calendar, which I had to request to be taken down, I was only 23 and I was absolutely petrified that I would lose my job if I complained, but I still complained. So that tells you how far things have come. So I think there is a sense in which you have to understand or that you're not, you're less bothered by sexist stereotypes, then other people, now and that's so it's probably to do with family and education. For my, I have a daughter who is 17 and a son who is 19 and for neither of them, it never even occurs to them, that things could be so gendered. You know, there's just not an issue for them in the same way it was with my generation. So I would hope that things would be changing. So one quality would be a refusal to be stereotyped and to feel secure in your own ability. I think that's probably the major quality. I also think that a little two other qualities, I think, are very useful in tech. One is actually being able to engage with the users in an appropriate manner. And this is a skill that often females have, but you know, there are male people who have male males who have this as well. So really understanding the impact of your work on the end user. And I would also say having a strong, analytical brain, you know, I also would say, Now, I don't know whether this is controversial or not, hopefully not that the skills you need for programming, as opposed I know this isn't emotional qualities, and this is skills, but the skills that you need for programming are very different from the skills you need for business analysis. I was a terrible programmer. I had a very poor attention to detail. But I was a very good analyst, because I could put things together, I could structure them well. So I think you often see people promoted on the basis of one set of skills, then they get to the next level, and they don't necessarily have those skills, even though it's assumed that they might.

Vicky: That's really interesting, actually. And you mentioned that your kids, they were astonished that some things could be so gendered. And that's one thing that we kind of noticed between some of our interviewees... I think it's called interviewees. Yeah. So most of or no, sorry, the one of the interviews, she was from Iran. And she told us and we have researched a little and it was the same thing for Malaysia, that programming and the tech world and the tech industries was much more women dominated in those countries. And that's really shocking, because you think that Sweden is such a well established like country when it comes to. Yeah.

R X: Sort of women's rights you women's right, yeah. Equality society.

Vicky: Exactly. And then you hear that when she came to Sweden, she was shocked that there were so little women in the tech industry. So I Yeah, so my question to you is, why do you think that is like, Why do you think that?

R X

Well, I, oh, I have some very definite answers about that. And the big problem is what is taught in schools. And also, it can be quite gendered in schools. So programming can be taught with a very masculine type of examples. It's also associated with maths and science and that's quite a damaging association because computer science relies heavily on mathematics, it means that people who aren't mathematical won't think that they can enter information technology, which is closely allied. So I think it's down to who has control over you know, what is taught in schools, you can remedy that by going out to schools and talking to young women about a career on IT. And there are some successes not too far from you is the IT University in Copenhagen and they have managed to increase their undergraduates in their computer science degree to 50% female, which is just amazing. I had, I have a presentation I can share with you about

Vicky: That will really help. That's really interesting. Yeah.

R X: So I think that, you know, I think it's to do with early, kind of early kind of stereotyping in schools. You know, my boy is a gamer, my daughter, not so much, but she still plays games and they're both very nerdy and mathematical. So, but, you know, for me, I have a horror of mathematics and yet somehow, I've managed to be successful in information technology and I think it's really important that we get all types of people into information technology,

Belma: Of course.

Vicky: So you think that mathematics is one of the reasons that kind of scares women also?

R X: Yeah. Because I think there are stereotypes about women not being so good at maths.

Vicky: Okay. yeah. That's really interesting.

R X: And it's also perhaps not taught in a way that appeals to women. So I think there's two things going on there. You know, there is still I think, a pervasive stereotype that women aren't so good at maths.

Vicky: Belma, sorry, I cut you off. What did...?

Belma: Just thinking about it, it's a very big question and I'm impressed by what you said with the Copenhagen school and all and Yeah, but how do you... So you think it comes from lower education?

R X: Yeah, I think before we people even get to university, it's called the pipeline problem.

Vicky: The pipeline problem? Yeah, okay, we have to, we have to take that...

R X: If you google it you probably come up with it, I can send you a presentation. So it's because, you know, I have been in information technology for probably nearly 30 years. And I can remember being encouraged to do my PhD about women in IT. And I was in my early 30s and I absolutely refused because I didn't want to be stereotyped as someone who complained all the time about women, I completely refused. However, 20-30 years later, I spent so much time trying to boost women in Information Systems academia, because the question that I'm asking, is the same everyone's asking is, you know, 20-30 years, why haven't things changed? Why is the pipeline problem in particular, so difficult to solve? But there are examples of where it is being solved. You know, so I think we need to learn from those cases of good practice.

Belma: It actually is interesting, because the interviewee from Iran, she actually told us that they did have consultants come to their school when they were younger, and talk about all these like professions and stuff to like, open up their, I guess, minds to the possibilities of working within tech and IT. That's very interesting, actually.

R X: I think role models are important. You know, if you get a woman come to the school and say, You can do this, then life's different.

Vicky: And so our next question is about work-life balance and Belma you can take this because you describe it better than me

Belma: The work-life balance is the balance between work and your private life and do you think that there's a difference between the work-life balance of a woman and a man? and then in what aspects would you think that is?

R X: Everytime you speak I just think of different things I can send you there is a paper I wrote with a colleague of mine about women IT contractors, and we have a section in there, about how women, even women in the workplace, are not treated equally, even if we think they are because most HR policies are kind of designed with an ideal employee in mind and that tends to be a man. And it tends not to be women who are forever juggling childcare responsibilities or they might be looking after older members of the family, you know, and if you look at if you look at women in general, this is something else I could send you, women are carrying what they call the emotional load. So in any household, you ask, who takes responsibility for organizing the couple's social life, when it was in a lesbian couple, it's going to be different. But it's interesting how, with a, with a gay couple, as well, sometimes you get these kind of interesting, kind of almost heteronormative kind of roles. But but if we just stick to, you know, heterosexual couples at the moment, invariably, it's the woman who's taking the emotional load, who has you know, the project manager role. Which is why women are such good project managers, they're thinking that "Johnny needs his football kit next, next Thursday, we're going to run out of jam or we're going to run out of bread". You know, and men kind of outsource this to women. So that is kind of emotional load, or the emotional labor that all women do. I think probably even now and they carry that into the workplace. So, that's the first thing that mitigates against work-life balance - exactly that. So it's, you know, this idea of work-life balance, women have got to have more to balance right. Okay, so that's sort of general point about the position of women in society and the position of women at work. I would also say that the profession you work in, is really indicative will either help you achieve work-life balance or not. So there are instances of women leaving IT because of a culture of long hours, which are kind of macho culture. So if you're a male programmer, and you can, I don't know, work at Google and Google, for instance, are famous for having a setup where you could, you never leave the place, you know, [ohörbart] they're working, you know, so, but that's all predicated on a young single person and it's not very socially inclusive. So I think that some workload is a huge issue, I think, for women, because they are balancing. So in the UK, the academic workload has kind of gone out of control, as a result of underfunding by the UK Government. So what we see is an increase in mental health issues, physical issues, all sorts of issues with both men and women. But I would say women are more probably disproportionately represented in those who have those issues, simply because they're already carrying more of a load in the first place. So you know, hopefully, I think you guys are a completely different generation, [ohörbart] and my daughter looking at me and saying, I don't want to be an academic Mommy, you work too hard. I think I sighed. Very healthy attitude, you know, very healthy attitude. You know, so I'm hoping that you as a generation that's coming through that will insist on that balance, and won't be because I've seen people queued up and spat out by institutions. The problem is that the company or the university doesn't know that you're sacrificing everything, they will just take your extra labor and then there's a terrible personal consequence to follow. So yes, I think it's incredibly important.

Vicky: Thank you.

Belma: Thank you.

Vicky: Yes to our next question, and it's about altruism, Belma you can take this too because you describe it much better than me.

Belma: Yeah. So altruistic behavior is behavior that is considered to be performed, like voluntarily, in favor of, in this case, the organization, for example, like self arrange company breakfast help with numerous informal tasks, and so on and so, according to our research, women are more prone to offer such acts, and why do you think that is? Like, why do you think that women feel the need to sort of give more of themselves?

R X: Because women are conditioned by society to be nice. We're conditioned by society to be nice. When I used to walk to work, I would pass... This is an indictment on the UK society, I would pass about six homeless people in Manchester. People who would stop and speak to the homeless people would almost invariably be women. You know, women are disproportionately represented in the caring professions, we have an expectation put upon us almost from birth, that we are nice, you know, and, and so, consider what happens to a woman who breaks that stereotype and tries to behave like a man. Her bad behavior or identical behavior would be seen in a completely different way. Then I was actually listening to something on the radio about this very topic yesterday, and they have labeled them non promotable activities, which I think is a really, really good phrase to describe. These are things that you are not going to get promoted for. I would say though, I would qualify that a little bit, certainly in my work environment, and maybe in Sweden as well. If you're not seen as a team player, that can be a black mark against you. So, so different organizations vary their expectation of those non promotable activities. But, you know, it doesn't surprise me that women do all of this because women are doing the emotional labor in the home. Women do the emotional labor in society. You know, women do emotional labor in call centers, they often have customer facing positions, because they're good with people. You know, we tend to expect women in those positions to be easier to deal with than men. You know. So I think it is I think, you know, it's quite a challenging question to be asked, Why do you think that is? Because it's very, very observable, but I think it's a societal issue and maybe the real question is not that women should stop being nice, but why aren't men nice? Why are men encouraged to be selfish? You know, so I don't want a world where women behave like men. I don't want to live in that world. But I would like to live in a world where men were free to behave like women and I think that would be, you know, where emotions and empathy are seen as normal in men, rather than something strange, or indicates that they must not be heterosexual, you know? So that's the world I would like to see. So you guys just make it happen, go on!

Belma: [skratt] We'll try!

Vicky: Yeah, but that sounds like it has a big impact on the work-life balance, that kind of affects it really much. Because if you have, if you help the company a lot with organizing breakfast, and doing these altruistic things, I feel their work-life balance can be damaged even more than it is for women.

R X: I think that's true Vicky, but I don't think that's the major problem here. Because, obviously, in academia, I've been involved in, you know, lots of promotion processes. And the big problem, and it is being addressed in my department, is, why are women doing so many admin roles? And also, why is their work not valued in those admin roles. So typically,

they'll be first year coordinator, because they're good with students. But that's not seen as valuable as somebody doing a similar unit and then doing another admin job. So let me tell you something that I have really learned in the past and I would very much like you to both take this lesson to heart, you can put it in your dissertation if you like. But this is the conclusion I have come to: Men value their time more than women. We are taught not to value our time, we're taught to give. So I learned this as the head of research I did. I was head of research for [Universitetsnamn] for like three years. And I stepped down because I had a big conference to organize and I knew I couldn't give it my full attention. Before I stepped down, I got rid of bits of the job. So I got rid of the line management bit of the job. I got, you know, I made the job easier for the person who was coming behind me. Now then, and it was supposed to be a 50% position. The man that came behind me lasted six months and he said I'm not doing it, there's too much to do and that was after I had got rid of quite a lot of the tasks. The lesson I took from that was he valued his time and his research more than I did. So here's something very, very interesting, which I tell my female colleagues, when you say no to a task, you are telling the world that your time is valuable. So it's a positive signal, not a negative signal. So when you say I am too busy, in a way we're saying actually I'm too [ohörbart] to do this. I do have lots of other things taking up my time. It's something I actually advise my female colleagues to do. Not always to say yes. I know, it's difficult when you've got lots of interesting things that you're being offered. But really need to ask the question, are the men in your environment doing similar things? And you could always say, Well, why don't you ask? Why didn't you ask Max over there? He can organize this. So, you know, value your own time would be the advice I would give to both of you.

Vicky: Thank you for that advice, because I have a hard time with that just generally, not in the work environment. But generally like saying no

R X: I think we all do, I think we all do and there's no point in blaming yourself for it. Women are socialized to think in this way. We want to help, we want to be kind. But the problem with doing that is that you can become very depleted. If you've continually given up to other people, then you don't have time to refresh yourself and then, you know, you can be in a situation where you can't really give effectively, because you're so worn out running around after other people. So we all need time to recharge.

Vicky: Yes. And I have this question and it's because I follow a lot of female IT influencers on Instagram and there's one like word or it's actually two but there's one phrase that comes up a lot and it's imposter syndrome. Have you ever heard about it? And I wonder like, I have only seen it like in contact context of IT, like especially female...

R X: I think it's more general than IT and it's what women feel when they're promoted to a senior position and I have felt it many times myself and I think the thing I've noticed about promotion is a man put himself forward before he's ready. A woman will wait until she's absolutely ready and overqualified. Before she goes up for promotion and so you know, another problem, I think is that men tend to overrate their own abilities or they're more confident. I think I'm married to a man who overrate his abilities and I've been married for a long time and I love him dearly. But the big difference between him and me is if he makes a mistake, it's not career defining. Whereas women will criticize themselves all the time. You know, so yes, imposter syndrome? I mean, I don't know how you necessarily get over imposter syndrome, other than be aware that there are lots and lots of men out there who really are not qualified to do the job at all [skratt].

Vicky: Yeah, that's really interesting. Also, because we've heard about job applications, we have studied it and that's exactly what you told us, because we have researched and it and it said that when men send their applications for a job, they don't care about like, they don't have to..

Belma: Like all their requirements or previous experience and how do you say like the... Basically the requirements for the role, while women feel like they don't necessarily feel comfortable enough, applying if they know that they're (underqualified)...

R X: It is amazing, isn't it, how pervasive this feeling is and how common it is between men and women. My favorite phrase about this, and I do say this to my darling husband is most men view themselves as a finished work of art [skratt]. Whereas a woman's constantly self improving, thinking can I do this and I could have learned to do this better. Whereas men have no such self doubts. But that is because I really believe that even in the playground, you'll see achievements between boys and girls treated differently.

Vicky: How so?

R X: How so? So I think that if you were to look at it, I think it's very, very subtle. Years ago, I was told that girls couldn't do physics. But I passed it anyway. But I remember, you know, I have two children and I would say that the boys in kindergarten would be praised more than the girls for the same thing and it's a subconscious thing. It's not, people aren't doing it deliberately. But if you live in a society, where men have most power, they are valued more than women. So if you see women, as you know, an oppressed majority, and people without power, then suddenly a lot of things become understandable. There's an idea in feminism as well that men and women live in completely different worlds, that what we're engaged in is cross cultural communication. So the social world that my you know, because everything about the way women interact, their language is different. It's a different cultural world to the one that men operate in. I think that's probably true.

Belma: Yeah. Yeah. Sounds very likely to be that way, actually.

R X: It's totally fascinating. But all I can say is that I hope, I mean, I think, you know, things are getting better. I mean, I think that people are starting to break free of gender stereotypes and that makes me happy to see that in your generation. That makes me very happy to see that, you know, my daughter in her social group, she'll have several gender fluid people and you know, it's not even, it's not even an issue, it's not even discussed and that would have been unheard of in my generation. So it's good that people have that freedom now.

Belma: And so for us coming into this big industry, do you have any tips for young women who want to work and or who are going to work within the IT industry? Like what would you say to sort of prepare them for what's coming their way?

R X: Value your time, value yourself and don't assume that the guy next to you is doing a better job than you because he probably isn't. He is probably doing it worse than you. My pieces of advice [skratt]

Belma: Yeah, it's very good advice. Thank you.

[vi tackade respondenterna för samtalet och avrundade].

Bilaga 9 - Transkribering intervju 4

Belma: Så då kan vi börja fråga, hur gammal är du?

R 4: Jag är 36 år gammal.

Belma: Är du gift, har du barn?

R 4: Jag är gift, inga barn.

Belma: Okej. Vad har du studerat tidigare?

R 4: Jag har läst teknisk fysik, civilingenjör doktorerat inom reglerteknik eller ja, elektroteknik heter det.

Belma: Okej, hur länge har du jobbat inom branschen?

R 4: Just den här känns den tjänsten, den här branschen har jag jobbat i 7 månader. Men jag har varit inom telekombranschen i 7 år.

Belma: Okej, och vad har du jobbat som då?

R 4: Tänker du på innan?

Belma: Ja

R 4: Tidigare har jag jobbat som forskare och som är ingenjör själv.

Belma: Aha, okej. Kan du beskriva lite vad din nuvarande nuvarande roll är och vad den går ut på?

R 4: Ja, så jag är produktchef på [företagsnamn] och det går ut på att planera och bestämma strategin för... jag vet inte hur ska förklara för just den... Ni får ursäkta mig, jag är ganska dålig på att förklara på svenska, men ska det jag ska göra mitt bästa.

Belma: Vi kan ta det på engelska om du är mer bekväm med det.

R 4: Nej, det går bra. Det är bara alltså - i micromobilitetsvärlden så är alla våra apparater kopplade till nätet och de styrs genom nätverksuppkoppling och jag är produktchef för den detaljen för micromobilitetsföretaget [företagsnamn].

Belma: Hur såg din uppväxt ut och under vilka förhållanden växte du upp?

R 4: Hur menar du?

Belma: Bara lite mer om din bakgrund, vad jobbade dina föräldrar med med? Var är du uppvuxen... lite så?

R 4: Jag är uppvuxen i västra Sverige och min mamma var lärare. Min pappa var inte i Sverige, han har inte jobbat i Sverige. Han kom till Sverige i gamla dagar, kan man säga. Innan det jobbade han också inom telekommunikation i [land].

Belma: Okej, har du alltid varit intresserad av teknik och IT?

R 4: Mer teknik än IT kan man säga. Mycket mer liksom teknik, fysik, matematik än just IT och datorer och liknande men absolut.

Belma: Är det någonting som du själv har kommit på - eller hitta ett intresse för eller har du blivit... är det någon som liksom har introducerat dig för ämnet?

R 4: Nej, det är nog jag själv, men jag också från den tiden då... Man skulle kunna säga liksom att... På nittiotalet och början på tvåtusalet så var allt det här nytt. Och jag var ganska ung då, och det var väldigt hypeat kan man säga, så det var lätt att komma i kontakt med det, men det var jag själv som gjorde det. Det var ingen som introducerade mig till det.

Victoria: Hur blev det att du valde IT till slut? Hur kom du in i det spåret om ingen riktigt hjälpte dig på vägen?

R 4: I och med att jag hade väldigt stort intresse för fysik och matte så valde jag naturligt den vägen på universitetet, så jag valde teknisk fysik för att det var det som passade mina intressen bäst från vad jag lärde mig från gymnasiet. Och när man väl var där så såg man ju vissa vägar framför sig. Det var ju givet liksom att antingen går man forskarvägen, vilket jag gjorde från början. Jag gick den inriktningen och det var inte så roligt som jag trodde att det skulle vara så då bytte jag till det andra alternativet vilket var IT då. Om man säger så [skratt].

Belma: Så finns det en eller flera specifika egenskaper som har hjälpt dig inom arbetslivet? Eller som hjälper dig lyckas inom just den här branschen, liksom?

R 4: Ja, jag vet inte. Det är en svår fråga. Jag tycker oftast att det är väldigt svårt som kvinna i den här branschen, så jag vet inte om det har hjälpt så mycket om man ska vara ärlig; med mina specifika egenskaper.

Belma: Vad är det för egenskaper då som du syftar till?

R 4: [paus] Ska vi säga inte så mycket för att prata om jag inte vet vad jag pratar om [skratt]. Jag ber om ursäkt för att jag säger det här nu får ni ju citera mig, men jag tycker att det är ofta så att... Det finns ofta en tendens att många personer kanske säger mycket mer än vad de förstår överlag. Så den egenskapen har inte jag, det kan det kanske har hjälpt mig, jag vet inte. Jag är väldigt noga med att veta vad jag pratar om medan jag gör det. Det kan både hjälpa och stjälpa kan man säga.

Belma: Okej och finns det några specifika händelse... Eller nej vi har redan pratat om det.. Det var ingenting [skratt]. Hur skulle du beskriva din ledarstil?

R 4: Jag är ganska lugn, samtidigt ganska bestämd. Jag försöker inte ställa till med scener eller problem men när jag väl bestämt mig för någonting som jag har analyserat så försöker

jag använda mycket... Persuasion, vad det nu heter på svenska. Övertygelse, för att få igenom det, om jag verkligen kommer känna att det här är det bästa. Så lugn, men bestämd helt enkelt.

Belma: Har du någonsin upplevt... Vad heter det... Lite så *resistance* från folk under dig utifrån hur du väljer att göra saker och fatta beslut?

R 4: Alltid.

Belma: Alltid. Tror att det har att göra med att du är kvinna eller tror du det har att göra med andra faktorer?

R 4: Det är oftast samma typ av personer, så jag tror att det är lite både. Jag tror inte riktigt att det handlar alltid om att man är kvinna än om att vissa personer vill alltid ifrågasätta allt. Men det kan absolut ligga någonting i det. Och med alltid menar jag inte alltid alltid, men att det händer väldigt ofta att man ifrågasätts. Men jag tror att det finns generell i alla miljöer, en grupp människor som har en tendens att ifrågasätta allting, speciellt om det är någonting som är utanför deras kontroll..

Belma: Mhmm. Work-life balance handlar om balansen mellan arbetsliv och privatliv hur ser din work-life balance ut?

R 4: Med svenska mått mätt [skratt]. Ja det är väl OK alltså jag jobbar ju på ett startup då. Jag jobbar inte ihjäl mig, men jag tror att jag jobbar mer än snittet i Sverige skulle jag säga, men det är okej. Ingenting som förstör för mig.

Victoria: Tror du det är mer...För du jobbade tidigare...? Kan du berätta lite om din tidigare position, för jag för mig att det var ett rätt stort företag.

R 4: [företagets namn] ja.

Victoria: Precis, så känner du att det skiljer sig de grund av att... - Känner du att du måste jobba mer på grund av att det är ett start up eller känns det (likadant)?

R 4: Ja ja. Jag har mer ansvar. Det kan vara därför också, absolut. Det är väl att jag har större ansvarsområde och så... Men det är inte någonting som jag känner att jag måste göra. Det är mer att det är roligt att kunna bidra, för jag tror att i större företag har man en viss roll och sen kan man bidra så mycket som man kan. Det räcker oftast med det.

Belma: Kan du berätta om det finns en händelse under din studietid där du kände dig exkluderad eller utanför eller utpekad?

R 4: Nej.

Belma: Kan du berätta om en händelse under ditt arbetsliv där du har känt dig exkluderad eller utanför eller utpekad? Det avser hela arbetslivet, inklusive tidigare jobb.

R 4: Inte riktigt exkluderad, men jag har haft upplevelser där folk har tagit *credit* för någonting som jag har gjort, och inte riktigt sagt det. Helt enkelt presenterat något jag har gjort som sitt eget arbete. Så jag är.. [blir avbruten]

Belma: Oj, förlåt.

R 4: Jag vet inte om det räknas som exkluderad eller utpekad. Jag tycker det är mer ja...

Belma: Utsatt kanske?

R 4: Aa, utsatt.

Belma: Var det främst män eller andra kvinnor som bidrog till detta?

R 4: Det var ett scenario. Det var en man.

Belma: Okej. Tror du det är på grund av att du är en kvinna eller tror du det finns andra faktorer till varför det hände?

R 4: Jag har faktiskt pratat väldigt mycket om det här med kvinnliga kollegor på företaget. Det här var mitt förra företag nu, och vi kunde inte komma fram till någonting; om det var därför eller... Dom hade varit med om liknande händelser. Men jag tror personligen inte att det har med saken att göra att man är kvinna. Jag tror att det är olika personlighetstyper och återigen som... Om jag skulle säga så här, jag tror att i grund och botten kanske är det så att kvinnor kanske är mer *compliant* och därför kan den här typen utav människor utnyttja vissa typer av kvinnor; på det sättet mer om man säger så. Men jag tror inte de tänker så här: "Ah, det här är en kvinna, det här ska vi göra".

Belma: Jag förstår precis vad du menar.

R 4: Ja [lättsamt skratt].

Belma: Du nämnde att du har pratat med andra kvinnor, att det har hänt dem samma sak. Så det är någonting du har vittnat hända andra kvinnor också?

R 4: Absolut

Belma: Ja okej. Altruism, jag vet inte om du är bekant med begreppet.

R 4: Ja, men jag kommer inte ihåg vad det betyder just nu.

Belma: Det handlar mest att man liksom utför handlingar som inte ger en själv någonting, utan att man gör det liksom för andras gott och det är vanligt förekommande inom företag. Det här med altruism, att man gör handlingar som gynnar företaget och som inte riktigt är såhär självhjälpande.. Har du någonsin känt press till att utöva detta? Att ställa upp för företaget utan att få någonting för det.

R 4: Oh, du kommer spela in mig här... [skratt]. Jag kan väl säga att... Det var alltså, det beror på hur man ser på det. Man kan ju se att man får en lön och så vidare. Men jag har absolut känt att mycket av det man gjorde.... Jag jobbade ganska mycket på mitt förra företag för att få någon form utav möjlighet till upptrappning och liknande. Men jag kände aldrig att det visade sig i resultatet. Så på ett sätt så utnyttjades man till att göra någonting för företaget fast det presenteras som någonting för en själv. Men det var ingenting som resulterade i någonting för mig. Det var bara förbättringar för företaget i den sammanhanget. Jag fick

ingenting utav det. Men det var bara en dröm om att “du kan om du fortsätter”. Förstår du vad jag menar?

Belma: Absolut, men tror du det finns en dold dynamik där kvinnor behöver utöva altruism mer än vad män behöver?

R 4: Absolut hundra procent det kan jag nästan garantera dig. I mina tidigare roller så har jag absolut upplevt det och pratat väldigt mycket med mina tidigare kollegor att oftast, även på andra företag, kvinnor som jag känner inom IT oftast får göra väldigt mycket för att visa att man kan, men i själva verket så är det bara gratisarbete.

Victoria: Känner du att kvinnor riskerar att stagnera i sin karriär? Det du nämnde då att du ville trappa upp dig? Känner du att det är svårare för kvinnor att trappa upp sig i techbranschen än män?

R 4: Just techbranschen vet ju inte jag jämfört med andra branscher för att jag har inte varit någon annanstans men jag kan absolut *voucha* för att du behöver jobba tvåhundra procent för att “nå samma resultat” som en man som kanske behöver jobba hundra procent för att få samma synlighet. Det kan jag absolut känna har varit min upplevelse. Så, *the stakes are not the same* om säger så här, för män och kvinnor.

Belma: Jag har du någonsin känt eller upplevt att det blivit exkluderad och från icke formella sammanhang inom jobbet?

Victoria: Som after works och så där.

R 4: Nej.

Belma: Där det liksom bara varit en grupp män till exempel har samlats och kvinnor får inte vara med eller så?

R 4: Nej inte som jag känner till [skratt].

Belma: [skratt], ja det är ju det. Och sen vilka egenskaper tror du är viktiga för en kvinna som vill göra karriär inom IT eller tech?

R 4: Och jag tror väldigt mycket på företaget man är på, men min personliga åsikt är asså att bara vara bra på det man gör, och kunna vara beslutsam och och kunna stå på sig själv, liksom. Sedan tror jag inte att det alltid stämmer, att det är det som kommer att behövas. Men det är det jag hoppas-, vill att det ska behövas om man säger så.

Belma: Ja såklart. [paus]. Hade du något mer Vicky?

Victoria: Nej, faktiskt inte. [kort paus] Jag vet att du nämnde det lite innan, men jag tänkte kanske ändå bör fråga om du har sett kanske andra kvinnor exkluderas, eller diskrimineras eller kanske på något sätt blir utfryssta, mobbade, vad som helst som du har sett under din studietid eller ditt arbetsliv?

R 4: Inte mobbning, nej, det kan inte jag säga. Men jag har generellt sett väldigt mycket att det andra krav som ställs oftast. Det tycker jag var väldigt tydligt och jag tror det är olika på

olika företag, men det kan man absolut säga att det har varit väldigt stora skillnader på vad man förväntat sig från män *versus* vad man förväntat sig från kvinnor.

Belma: Vad tror du det har för effekt på kvinnorna? Även om du har sett det både utifrån deras perspektiv men också det du känt själv, liksom vad har det för betydelse när man upplever någonting sånt?

R 4: Jag tror i största grad så får det kvinnor att känna sig mindre värda och att de verkligen tror på det som sägs så att ja, "det du gör är inte tillräckligt bra för en promotion". Det vi gör är inte ja-, "men det har väl ganska bra lön ändå" liksom. Jag tror väldigt många köpes in på det där och tyvärr får sämre självkänsla, och satsar inte lika mycket på karriären som de kanske borde ha gjort eller skulle kunna ha gjort. Sen måste jag säga också att jag ser väldigt stor skillnad på stora företag och små företag. För på mitt nuvarande företag så ser inte jag några sådana tendenser, där majoriteten är unga människor. Det är också en viktig aspekt, för jag tror att det har mycket med sånt att göra också; hur mycket utav dom här gamla trenderna som kommer från gamla tider och hur mycke av det som är nytt. Om man säger så här, en del saker sitter kvar från tidigare, struktur som har funnits i samhället sen 100 år tillbaka.

Belma: Okej, jag var väldigt värdefull input, faktiskt.

[vi tackade R 4 för samtalet och avrundade].

Referenser

- Ahuja, M. (2002). Women in the information technology profession: A literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems*, 28, 1082-1124. [Hämtad 2022-05-16]
- Allen, M. (2017). Sage research methods. *Critical incident method*. Tillgänglig: <https://methods.sagepub.com/reference/the-sage-encyclopedia-of-communication-research-methods/i3707.xml> [Hämtad 2022-04-05]
- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Giddens, L. G. (2018). The advancement and persistence of women in the information technology profession: An extension of Ahuja's gendered theory of IT career stages. *Information Systems Journal*, 28(6), 1082-1124. [Hämtad 2022-05-16]
- Ashcraft, C. Mclain, B & Eger, E. (2016). National Center For Women & Information Technology. *Women in Tech: The facts*. Tillgänglig: <https://ncwit.org/resource/thefacts/> [Hämtad 2022-04-05]
- Bix, A.S. (2013). *Girls coming to tech!: A history of American engineering education for women*. MIT Press. Tillgänglig: https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=YeO2AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=girls+coming+to+tech&ots=x3-jMmFj2t&sig=rUul1BA2Ljo6mWjOT-NWb67_Wts&redir_esc=y#v=onepage&q=girls%20coming%20to%20tech&f=false [Hämtad 2022-05-10]
- Björkman, J. (2020). *Semistrukturerad intervju – vad det är och hur du lyckas*. Jobbland. Tillgänglig: <https://jobbland.se/arbetsliv/semistrukturerad-intervju> [Hämtad 2022-05-17]
- Braun, V & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*. Tillgänglig: https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology [Hämtad 2022-05-04]
- Broverman, I.K., Vogel, S.R., Broverman, D.M., Clarkson, F.E. and Rosenkrantz, P.S. (1972). Sex- Role Stereotypes: A *Current Appraisal I*. *Journal of Social issues*, 28(2), pp.59-78. Tillgänglig: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540->

4560.1972.tb00018.x

[Hämtad: 2022-04-04]

Brue, K.L. (2019). Work-life balance for women in STEM leadership. *Journal of Leadership Education*, 18(2). Tillgänglig: https://journalofleadershiped.org/wp-content/uploads/2019/04/18_2_brue.pdf

[Hämtad: 2022-04-13]

Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods* (3rd ed.). Cambridge ; New York, NY: Oxford University Press.

[Hämtad: 2022-04-12]

Cambridge Dictionary. (n.d). Cambridge dictionary. *Information Technology*. Tillgänglig: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/information-technology>

[Hämtad 2022-04-19]

Cambridge Dictionary. (n.d). Cambridge Dictionary. *Line manager*. Tillgänglig: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/line-manager>

[Hämtad 2022-05-06]

Cambridge Dictionary. (n.d). Cambridge dictionary. *Tech*. Tillgänglig: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/tech>

[Hämtad 2022-04-19]

Cambridge Dictionary. (n.d). Cambridge dictionary. *Work-life balance*. Tillgänglig: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>

[Hämtad 2022-04-13]

Carboni, I. and Parker, A. and Langowitz, N. S. (2021). 'Mapping exclusion in the organization: Organizational network analysis can reveal ways to bolster inclusivity.', MIT Sloan Management Review .

[Hämtad 2022-05-13]

Charlesworth, T.E.S., Banaji, M.R. (2019). Gender in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: *Issues, Causes, Solutions*. *Journal of Neuroscience* 11 September 2019, 39 (37) 7228-7243; DOI: 10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019. Tillgänglig:

<https://www.jneurosci.org/content/39/37/7228>

[Hämtad: 2022-04-13]

Chaudry, H., Wall, A., Wall, J. (2019). American Society for Competitiveness. *Exploring the Gender Gap in Tech Companies: Why Aren't There More Women?* Tillgänglig:

<https://www.proquest.com/docview/2343014039/abstract/DC02A720B55B418DPQ/1?accountid=12249>

[Hämtad 2022-04-05]

Correll, S.J. & Mackenzie, L.N. (2016). Harvard Business Review. *To succeed in Tech, Women need more visibility*. Tillgänglig: <https://hbr.org/2016/09/to-succeed-in-tech-women->

need-more-visibility

[Hämtad 2022-04-05]

Croasdell, D., McLeod, A., & Simkin, M. G. (2011). Why don't more women major in information systems? *Information Technology & People*, 24(2), 158-181.

[Hämtad 2022-05-16]

Doyle, A. (2022). *What are soft skills anyway?*. The balance careers. Tillgänglig:

<https://www.thebalancecareers.com/what-are-soft-skills-2060852>

[Hämtad 2022-04-20]

EIGE, (2020). Gender Equality Index 2020: Sweden. [online] Tillgänglig:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-sweden>

[Hämtad 2022-03-27]

Frankenfield, J. (2022). *Technology Sector*. Investopedia. Tillgänglig:

https://www.investopedia.com/terms/t/technology_sector.asp

[Hämtad 2022-05-04]

Garcia-Retamero, R. and López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: *Perceptions of gender role congruity in leadership*. *Sex roles*, 55(1), pp.51-61.

Tillgänglig: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-006-9068-1>

[Hämtad: 2022-04-04]

González González, C., García-Holgado, A., Martínez-Estevez, M., Gil, M., Martín-Fernández, A., Marcos, A., Aranda, C., & Gershon, T. (2018). Gender and engineering: *Developing actions to encourage women in tech*. 2082-2087.

10.1109/EDUCON.2018.8363496. Tillgänglig:

https://www.researchgate.net/publication/325355156_Gender_and_engineering_Developing_actions_to_encourage_women_in_tech

[Hämtad: 2022-04-01]

Gupta, B., Loiacono, E. T., Dutchak, I. G., & Thatcher, J. B. (2019). A field-based view on gender in the information systems discipline: preliminary evidence and an agenda for change. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(12), 2.

[Hämtad 2022-05-16]

Hallinen, J (n.d). Britannica. *STEM education curriculum*. Tillgänglig:

<https://www.britannica.com/topic/STEM-education>

[Hämtad 2022-04-19]

Hanton, P. (2015). *The Lack of Women in Technology: The Role Culture and Sexism Play*. Tillgänglig:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.854.7346&rep=rep1&type=pdf>
[Hämtad 2022-03-29]

Heilman, M.E. and Parks-Stamm, E.J. (2007), Gender Stereotypes in the Workplace: *Obstacles to Women's Career Progress*, Correll, S.J. (Ed.) *Social Psychology of Gender* (Advances in Group Processes, Vol. 24), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 47-77. Tillgänglig: [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(07\)24003-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(07)24003-2)
[Hämtad: 2022-04-05]

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
[Hämtad 2022-05-16]

Holtzblatt, K., & Marsden, N. (2022). Morgan & Claypool. *Retaining Women in Tech: Shifting the Paradigm*. Tillgänglig:
https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=jGZjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&ots=wWjPq7MBSq&sig=vjvIC5c2mEjGwnOsdEfcXcMOpuc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
[Hämtad 2022-04-05]

IT&Telecomföretagen. (2021). *Tech – Sveriges nya basindustri*. Tillgänglig:
<https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2021/05/ittelekomforetagen-tech-sveriges-nya-basidustri-2021-online-version.pdf>
[Hämtad 2022-05-15]

Julita (n.d). Difference between. *Difference Between ICT and IT*. Tillgänglig:
<http://www.differencebetween.net/technology/difference-between-ict-and-it/#:~:text=%E2%80%9CIT%E2%80%9D%20is%20%E2%80%9CInformation%20Technology,3>
[Hämtad 2022-04-19]

Kelan, E (2007) *Emotions in a Rational Profession: The Gendering of Skills in ICT Work*. Gender, Work & Organization. Tillgänglig:
https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0432.2007.00355.x?casa_token=QFzENauFVsAAAAAA%3AqT2XXovXCBNt1-UerWAmFksYIysiJ81BJ2IuhuP3QtkBQRSu9fDpUo37QNvIffJ-Xw4uZAgl7KVNE4B
[Hämtad: 2022-04-20]

Korstjens, I., & Moser, A. (2018) Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing, *European Journal of General Practice*, 24:1, 120-124, DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092
[Hämtad 2022-05-16]

Mörtberg, C. (1997). "*Det beror på att man är kvinna...*": gränsvandrerkskor formas och formar informationsteknologi. Doktorsavhandling 1997:12, Luleå tekniska universitet. [Hämtad 2022-05-15]

Nationalencyklopedin (n.d) *Altruism*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/altruism> [Hämtad 2022-04-05]

O’Gorman, K., & Macintosh, R. (2015). *Mapping research methods*. Research methods for business and management. (pp.50-74) Edition: 2nd. Chapter: 4. [Hämtad 2022-05-15]

Oates, B. J. (2006): *Researching information systems and computing*. London: SAGE. I SBN: 141290224X (pbk.), 341 s. [Hämtad 2022-05-15]

Pechtelidis, Y., Kosma, Y. & Chronaki, A. (2015). Between a rock and a hard place: women and computer technology, Gender and Education. Tillgänglig: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540253.2015.1008421> [Hämtad 2022-05-03]

Sarker, S., Ahuja, M., Sarker, S. and Bullock, K.M. (2021). The Antecedents of Work–Life Conflict in Distributed IT Work: *A Border Theory Perspective*. In *Navigating Work and Life Boundaries* (pp. 25-53). Palgrave Macmillan, Cham. Tillgänglig: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-72759-8_2 [Hämtad 2022-05-03]

SOU 2016:89. (2016). *För digitalisering i tiden*. Tillgänglig: https://www.regeringen.se/4af25c/contentassets/f7d07b214e2c459eb5757cea206e6701/sou2016_89_webb.pdf [Hämtad 2022-03-27]

Stair, R. and Reynolds, G. (2020). Principles Of Information Systems. 14th ed. [ebook] Cengage Learning. Tillgänglig online: https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=m7AEEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Principles+Of+Business+Information+Systems&ots=RastWosEim&sig=2CyXK1V1Eb4LPwWs3CRSC6jn1Uk&redir_esc=y#v=onepage&q=Principles%20Of%20Business%20Information%20Systems&f=false [Hämtad 2022-05-09]

Statistikmyndigheten. (n.d). *Chefer i privat sektor efter typ av chef. År 2017 - 2020*. Statistikdatabasen. Tillgänglig: https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201Makt/Team118/

[Hämtad 2022-05-02]

Tokbaeva, D. and Achtenhagen, D. (2021). Career Resilience of Female Professionals in the Male-dominated IT Industry in Sweden: *Toward a Process Perspective*. *Gender, Work & Organization*, [online] Tillgänglig:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/gwao.12671>

[Hämtad 2022-03-27]

TechSverige. (2021). Statistik kvinnor och män. Tillgänglig: <https://www.techsverige.se/om-oss/statistik/statistik-kvinnor-och-man/>

[Hämtad 2022-05-15]

Trauth, E.M & Connolly, R. (2021). Business Source Complete. *INVESTIGATING THE NATURE OF CHANGE IN FACTORS AFFECTING GENDER EQUITY IN THE IT SECTOR: A LONGITUDINAL STUDY OF WOMEN IN IRELAND*. Tillgänglig:

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=935684fb-d695-459d-a736-8e8bc3648b89%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#db=bth&AN=153886353>

[Hämtad 2022-04-07]

Trauth, E.M, Kvasny, L & Morgan, A.J. (2008). Journal of Information, Communication & Ethics in Society. *Power relations in IT education and work: the intersectionality of gender, race, and class*. Tillgänglig:

https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14779960910955828/full/pdf?casa_token=0DYqJTizI4AAAAA:zq0iQeLzI2o91LSCeGWCrAVFenUsRcZ6Wmn3b4vUdxQBog6plG1g7mrhnKU8_I0uCB1LNB9Le9OF85v6DQzRKItsIrkAWne57rr9CJd2EmPSxp_EqHk

[Hämtad 2022-04-08]

Trauth, E.M. (2002). Information Technology & People. *Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession*. Tillgänglig:

<https://doi.org/10.1108/09593840210430552>

[Hämtad 2022-03-22]

Trauth, E.M. (2017). A research agenda for social inclusion in information systems. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 48(2), 9-20

[Hämtad 2022-05-11]

Worth, N. (2016). Who we are at work: *millennial women, everyday inequalities and insecure work*, *Gender, Place & Culture*, 23:9, 1302-1314, DOI: 10.1080/0966369X.2016.1160037.

Tillgänglig:

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0966369X.2016.1160037?casa_token=hlUX3VAAipQAAAAA%3Ax_u1ldvru0TrZRT_IJ3nt7jtfjXrGdHsbrY6oiarEdeSf11ppQUNaqEbmZI_NBk3IUXS0MPGNw98aA

[Hämtad 2022-04-12]