



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Kvinnor på sjöbefälsutbildningar – Varför så få?

En kvalitativ undersökning av kvinnliga sjöbefälsstudenters
upplevelser av sin utbildning.

Gabriella Bicok och Isabelle Strand

Inriktning: LAU390

Handledare: Tomas Nilson

Examinator: Pia Lundqvist

Rapportnummer: HT12-1100-01



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Abstract

Examensarbete inom Lärarprogrammet LP01

Titel: Kvinnor på sjöbefälsutbildningar – Varför så få? En kvalitativ undersökning av kvinnliga sjöbefälsstudenters upplevelser av sin utbildning.

Författare: Gabriella Bicok och Isabelle Strand

Termin och år: HT-12

Kursansvarig institution: LAU390: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Handledare: Tomas Nilson

Examinator: Pia Lundqvist

Rapportnummer: HT12-1100-01

Nyckelord: Kvinnor på sjöbefälsutbildning, manligt dominerade organisationer, genus, kvalitativa samtalsintervjuer.

Sammanfattning:

Vårt syfte med detta examensarbete har varit att belysa och uppmärksamma en utbildning som kännetecknas av en ojämn fördelning av män och kvinnor. Vår utgångspunkt har varit att det är problematiskt med en ojämn könsfördelning. Vårt fokus är på sjöbefälsutbildningen, där kvinnor sedan inträdet på 1960- och -70 talet varit underrepresenterade. Genom att intervjua en kvinna och hennes manliga klasskamrat som påbörjade sin sjöbefälsutbildning i Göteborg på 1970-talet och tre kvinnor som läser till sjöbefäl i Göteborg idag vill vi uppmärksamma och synliggöra kvinnors upplevelser och erfarenheter av en manligt dominerad utbildning. Vi vill förstå och synliggöra vad som eventuellt främjar

och vad som eventuellt hindrar kvinnor att utbilda sig till sjöbefäl. För att få en ytterligare förståelse för detta har vi även intervjuat en programansvarig på sjöbefälsutbildningen i Göteborg.

Vi har genomfört kvalitativa samtalsintervjuer för att få en insikt i hur sjöbefälsutbildningen har upplevts och upplevs av våra respondenter. Den kvalitativa intervjuens syfte är att få nyanserade beskrivningar av den intervjuades upplevelser och tankar kring ett visst fenomen eller tema, fokus ligger inte på siffror utan på ord.

I denna undersökning har det framkommit att föreställningar om manligt och kvinnligt har haft betydelse för våra respondenters upplevelser och erfarenheter av sina sjöbefälsutbildningar. Dessa föreställningar kan härledas till begreppet genus som enligt historikern Yvonne Hirdman ger oss en förståelse för hur manligt och kvinnligt har skapats och fortfarande skapas. Detta stärker vår övertygelse om vikten att som lärare arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor i skolans undervisning. Det är vi som blivande och verksamma lärare som har möjligheten att påverka våra elevers framtida utbildnings- och yrkesval och motverka att de i sina val begränsas eller hämmas av föreställningar om vad som är ett manligt respektive kvinnligt utbildnings- eller yrkesområde. Vi vill istället se att det är deras intressen och kompetenser som får styra.

Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte och problemformulering	4
<i>Frågeställningar</i>	<i>4</i>
Metod.....	5
Teoretiska utgångspunkter.....	7
Tidigare forskning.....	9
<i>Kvinnor till sjöss.....</i>	<i>9</i>
<i>Kvinnor i manligt dominerade organisationer/arbetsområden.....</i>	<i>11</i>
<i>Kvinnor på sjöbefälsutbildningar och andra manligt dominerade utbildningar</i>	<i>13</i>
Historisk bakgrund	15
<i>Kvinnor ombord.....</i>	<i>15</i>
<i>Fartygets organisation</i>	<i>16</i>
<i>Sjöbefälsutbildningens omorganisationer</i>	<i>17</i>
<i>Statistik över andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen vid Chalmers tekniska högskola.....</i>	<i>17</i>
<i>Respondenternas bakgrund</i>	<i>18</i>
Resultatredovisning.....	19
<i>Varför har de kvinnliga respondenterna sökt sig till en sjöbefälsutbildning?</i>	<i>19</i>
<i>Hur har omgivningen reagerat på de kvinnliga respondenternas utbildningsval?.....</i>	<i>20</i>
<i>Hur har de kvinnliga respondenterna upplevt sin utbildningstid och hur har de blivit bemötta under sin utbildning av klasskamrater, lärare och utbildningsansvariga?.....</i>	<i>21</i>
<i>Hur tänker de kvinnliga respondenterna kring deras praktik och framtida yrke?.....</i>	<i>24</i>
<i>Hur ser respondenterna på den kvinnliga underrepresentationen på sjöbefälsutbildningar och skulle man kunna göra något för att locka fler kvinnor?</i>	<i>26</i>
<i>Görs det någonting från programansvarigas sida för att motverka underrepresentationen på Chalmers sjöbefälsutbildningar? I så fall vad?</i>	<i>28</i>
Diskussion	30
<i>Varför har de kvinnliga respondenterna sökt sig till en sjöbefälsutbildning?</i>	<i>30</i>
<i>Hur har omgivningen reagerat på de kvinnliga respondenternas utbildningsval?.....</i>	<i>30</i>
<i>Hur har de kvinnliga respondenterna upplevt sin utbildningstid och hur har de blivit bemötta under sin utbildning av klasskamrater, lärare och utbildningsansvariga?.....</i>	<i>31</i>
<i>Hur tänker de kvinnliga respondenterna kring deras praktik och framtida yrke?.....</i>	<i>33</i>
<i>Hur ser respondenterna på den kvinnliga underrepresentationen på sjöbefälsutbildningar och skulle man kunna göra något för att locka fler kvinnor?</i>	<i>34</i>

<i>Görs det någonting från programansvarigas sida för att motverka underrepresentationen på Chalmers sjöbefälsutbildningar? I så fall vad?</i>	<i>35</i>
Sammanfattande slutsatser	36
Käll- och litteraturförteckning.....	40

Inledning

Kvinnor utför vissa arbeten. Män utför oftast helt andra. Man kan se detta som något naturligt. Det kan också ses som ett problem [...] Det upprätthåller nämligen en skev maktfördelning till mäns fördel.¹

Idag finns det i Sverige inom flera utbildningsområden en ojämn fördelning av män och kvinnor. Män är t ex fortfarande underrepresenterade inom vård- och omsorgsutbildningar och kvinnor är fortfarande underrepresenterade inom tekniska utbildningar.² I detta examensarbete är utgångspunkten att en ojämn fördelning av män och kvinnor inom olika utbildningar inte främjar ett jämlikt förhållande mellan könen. I texten *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet* definieras jämställdhet på följande sätt: ”Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner”.³ Historikern Yvonne Hirdman talar även om att principen av mannen som norm suddas ut i samband med kvinnors integrering på tidigare manligt dominerade områden. Desto fler kvinnliga läkare desto mindre synonyma blir orden man och läkare o.s.v.⁴ Detta bekräftar följaktligen vikten av att uppmärksamma och problematisera den ojämna fördelningen av män och kvinnor som idag finns inom flera olika utbildningsområden. Hirdman talar även om att det i vårt samhälle existerar ett genussystem som bygger på två principer där manligt och kvinnligt inte skall blandas och där mannen utgör normen.⁵ I vår kommande yrkesprofession är det viktigt att känna till om och i så fall hur de föreställningar om manligt och kvinnligt som genussystemet genererar påverkar ungdomars framtida utbildning och yrkesval. Detta för att vi aktivt skall kunna skapa goda förutsättningar för att våra framtida elever skall kunna välja utbildning efter intresse och inte bli hindrade av rådande föreställningar, strukturer eller normer i samhället. Som blivande lärare skall vi förhålla oss till skolans läroplaner, i dessa läroplaner framgår det att skolan aktivt skall verka för jämställdhet mellan könen.⁶ I Lgr 11 uttrycks detta på följande sätt:

Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan

¹ Ulla Wikander, *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet*, 4:e uppl., Uppsala 1995, s.5.

² Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_04_X10BR1001.pdf>, s.31, 2012-11-16.

³ Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_01_X10BR1001.pdf>, s.2, 2012-11-16.

⁴ Yvonne Hirdman, *Genus – om det stabila föränderliga former*, upplaga 2:3., Liber 2001, s.202-203.

⁵ Yvonne Hirdman, ”Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning”, i Christina Ericsson (red) *Genus i historisk forskning*, studentlitteratur 1993, s. 149.

⁶ Se t ex Skolverket, *Läroplanen för gymnasieskolan 2011*, <<http://www.skolverket.se/kursplaner-och-betyg/laroplaner-kursplaner-amnesplaner>>, skolans värdegrund och uppgifter, s.5, 2012-11-10.

har ett ansvar för att motverka traditionella könsmonster. Den ska därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.⁷

I detta examensarbete har vi valt att fästa uppmärksamheten på sjöbefälsutbildningen. Detta är en utbildning där kvinnor har varit underrepresenterade sedan deras tillträde på 1960-talet och där de fortfarande är underrepresenterade vid samtliga sjöbefälsutbildningar i landet.⁸ Vi vill i denna uppsats uppmärksamma och synliggöra kvinnor som läst eller läser till sjöbefäl. Genom att synliggöra kvinnliga sjöbefälsstudenter och den ojämna fördelningen är vår förhoppning att väcka tankar kring varför det ser ut som det gör och därigenom problematisera eventuella föreställningar som bidrar till att skapa denna ojämna fördelning. Förhoppningen med detta examensarbete är att försöka förstå vad som eventuellt hindrar eller främjar kvinnor att utbilda sig till sjöbefäl.

Syfte och problemformulering

Vårt syfte med detta examensarbete är att belysa och uppmärksamma en utbildning som kännetecknas av en ojämn fördelning av män och kvinnor. Vår utgångspunkt är att det är problematiskt att flera utbildningsområden idag kännetecknas av en ojämn könsfördelning. I detta arbete har vi valt att lägga vår uppmärksamhet på sjöbefälsutbildningen. Genom att intervjua en kvinna och hennes manliga klasskamrat som påbörjade sin sjöbefälsutbildning i Göteborg på 1970-talet och tre kvinnor som läser till sjöbefäl i Göteborg idag vill vi uppmärksamma och synliggöra dessa personers upplevelser och erfarenheter av en manligt dominerad utbildning. Vi vill i detta arbete försöka förstå och synliggöra vad som eventuellt främjar och vad som eventuellt hindrar kvinnor att utbilda sig till sjöbefäl. För att få en ytterligare förståelse för detta kommer vi även att intervjua en programansvarig på sjöbefälsutbildningen i Göteborg.

Frågeställningar

Varför har de kvinnliga respondenterna sökt sig till en sjöbefälsutbildning?

Hur har omgivningen reagerat på de kvinnliga respondenternas utbildningsval?

Hur har de kvinnliga respondenterna upplevt sin utbildningstid och hur har de blivit bemötta under sin utbildning av klasskamrater, lärare och utbildningsansvariga?

Görs det någonting från programansvarigas sida för att motverka den kvinnliga underrepresentationen på Chalmers sjöbefälsutbildningar? I så fall vad?

⁷ Skolverket, *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*, <<http://www.skolverket.se/kursplaner-och-betyg/laroplaner-kursplaner-amnesplaner>>, skolans värdegrund och uppgifter s.8, 2012-11-10.

⁸ Statistik över andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen vid Sjöfartshögskolan i Kalmar, via mail från Gunnel Karlsson, kma@lnu.se 2012-11-13: Statistik över andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen vid Chalmers tekniska högskola från ladokregistreringar via mail från studiesekreterare Ulrika Borre, ulrika.borre@chalmers.se 2012-11-27. Se även Ingrid Kaijser, *Kvinnliga sjömän – finns dom? : en samtidsdokumentation*, Stockholm: Statens maritima museer 2005, s. 244.

Metod

I detta examensarbete vill vi försöka förstå och uppmärksamma den låga andelen kvinnor på sjöbefälsutbildningen i Göteborg. För att göra detta har vi intervjuat en kvinna som påbörjade sin sjöbefälsutbildning 1975 i Göteborg, i den senare delen av intervjun deltog även hennes manliga kurskamrat. Då hon var ensam kvinna på utbildningen under denna tid utgör denne kurskamrat ett bra komplement till hennes upplevelser och minnen av utbildningstiden. Det är följaktligen hans syn på och upplevelse av hur vår kvinnliga respondent betraktades/behandlades under deras gemensamma utbildningstid som är intressant. Det var också hon som tog initiativ till att kontakta denne tidigare manliga klasskamrat. Vi har även intervjuat tre kvinnor som läser till sjöbefäl i Göteborg idag. En av dessa intervjuer har ägt rum via mail. De två övriga kvinnorna som läser till sjöbefäl idag deltog tillsammans i en intervju. Kontakten med de tre kvinnor som utbildar sig idag skedde via deras studentmail som vi fick av studiesekreteraren på sjöbefälsutbildningen. Vi mailade samtliga kvinnliga sjöbefälsstudenter på Chalmers tekniska högskola där vi frågade om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju i vårt examensarbete. Därigenom fick vi kontakt med examensarbetets tre respondenter som läser idag. För att ytterligare förstå den låga andelen kvinnor på sjöbefälsutbildningarna har vi intervjuat den programansvariga för sjökaptensprogrammet vid Chalmers högskola. Vi hade avtalad tid med de programansvariga för både sjökaptensprogrammet och sjöingenjörsprogrammet, men tyvärr fick den senare förhinder så intervjun genomfördes med endast den ansvarige för sjökaptensutbildningen. När det gäller de informativa frågorna säger han själv att han kan svara för de båda programmen. Sammanlagt har vi intervjuat fyra kvinnor som läst eller läser till sjöbefäl, en manlig kurskamrat till en av dessa kvinnor och en programsansvarig för sjökaptensprogrammet vid Chalmers högskola.

I dagsläget finns sjöbefälsutbildningar på två skolor i landet, på Chalmers tekniska högskola i Göteborg och på Linnéuniversitetet, som är en sammanslagning av högskolan i Kalmar och Växjö universitet. Vi har avgränsat oss till att intervjua personer som har läst eller läser till sjöbefäl i Göteborg. Avgränsningen beror på att vi genom kontakter blev erbjudna att intervjua den kvinna och den man som läste till sjöbefäl i Göteborg på 1970-talet. Detta såg vi som en möjlighet att få tala med en av de få kvinnor som utbildade sig till sjöbefäl vid denna tid. Vi har därför valt att avgränsa oss till Göteborg och därmed utesluta att intervjua kvinnor som läst eller läser vid sjöfartshögskolan på Linnéuniversitetet på grund av examensarbetets begränsade omfattning.

Detta är en kvalitativ undersökning, där vi inte har för avsikt att omsätta svar i siffror. Vi vill istället synliggöra och lyfta fram olika tolkningar och upplevelser, det är de individuella tolkningarna och upplevelserna som står i centrum. Det handlar om att försöka göra okända tankar och upplevelser kända. Intervjupersonernas begränsade antal är således inte ett hinder för att uppnå syftet med denna undersökning.

Vi har genomfört kvalitativa samtalsintervjuer för att få en insikt i hur sjöbefälsutbildningen har upplevts och upplevs av våra respondenter. Dessa kvalitativa intervjuer kommer sedan att analyseras och diskuteras i förhållande till denna studies teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning. Även i intervjun med den

programansvariga har vi använt den kvalitativa samtalsintervjun som metod för att få insikt i hur denne resonerar kring kvinnors underrepresentation vid dessa utbildningar. Den kvalitativa intervjuens syfte är att få nyanserade beskrivningar av den intervjuades upplevelser och tankar kring ett visst fenomen eller tema, fokus ligger inte på siffror utan på ord. I en kvalitativ intervju är det viktigt att intervjuaren är förutsättningslös och istället visar öppenhet och nyfikenhet för oväntade svar. En kvalitativ intervju skall inte vara begränsad av färdiga standardiserade frågor, intervjuarens roll är att leda in intervjupersonerna på vissa teman men med så stor öppenhet som möjligt.⁹ Vi har förhållit oss till det här genom att formulera öppna frågor som ger goda möjligheter för intervjupersonerna att spontant och självständigt reflektera och diskutera kring sina upplevelser och erfarenheter.¹⁰ En förtjänst med att använda samtalsintervjun i denna studie är att den är interaktiv och möjliggör diskussioner och uppföljningsfrågor. I den intervju som genomfördes via mail, har den interaktiva diskussionen uteblivit. Däremot har vi med respondentens samtycke fått lov att ställa uppföljningsfrågor via mail.

I samtalsintervjuer skiljer man mellan informant- och respondentundersökningar, en samtalsintervju kan bära inslag av både informant- och respondentkaraktär.¹¹ Syftet med en informantundersökning är att få reda på information om ett visst fenomen, intervjupersonen betraktas som "sanningsägare" och som källa som källkritiskt kan granskas. Syftet med en intervju av respondentkaraktär är istället att få en insikt i intervjupersonens tankar och åsikter. Intervjuerna med respondenterna i detta examensarbete är av respondentkaraktär, det är deras upplevelser och erfarenheter som är intressanta och dessa upplevelser eller erfarenheter kan inte bedömas som "sanna" eller "falsa".¹² När det gäller intervjun med den programansvariga är den av både informant- och respondentkaraktär. Vi har dels velat få en insikt i dennes åsikter och tankar kring den kvinnliga underrepresentationen och dels få information om eventuella handlingsplaner och styrdokument som är aktuella för våra frågeställningar.

Etnologerna Billy Ehn och Barbro Klein diskuterar i sin bok *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet* kring subjektivitet och objektivitet i forskning där människor och kulturer studeras. Deras syfte med boken är bland annat att som de uttrycker det: "ge en kur mot aningslös tro på objektivitet".¹³ De hävdar att alla forskare och all forskning är kulturbunden och påverkad av tidsandan och intressen. De anser även att den aningslösa tron på objektivitet kan hota vetenskapligheten: "Att förneka subjektiviteten och inte låtsas om forskarens personliga närvaro kan motverka sitt eget syfte: att öka vetenskapligheten".¹⁴ I detta examensarbete är ämnesvalet och arbetets problemformulering med stor säkerhet påverkad av den tidsanda som omger oss samt våra intressen. Istället för att blunda för detta vill vi göra oss själva och läsaren medveten om detta för att på så sätt öppna upp för möjligheten att kritiskt värdera de resultat som

⁹ Steinar Kvale, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, studentlitteratur 1997, s.34-37.

¹⁰ Peter Esaiasson, Mikael Giljam, Henrik Oscarsson och Lena Wängnerud, *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, tredje upplagan., Stockholm 2007, s.298.

¹¹ Esaiasson m.fl. 2007, s.283-284 & 291.

¹² Esaiasson m.fl. 2007, s.257-258.

¹³ Billy, Ehn och Barbro, Klein, *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet*, Uddevalla 1994, s. 12.

¹⁴ Ehn och Klein 1994, s.80.

framkommer. Ytterligare någonting som Ehn och Klein problematiserar är översättningen av erfarenhet till text. De menar att översättningen av människors erfarenhet till text innebär att dessa människors komplexa och föränderliga liv görs till något överskådligt och stabilt.¹⁵ Detta är något oundvikligt som inte heller behöver innebära ett hot mot undersökningens validitet så länge läsaren uppmärksammas på det. De resultat som framkommer i denna undersökning skall följaktligen inte uppfattas som en objektiv skildring av respondenternas erfarenheter och upplevelser, utan istället som en skildring där vi författarna skall förstås som tolkar som försöker översätta och sätta respondenternas berättelser i ett sammanhang.

I uppsatsen kommer det inte att bifogas några transkriberade intervjuer, intervjuerna som är bandade på diktafon kommer istället tillhandahållas vid behov. I uppsatsen refererar vi till respondent, intervju, band och tidpunkt på bandet. Intervjuerna kommer att kartläggas och redogöras för i resultatdelen, resultatet kommer sedan att diskuteras i förhållande till tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter i diskussionen och den sammanfattande slutdiskussionen.

Teoretiska utgångspunkter

De intervjuade personernas upplevelser och erfarenheter som framkommer i denna undersökning kommer att analyseras och diskuteras utifrån tidigare forskning och historikern Yvonne Hirdmans förståelse av begreppet genus och den feministiska teori det är sammankopplat med. Andra forskares synpunkter och förståelse av genus kommer även att beaktas men det är Hirdmans förståelse och definition av genus som utgör vår utgångspunkt. Hirdman beskriver ordet genus som ett ord som gör att vi ser det vi tidigare inte såg. Begreppet genus skall ge oss en förståelse för hur manligt och kvinnligt har skapats och fortfarande skapas. Hirdman beskriver hur skillnader mellan Man och Kvinna har påtalats i hela den västerländska 2000-åriga historien. Kvinnan har fått veta vad hon är, vad hon bör vara, vad hon kan göra, och vad hon inte kan göra. Likaså har mannen vetat vad han får och inte får göra och vad han är och inte är, och det är på detta sätt genus skapas.¹⁶ I denna uppsats är det relevant att undersöka huruvida föreställningar om manligt och kvinnligt har påverkat de kvinnliga respondenternas upplevelser och erfarenheter av sjöbefälsutbildningen.

Hirdman talar också om ett genussystem, som hon definierar som en ordningsstruktur av kön. Detta system påverkar enligt Hirdman könets sociala, politiska och ekonomiska förutsättningar. Genussystemet bygger på två principer och det är att manligt och kvinnligt inte skall blandas och att det är mannen som representerar människan och det allmängiltiga, och därför utgör han också normen. Att mannen utgör normen innebär att kvinnan betraktas som avvikaren, således hamnar hon också längre ner i genushierarkin.¹⁷ I detta genussystem ingår vid olika tidpunkter olika genuskontrakt som bygger på föreställningar om de olika könets rättigheter, skyldigheter

¹⁵ Ehn och Klein 1994, s. 77.

¹⁶ Hirdman 2001, s.11 & 23-24.

¹⁷ Hirdman 1993, s. 149. Se även Maria Hedlin, *Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål*, Linnéuniversitetet 2010, s.16-17.

och möjligheter. Kontrakten reglerar könsens förhållanden och påverkar både familjeliv och yrkesliv.¹⁸

Hirdman beskriver att genussystemets princip om isärhållning av könen, det vill säga att det manliga och kvinnliga inte skall blandas, har satts i gungning. Det finns idag områden där kvinnligt och manligt blandas som tidigare varit otänkbart eller förbjudet. Hirdman talar även om att principen av mannen som norm suddas ut i samband med kvinnors integrering på tidigare manligt dominerade områden. Desto fler kvinnliga läkare desto mindre synonyma blir orden man och läkare o.s.v.¹⁹ Hirdman konstaterar följaktligen att det har skett en ruckning och förändring av genussystemet och genuskontraktet, detta betyder dock inte att det inte längre finns en ordning som påverkar och bestämmer kvinnors och mäns möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Genussystemet och genuskontraktet är av den karaktären att det ser olika ut i olika tider och i olika samhällen.²⁰

Då vi i detta examensarbete uppmärksammar kvinnor som läser vid en mansdominerad utbildning är Hirdmans diskussion kring genusarbetsdelningen av betydelse. I denna genusarbetsdelning anses vissa områden vara manliga och andra kvinnliga. Hon beskriver att det är mer accepterat för kvinnor att bryta genusarbetsdelningen, ibland kan det till och med ske med visst beröm: ”Men hon är allt duktig hon, Anna! Kör bil som en hel karl!” eller ”Man kan sannerligen inte se om det är en kvinna eller en karl, så skicklig som hon är.”²¹ Om män skall bryta genusarbetsdelningen måste arbetsområdet förändras eller omvandlas. Hirdman nämner hur mejerskans arbete som blev ett manligt yrke under 1900-talet maskuliniserades genom att t ex mjölkningen mekaniserades. När kvinnor går in i tidigare helt manligt dominerade arbetsområden och således bryter genusarbetsdelningen sker ingen liknande omvandling eller förändring. Hirdman beskriver detta som en genuslogik, när män går över till kvinnoarbetsområden måste dessa förändras, men när en kvinna går in på manliga arbetsområden får hon som Hirdman beskriver det, leken tåla.²²

Historikern Ulla Wikander diskuterar genusarbetsdelningen utifrån ett maktperspektiv. Hon skriver i essän *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet* att genusarbetsdelningen upprätthåller ett ojämlikt maktförhållande mellan könen. Genusarbetsdelningen skall enligt Wikander ses som ett resultat av en social hierarki i samhället och genom genusarbetsdelningen upprätthålls de sociala hierarkierna. Wikander skriver vidare att kvinnor genom genuskontraktet blivit tilldelade det oavlönade arbetet att ta hand om hem och barn.²³

Unni Langås, professor i nordisk litteratur, beskriver i ”*Könets dilemma. Feminism och litteraturforskning*” om dilemmat med kvinno- och könsforskningen. Något som denna forskning riktat kritik mot är beköningen av kvinnan. Det vill säga att kvinnan genom historiens gång har fått representera den andra, könet, medan mannen fått representera det allmänna, människan. Det ligger ett dilemma i att kvinno- och

¹⁸ Hirdman 2001, s.84 & 88; Hirdman 1993, s.153.

¹⁹ Hirdman 2001, s.202-203.

²⁰ Hirdman 1993, s.152.

²¹ Hirdman 2001, s.66-67.

²² Hirdman 2001, s. 66-67.

²³ Wikander 1995, s. 6.

könnsforskningens fokus på kvinnan som könad ytterligare ökar bekönandet av kvinnan. Genom att prata om kvinnliga författare eller kvinnliga konstnärer kopplas de till sitt kön och inte till sin författarroll eller konstnärsroll och blir på så sätt bekönade. Langås skriver vidare att kvinno- och könnsforskningen idag skall göras till en del av all vetenskap, detta kan då ses som ett sätt att komma ifrån bekönandet av kvinnan. Langås menar att detta kan vara positivt om det innebär att kvinnan inte längre behöver representera eller kopplas samman med sitt kön. Däremot skriver Langås att det kan medföra att den kritiska analysen av könsmärkning försvinner.²⁴ Det faktum att vi i denna uppsats valt att uppmärksamma kvinnliga sjöbefälsstudenter gör att vi är delaktiga i bekönandet av kvinnan, vi talar inte om sjöbefälsstudenter utan om kvinnliga sjöbefälsstudenter. Oundvikligt är det också i denna uppsats att undvika att framställa kvinnan som det annorlunda eller det avvikande, då vår utgångspunkt är att kvinnan är underrepresenterad och således en minoritet inom sjöbefälsutbildningen i Göteborg. Däremot är det som Langås hävdar paradoxalt nog ett måste att beköna kvinnan, det vill säga att uppmärksamma henne som kön, för att i förlängningen kunna kritisera könsmärkningen av kvinnan.

En annan invändning mot teorier om genus och könssystem tar Maria Hedlin, fil. dr i pedagogik, upp i *Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål*. Hon diskuterar kring att det inte bara är olika könsnormer som påverkar och har betydelse för ojämställda förhållanden. Klass, sexualitet och etnicitet är andra faktorer som rangordnar individer och samspelar med genus. Vi anser inte att vi har möjlighet att ta hänsyn till dessa faktorer i denna kvalitativa studie med endast ett fåtal intervjupersoner. För att kunna ta hänsyn till hur genus samspelar med dessa faktorer anser vi att det krävs fler intervjupersoner med olika bakgrunder. Däremot skulle denna studie kunna utgöra utgångspunkt för vidare forskning inom ämnet.²⁵

Tidigare forskning

Sjömansyrket är ett område där det finns förvånansvärt lite tidigare forskning. Angående vårt forskningsområde kvinnor på sjöbefälsutbildningar är den tidigare forskningen än mer begränsad. Vi har därför även valt att redogöra för tidigare forskning som behandlar närliggande ämnesområden, såsom forskning om kvinnor i manligt dominerade organisationer/arbetsområden och kvinnor i manligt dominerade utbildningar samt forskning gällande kvinnors förhållanden och villkor till sjöss.

Kvinnor till sjöss

Gällande forskning om kvinnor till sjöss har Ingrid Kaijser, etnolog på Sjöhistoriska museet, skrivit boken *Kvinnliga sjömän - finns dom?* Hon undersöker hur de kvinnliga sjömännen betraktas idag och hur villkoren förändrats över tid. Hon frågar sig vad som sker när ett fåtal kvinnor arbetar inom ett yrkesområde och en miljö med utpräglad

²⁴ Unni Langås, ”Könets dilemma. Feminism och litteraturforskning”, i Åsa Arping & Anna Nordenstam (red) *Genusvetenskapliga litteraturanalyser, studentlitteratur* upplaga 2:1 2010, s.47-48.

²⁵ Hedlin 2010, s. 23.

manlig genuskodning.²⁶ Hennes källor är Sjöhistoriska museets insamling av sjöfarande kvinnors yrkesminnen från 1960-talet fram till början av 2000-talet. Hon har även några få representanter från tidigt 1900-tal. Källorna representerar nästan alla yrken ombord och utgörs av livshistorieintervjuer.

Kaijser talar om en tydlig sjömanskultur där man socialiseras in i yrkesrollen. Traditionellt lär sig sjömannen normer och värderingar från lägsta rangens manskap upp i hierarkin.²⁷ Fartyget är även en isolerad arbetsplats där den anställde inte kan gå hem efter arbetsdagens slut.

Vilhelm Aubert, sociolog på universitetet i Oslo, har forskat kring denna typ av institutioner som inte har en tydlig uppdelning mellan arbete och fritid som i de flesta övriga fall blivit norm i det moderna västerländska samhället. Han använder sig av begreppet totala institutioner.²⁸ Även Kaijser tar upp fartyget som total institution. Hon problematiserar kring att den manligt kodade arbetsplatsen som fartygsmiljön inte är unik, men att likheter och olikheter på ett annat sätt synliggörs på grund av att en liten grupp arbetskamrater lever nära inpå varandra på en begränsad yta under långa perioder.²⁹

Aubert har tillsammans med sociologen Oddvar Arner skrivit artikeln, ”Fartygets sociala struktur”. De undersöker där hur den sociala strukturen ser ut ombord, hur den påverkar de anställda och deras syn på sin yrkesidentitet. Aubert och Arner analys grundar sig på lagar, dokument, sjömansstatistik och två sjöresor. De intervjuar även 150 nyanställda samt befäl och besättningsmän på fyra norska tankbåtar. Deras slutsats är att fartyget som total institution medför ett antal viktiga sociala konsekvenser då besättningen är hänvisade till varandra gällande både det privata och det arbetsrelaterade.³⁰

Även Kaijser skriver om den påverkan de sociala strukturerna har på de anställda ombord, och hur de i många fall gör systemet trögt för förändringar. Arbetsfördelningen ombord är mycket hierarkiskt uppbyggd. Olika grupper med samma ställning och arbetsuppgifter interagerar med varandra utifrån rang, yrkesspecialitet och vakttider. Nyheter och avsteg från traditioner blir ett tydligt hot mot yrkesidentiteten. ”Sjömanskulturen, inbegripet rester av den gamla segelsjöfartens myter och föreställningar om sjömansyrket, lever kvar och ingår som en del också i den kvinnliga sjöfararens identitetsskapande.”³¹

Aubert talar indirekt om synen på kvinnan till sjöss genom att resonera kring den tröghet inför förändringar som kännetecknar verksamheten ombord. Aubert och Arner motsätter sig uttryckligen inte kvinnor till sjöss. Däremot kan man ana en underton i deras resonemang, då de anser problemet ligga i huruvida den kvinnliga arbetskamraten

²⁶ Kaijser 2005, s.11.

²⁷ Kaijser 2005, s.56.

²⁸ Vilhelm, Aubert, ”Fartyget – en total institution” i Vilhelm, Aubert, *Det dolda samhället*, Stockholm 1968, s.207.

²⁹ Kaijser 2005, s.17.

³⁰ Vilhelm, Aubert, Oddvar, Arner, ”Om fartygets sociala struktur” i Vilhelm, Aubert *Det dolda samhället* Stockholm 1968, s.224.

³¹ Kaijser 2005, s.15 & s.56

är promiskuös eller inte. De framställer således kvinnan som problemet, inte mannen.³² Kaijser menar att när ”avvikaren/ kvinnan presterar bra är hon således unik men när hon presterar dåligt representerar hon hela könet. I båda fallen bekräftas den rådande könsordningen: sjömän bör vara män”.³³ Kaijser visar på hur olika strukturer ombord inte uppmärksammas då de har blivit normativa:

Den kvinnliga underordningen är ofta dold och därmed svår att synliggöra och förhålla sig till. Även kvinnor antar de manliga normerna. Diskriminering uppfattas av båda könen som ett individuellt problem istället för ett strukturellt.³⁴

Trots denna uppfattning upptäcker kvinnorna efter hand att de måste förhålla sig till att tillhöra ”det andra könet”. De måste kombinera de två identiteterna sjöman och kvinna, vilket traditionellt ansetts vara ett motsatspar i vår kultur.³⁵

Kvinnor i manligt dominerade organisationer/arbetsområden

Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning vid KTH, har skrivit en doktorsavhandling som heter *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Avhandlingen undersöker hur kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer ser på sin arbetslivssituation inom mansdominerade yrken i Sverige under 1980-talet. Deras perspektiv och upplevelser kring organisationsstrukturer, egna strategier och karriärönskemål beskrivs och diskuteras i avhandlingen utifrån teorier som explicit utgår ifrån problematiseringar av kön. Wahls perspektiv är feministiskt, och hon betraktar samhället som ett könssystem. Hon utgår från att de strukturer som finns i samhället, och då även inom olika organisationer, inte är könsneutrala.³⁶

Wahl har även tillsammans med Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag, som alla är verksamma inom forskningsområdet genus, organisation och ledning vid KTH, gett ut boken *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, som är en grundbok i organisationsteori. Syftet med boken är att redogöra för vad det innebär att anlägga ett könsperspektiv på området organisation.³⁷ Författarna beskriver att ett könsperspektiv innebär att könets betydelse i organisationer beskrivs, tolkas och problematiseras. Könets betydelse kan exempelvis beskrivas och problematiseras genom att synliggöra organisationens könsstruktur med avseende på fördelningen av män och kvinnor i organisationen.³⁸ Vidare skriver författarna att en könssegregering och andelen kvinnor i en organisation spelar roll för kvinnornas möjligheter och begränsningar i sina arbeten.³⁹ I detta examensarbete undersöker vi huruvida sjöbefälsutbildningens könsstruktur med avseende på den ojämna fördelningen av män och kvinnor har

³² Vilhelm och Oddvar 1968, s.234.

³³ Kaijser 2005, s.147.

³⁴ Kaijser 2005, s.59.

³⁵ Kaijser 2005, s.15.

³⁶ Wahl, *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, studentlitteratur [1992] 2003, s.13-14.

³⁷ Anna, Wahl, Charlotte, Holgersson, Pia, Höök, Sophie, Linghag, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, studentlitteratur 2001, s. 10.

³⁸ Wahl m.fl. 2001, s. 37-38.

³⁹ Wahl m.fl. 2001, s. 206.

betydelse för de kvinnliga respondenternas upplevelser och erfarenheter av sin sjöbefälsutbildning. Denna undersökning utgår således från ett könsperspektiv.

Den amerikanska forskaren och professorn på Harvard Business School Rosabeth Moss Kanter, resonerar i sin bok *Men and woman of the corporation* kring de strukturella aspekter som uppstår när kvinnor befinner sig i organisationer dominerade av män. Hon beskriver den typiska fördelning som då uppstår när kvinnor och män hamnar på olika nivåer och positioner där männen ofta får en chefsposition och kvinnor exempelvis tilldelas den mindre prestigefyllda kontoristpositionen. De olika befattningarna kommer till slut anses tillhöra det typiskt manliga och det typiskt kvinnliga. Kanter menar att dessa mönster ger konsekvenser för de kvinnor som bryter mot mönstret, och försvårar deras möjligheter till att avancera inom yrket.⁴⁰

Hon vidareutvecklar resonemanget med en teori om ”antalets betydelse” där hon visar på skillnaden att tillhöra majoriteten eller minoriteten inom organisationen. De som befinner sig i minoritet kallar hon ”tokens” och hon menar att de blir tvungna att agera på ett visst sätt och utsätts för vissa strukturellt betingade mekanismer. Det finns i svenskan inget motsvarande begrepp för ”token”, och inte heller någon bra direktöversättning. Själva ordet ”token” kan i det här sammanhanget bäst översättas som kännetecken, bevis eller symbol⁴¹. Hon nämner tre olika situationer som dessa ”tokens” måste förhålla sig till; synlighet (visibility), assimilering (assimilation) och kontrast (contrast). Synlighet innebär att den som är annorlunda syns och därigenom får mycket mer uppmärksamhet än de som tillhör majoriteten, assimilering går ut på att minoriteten inte tillåts vara individer utan istället får representera stereotyper och generaliseringar och kontrast innebär att den som är annorlunda gör majoriteten medveten om sig självt genom att jämförelse blir möjlig. Ibland kan de strukturer majoriteten byggt upp upplevas vara hotade och ”tokens” hålls därför utanför. Skillnader dem emellan överdrivs så att integrering ska försvåras.⁴²

Kanter menar att de kvinnor som bryter mot traditionella könsmonster är ”tokens” och att de generaliseringar som upplevs vara typiskt kvinnliga snarare är effekter av minoritetsstrukturen och inte en fråga om kön. Här ställer sig Wahl kritisk och anser att Kanter inte problematiserar de kopplingar som finns mellan kön och makt samt kön och strukturer: ”Så på samma gång som hon (Kanter, vår anm.) tar avstånd ifrån de individorienterade förklaringarna för ett mer strukturellt synsätt, så hamnar hon ändå själv i ett könsneutraliserat individuellt synsätt”.⁴³ Wahl fortsätter resonemanget med konstaterandet att män i liknande ”token” situationer istället för nackdelar upplevt fördelar av att befinna sig i minoritet, vilket enligt Wahl visar att det inte bara är antalet som spelar roll utan just könet.

I rapporten *Kvinnor på mansjobb – hur gick det sedan?* följer sociologen Gunilla Furst upp projektet BRYT-TEKNIK som pågick mellan 1982-1985, ett projekt som initierades inom fem olika statliga myndigheter. Furst uppföljning sker fem år efter att projektet avslutats. Syftet med projektet var att bryta den ojämna fördelningen av män

⁴⁰ Rosabeth Moss Kanter, *Men and woman of the corporation*, New York 1977, s.91.

⁴¹ *Prismas engelska ordbok*, Rabén Prisma 3:e uppl. 1995, s.559.

⁴² Kanter 1977, s.210.

⁴³ Wahl 2003, s.98

och kvinnor inom tekniska yrkesområden, detta genom att aktivt verka för att rekrytera fler kvinnor till dessa arbetsområden.⁴⁴

I rapporten redovisar Furst huruvida den aktiva rekryteringen av kvinnor inom de olika myndigheterna fortsatte efter att projektet avslutats. För att få fram sina resultat intervjuade Furst ansvariga personer för projektet, hon gjorde även en enkätundersökning med ”brytarna” om deras upplevelser och erfarenheter av att vara pionjärer på manligt dominerade yrkesområden.⁴⁵ Rapporten visar att de olika myndigheterna lyckades i olika grad med att fortsätta att rekrytera kvinnor till mansdominerade tekniska arbetsområden.⁴⁶ Av enkätsvaren kunde Furst dra slutsatsen att flera av ”brytarna” kände sig positivt bemötta på de nya arbetsplatserna. Till en början kunde de få höra en del spydiga kommentarer men efter ett tag brukade de accepteras när de hade bevisat att de var kompetenta för jobbet. Det som uppfattades som problematiskt av flera kvinnor var att kombinera familjeliv och yrkesliv. Detta gjorde att flera av kvinnorna blev tvungna att lämna arbetet.⁴⁷ Furst konstaterar att projektet inte har lett till någon markant ökning av kvinnor i mansdominerade tekniska jobb. Däremot har en medvetenhet kring jämställdhetsfrågor vuxit fram hos de fem myndigheter som deltog i projektet.⁴⁸

Kvinnor på sjöbefälsutbildningar och andra manligt dominerade utbildningar

I *Kvinnliga sjömän – finns dom?* ligger Kaijsers fokus på kvinnors villkor och förhållanden på sjön. Hennes huvudsakliga problemområde är således kvinnors ombordssituation, i denna studie är det istället kvinnornas utbildningstid som fokuseras och problematiseras. Även om Kaijsers fokus ligger på kvinnornas ombordsituation så lyfter hon även fram ett mindre antal kvinnor som berättar om deras utbildningstid. Det är relevant att sätta dessa berättelser i relation till det som framkommer i denna undersökning för att diskutera om kvinnornas upplevelser skiljer sig från varandra och/eller liknar varandra. Eftersom Kaijsers intervjupersoner är födda mellan 1931 och 1983 samt en 1905 och en 1918 kan vi i denna studie komplettera med två intervjupersoner som 1976 var klasskamrater, en kvinnlig född 1938 och en manlig född 1954 och med senare berättelser då vi har tre kvinnliga intervjupersoner som är födda mellan 1984-1988 och som läser till sjöbefäl idag.⁴⁹

I de berättelser Kaijser lyfter fram så framkommer det att kvinnorna upplevde att de intog en avvikarposition på skolan, denna avvikarposition innebar en uppmärksamhet och en synlighet som av kvinnorna upplevdes som både positiv och negativ. Det framkommer även att vissa lärare gav sina kvinnliga elever gliringar medan andra lärare lyfte fram kvinnorna som goda föredömen. En respondent berättar att hon

⁴⁴ Gunilla, Furst, *Kvinnor på mansjobb – hur gick det sedan?* Uppföljning av projektet Bryt-Teknik. Statens Arbetsgivarverk, Stockholm 1990, s. 3.

⁴⁵ Furst 1990, s. 8-9.

⁴⁶ Furst 1990, s. 10-11.

⁴⁷ Furst 1990, s. 17 & 21.

⁴⁸ Furst 1990, s. 41.

⁴⁹ Kaijser 2005, s. 23.

upplevde att det från de manliga klasskamraternas sida fanns en outtalad misstro mot kvinnornas kompetens och tidigare erfarenheter.⁵⁰

Kaijser visar på hur det under 1980- och 90-talet skedde en del förändringar inom sjöbefälsutbildningen, som bland annat innebar att praktiken integrerades i utbildningen, vilket innebar att tidigare sjöpraktik inte längre krävdes. Innan denna utbildningsreform var man tvungen att gå ”den långa vägen” det vill säga från manskap till befäl. För de kvinnor som gått ”den långa vägen” upplevdes sjöbefälsskolan som en trygg plats. En av Kaijsers respondenter uttrycker det som att man i skolan tävlade på mer lika villkor än ute på fartygen. Samma respondent berättar också att hon slutade bli ifrågasatt när hon visade att hon fixade tentorna och den teoretiska biten.⁵¹

Wahl undersöker i *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärsutveckling*, inte enbart hur kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer ser på sin arbetslivssituation inom mansdominerade yrken i Sverige under 1980-talet, hon gör även en tillbakablick och undersöker hur dessa kvinnor upplevde sin studietid. Det hon undersöker är kvinnornas motiv för valet av utbildningen, deras positiva och negativa upplevelser av utbildningen samt deras upplevelser av och syn på hur det varit att vara kvinna i en mansdominerad utbildning.⁵² Wahl delar in kvinnornas beskrivningar av könets betydelse i studiemiljön i fyra olika typbeskrivningar. Dessa är: Att vara kvinna innebar fördelar, att vara kvinna innebar nackdelar, könet hade ingen betydelse och miljön var inte mansdominerad.⁵³ Utifrån dessa typbeskrivningar diskuterar sedan Wahl olika tänkbara strategier dessa kvinnor använder sig av för att skydda självkänslan och hålla den intakt i en manligt dominerad miljö. De strategier som Wahl finner relevanta för att förklara de olika typbeskrivningarna är den positiva strategin, omvärldsstrategin, den könsneutrala strategin och det relativa synsättets strategi.⁵⁴ Den positiva strategin innebär att kvinnan väljer att se de personliga fördelarna med att befinna sig i en underordnad minoritetssituation i en manligt dominerad miljö. Något som nämns som en fördel är den extra uppmärksamhet de fått som kvinnor. En extra uppmärksamhet som gjort dem mindre anonyma och som även inneburit möjligheter att få extra hjälp.⁵⁵ De kvinnor som beskrivit det som en nackdel att vara kvinna i en mansdominerad miljö lyfter fram uppmärksamheten som något negativt, uppmärksamheten har för dessa kvinnor istället lett till en utsatthet. Dessa kvinnor upplevde bristen på anonymitet som något negativt till skillnad från de kvinnor som såg avsaknaden av anonymitet som något positivt.⁵⁶ Att se nackdelar utgör en omvärldsstrategi vilket innebär att det som är negativt i studiemiljön är knutet till generella könsstrukturer i omvärlden, såsom minoritetssituationen och kvinnans underordnad, och inte till den egna personen.⁵⁷ Att se kön som betydelselöst innebär enligt Wahl en könsneutral strategi. Könets betydelse synliggörs och

⁵⁰ Kaijser 2005, s. 110-111 & 122.

⁵¹ Kaijser 2005, s. 126-127.

⁵² Wahl 2003, s. 185 & 217 & 223.

⁵³ Wahl 2003, s. 206.

⁵⁴ Wahl 2003, s. 217-220.

⁵⁵ Wahl 2003, s. 207.

⁵⁶ Wahl 2003, s.210.

⁵⁷ Wahl 2003, s. 219.

problematiseras inte i de strukturer kvinnorna beskriver, på detta sätt avdramatiseras också könets betydelse. Att inte uppfatta miljön som mansdominerad utgör enligt Wahl det relativa synsättets strategi. De kvinnor som inte uppfattar miljön som mansdominerad menar Wahl intar ett relativt synsätt, de jämför med hur det var tidigare när det var än mer mansdominerat.⁵⁸

Historisk bakgrund

Det var först på 1960-70 talet som kvinnor i Sverige började utbilda sig till sjöbefäl, i denna historiska bakgrund kommer en redogörelse ges över vad som föregått denna förändrade utbildnings- och ombordssituation för kvinnor. För att förstå vad det innebär att utbilda sig till och arbeta som befäl kommer även en beskrivning göras över olika befattningar på fartyget och fartygets organisation samt sjöbefälsutbildningens uppbyggnad och omstruktureringar. Statistik över andelen män och kvinnor vid Chalmers tekniska högskola kommer även redovisas samt en redogörelse över respondenternas bakgrund.

Kvinnor ombord

Gamla förindustriella föreställningar om att kvinnor förde sjukdomar med sig eller framkallade oväder och därmed förde otur med sig ut på sjön har kännetecknat även 1900-talets syn på kvinnan ombord. Kaijser redogör för hur dessa föreställningar var ett symptom på en rädsla för det okända, kvinnan hörde till hemmet, den privata sfären, att möta henne i ett annat sammanhang skapade då en olustig känsla hos männen. Detta kan man ta i beaktning när man försöker förstå kvinnors kamp under 1900-talet för att få lov att mönstra till sjöss. Under slutet av 1800-talet i samband med industrialiseringen ökade kvinnors rörelsefrihet, en arbetsmarknad växte fram som öppnade upp fler möjligheter för kvinnor. Detta märktes även på sjön, då det var i början av 1900-talet som kvinnor i egentlig mening kom att börja mönstra till sjöss, innan hade det varit ytterst få kvinnor som hade haft möjlighet att arbeta till sjöss. Vid denna tid var det nio och en halv procent kvinnor ombord, dessa fanns dock inte på brygga eller i maskin. Det var inom intendenturen man fann dessa kvinnor. Där arbetade de som kokerskor, uppapperskor, restauratriser eller städerskor, det vill säga inom de arbetsområden som associerades med det kvinnliga.⁵⁹ De flesta kvinnor hade lägre löner än de manliga kockarna eller stewartarna. Detta gällde även det svenska samhället i övrigt. Kvinnorna kom generellt under denna tid i Sverige att upplevas som ett hot av sina manliga kollegor eftersom de accepterade lägre löner och var mindre benägna att säga nej till vissa rutinjobb. Vilket gjorde kvinnorna populära hos arbetsgivarna och impopulära hos de manliga fackliga representanterna. Facket arbetade därför mot kvinnorna och försökte få bort dem från arbetet. Fackets motståndarbete resulterade i olika lagar där kvinnan framställdes som det svaga könet som därför behövde skyddas och utgöra sina plikter i hemmet. Detta fackliga motstånd känns även igen inom sjöfarten. Vid 1920-talets mitt lades en motion

⁵⁸ Wahl 2003, s. 220.

⁵⁹ Kaijser 2005, 26 & 29.

som önskade begränsa kvinnors möjligheter att anställas till sjöss fram, det var framförallt stewardarna som hade drivit detta fackliga arbete.⁶⁰ Kvinnors rätt till arbete ombord har således kantats av motigheter och ifrågasättanden. Kvinnorna fortsatte trots ett stort motstånd att kämpa för sin plats ombord och de organiserade sig fackligt och lyckades sätta stopp för lagstiftningar som skulle hindra dem från att mönstra till sjöss.

För kvinnor som ville arbeta till sjöss under första hälften av 1900-talet så var det som tidigare nämnts inom intendenturavdelningen dessa kvinnor erbjöds arbete.⁶¹ Intendenturarbetet utvecklades på manskapssidan till att bli ett ”kvinnoyrke” och motsvarigheten på befälssidan var under senare delen av 1900-talet telegrafistarbetet. Ungefär tjugofem procent av telegrafisterna på svenska handelsflottan var kvinnor.⁶² Telegrafisten skötte kommunikationen med omvärlden samt en mängd administrativa uppgifter. Då telegrafisten var insatt i personalens ekonomi samt tog emot deras personliga medelanden från släkt och vänner kom den sociala biten att prägla dennes arbetsuppgifter. Kaijser skriver att telegrafistyrket således hade två sidor, dels den tekniska som associerades med det manliga och dels den sociala som associerades med det kvinnliga. Telegrafistyrket kom under slutet av 1900-talet att upphöra.⁶³

Det skulle komma att dröja tills efter 1960-talet som kvinnor kunde söka sig till tjänster på de manligt dominerade däck- och maskinavdelningarna, med undantag av telegrafistyrket, där kvinnors inträde skedde ca ett decennium tidigare. Maskinavdelningen är den avdelning av de tre som har haft den lägsta andelen kvinnor, det var inte förrän under 1970-talet som de första kvinnorna påbörjade sina sjötekniska utbildningar.⁶⁴

Fartygets organisation

Ett fartyg består av tre olika avdelningar; däcksavdelningen, maskinavdelningen och intendenturavdelningen. Däcksavdelningen ansvarar för fartygets navigering. Inom däcksavdelningen ansvarar befälhavaren/ kaptenen, som även har högsta befattningen ombord. Det är befälhavaren som har yttersta ansvaret för både fartyg och människor som befinner sig på fartyget oavsett vilken avdelning de tillhör eller om de är passagerare. På däck arbetar även styrmän och matroser. Styrmännen arbetar som befäl av olika rang, på lastfartyg arbetar vanligtvis en överstyrman och ytterligare en till två styrmän. Styrmännen och befälhavaren sköter förbindelserna med land och andra fartyg och ansvarar även för bokföring, löneutbetalningar och andra administrativa sysslor. Matroserna arbetar med fartygets underhåll och vård.⁶⁵ Inom maskinavdelningen arbetar maskinbefäl och motormän. För denna avdelning ansvarar en teknisk chef, som tidigare har kallats chiefen eller maskinchefen. Här arbetar även förste- och andre

⁶⁰ Kaijser 2005, s. 30-31.

⁶¹ Kaijser 2005, s. 79.

⁶² Kaijser 2005, s. 86-87.

⁶³ Kaijser 2005, s. 91-96 & 121.

⁶⁴ Kaijser 2005, s. 39 & 121.

⁶⁵ Kaijser 2005, s. 94.

fartygsingenjörerna och utöver dessa ett antal motormän och maskinelever. Intendenturavdelningen ansvarar för mathållning, passagerarutrymmen och bostäder.⁶⁶

Sjöbefälsutbildningens omorganisationer

Redan på 1840-talet etablerades navigationsskolor, som utbildade styrmän och sjökaptener. Ungefär 50 år senare etablerades även maskintekniska utbildningar som en gren av sjöbefälsutbildningen. Före 1980 fanns det fem statliga navigationsskolor i Sverige. Före 1 juli 1980 tillhörde sjöbefälsutbildningen skolöverstyrelsen och såg annorlunda ut jämfört med dagens utbildningar. Styrman/Maskintekniker var en ettårig utbildning och gav behörigheten Styrman B respektive Maskintekniker B.⁶⁷ Det är denna styrmansutbildning som två av våra respondenter läste på 1970-talet.

Sjökapten/Sjöingenjörsutbildning var tvåårig. Praktikraven var högre och viktigare då än idag och det var heller ingen eftergymnasial utbildning. Det var också under denna tid som utbildningsorterna minskade från fem till två.⁶⁸ 1 juli 1980 beslutar regeringen att sjöbefälsutbildningen skulle bli en högskoleutbildning. Under 1990-talet kom ytterligare en förändring, då integrerades både praktik och teori i en fyraårig högskoleutbildning, ingen tidigare sjötid krävdes längre då praktiken var förlagd i utbildningen.⁶⁹ Det är denna fyraåriga sjöbefälsutbildning som de tre respondenter som utbildar sig idag är antagna till. Idag finns det två utbildningsanstalter som erbjuder sjöbefälsutbildningar och det är Chalmers tekniska högskola och Linnéuniversitetet, som är en sammanslagning av Kalmar och Växjö universitetet.

Statistik över andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen vid Chalmers tekniska högskola

I diagrammet nedan visas fördelningen av andelen män och kvinnor på sjökaptensprogrammet och sjöingenjörprogrammet vid Chalmers tekniska högskola från 1989 tills 2012. Diagrammet visar tydligt på kvinnors underrepresentation vid Chalmers sjöbefälsutbildning. Det visar även att det inte skett några markanta förändringar sedan 1989. Anledningen till att vi inte har data från tidigare år beror på att registreringar i Ladok inte påbörjades förrän hösten 1988. Övriga registreringar finns i arkivet och dessa har vi på grund av examensarbetets tidsbegränsningar inte kunnat prioritera.⁷⁰ Vi kan dock anta att den kvinnliga representationen varit ungefär densamma om inte ännu lägre med tanke på att inträdet för kvinnor på dessa utbildningar skedde först på 1960- och 1970- talet.

⁶⁶ Kaijser 2005, s. 120 & 76.

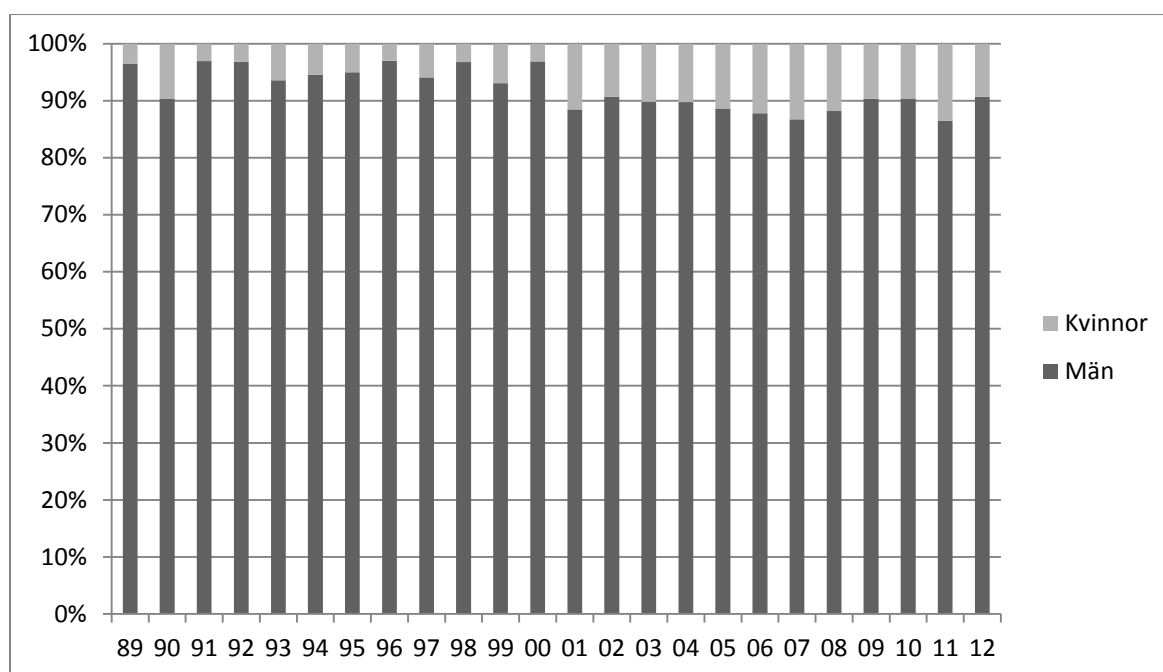
⁶⁷ Information om sjöbefälsutbildningen via mail från studiesekreterare Ulrika Borre vid Chalmers tekniska högskola, <ulrika.borre@chalmers.se>, 2012-12-11.

⁶⁸ Högskoleverket, *Sjöbefälsutbildningar i högskolan – en utvärdering*, <<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800086545/9818R.pdf>>, 2012-11-20, s.15.

⁶⁹ Kaijser 2005, s. 110.

⁷⁰ Information om sjöbefälsutbildningen via mail från studiesekreterare Ulrika Borre vid Chalmers tekniska högskola, <ulrika.borre@chalmers.se>, 2012-12-11.

Andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen



Figur 1. Statistik från ladokregistreringar via mail från studiese­kreterare Ulrika Borre vid Chalmers tekniska högskola, ulrika.borre@chalmers.se 2012-11-27.

Respondenternas bakgrund

Nedan görs en presentation av respondenterna där vi redogör för respondenternas ålder, utbildning och tidigare sjöanknytning.

Respondent A

Respondent A är född 1938, hon har en gedigen utbildningserfarenhet, hon har bland annat en folkskolläro­examen från 1963 och en telegrafistutbildning från 1969. Hennes första arbetserfarenhet på sjön var inom intendenturen på Svenska Amerikalinen mellan 1966-1968. Efter det utbildade hon sig till telegrafist och arbetade som det fram tills att hon påbörjade sin ettåriga styr­mansutbildning på sjöbefälsskolan i Göteborg 1976. Efter sin styrmansexamen arbetade hon på grund av stora omstruktureringar inom svensk sjöfart aldrig som styrman utan gick i land för gott.

Respondent B

Respondent B är född 1954. Efter nioårig grundskola läste han en kurs som gav behörighet skeppare av första klass på mindre fraktbåtar. Han växte upp i Göteborgs skärgård och arbetade som fiskare fram tills att han utbildade sig på den ettåriga styr­mansutbildningen på sjöbefälsskolan 1976 i Göteborg tillsammans med respondent A. 1984 läste han en tvåårig påbyggnadsutbildning på Chalmers tekniska högskola till sjökaptan. Han arbetar nu som styrman på Stena Line.

Respondent C

Respondent C är född 1987. Hon läser nu sitt första år på den fyraåriga sjökaptensutbildningen på Chalmers tekniska högskola. Hon har tidigare sommarjobbat på "Vätternsnabben" som gick mellan Karlsborg och Motala.

Respondent D

Respondent D är född 1988. Hon läser det fyraåriga sjökaptensprogrammet på Chalmers tekniska högskola men gör nu sin sjunde termin i Ålesund. Hon har arbetat på ett fraktfartyg mellan Europa och Västafrika. På detta fraktfartyg arbetade hon ca 9.5 månader som lättmatros vilket gav fem månader ombord.

Respondent E

Respondent E är född 1984. Hon läser sitt andra år på det fyraåriga sjöingenjörsprogrammet på Chalmers tekniska högskola. Hon har ingen tidigare sjöarbetslivserfarenhet.

Respondent F

Respondent F är född 1973. Han arbetar som programansvarig sedan 2007 på sjökaptensprogrammet och som lärare på Chalmers tekniska högskola. Han arbetar 30% som programansvarig och 70% som lärare. Han har en civilingenjörsexamen och en sjökaptensexamen.

Resultatredovisning

Nedan redovisas de svar som framkommit i de intervjuer som genomförts i denna undersökning. Svaren redovisas i huvudsak utifrån våra frågeställningar men ytterligare rubriker har lagts till då det i intervjuerna framkommit andra frågor och svar som vi finner relevanta att redovisa för i denna undersökning.

Varför har de kvinnliga respondenterna sökt sig till en sjöbefälsutbildning?

Respondent A växte upp på landet och hennes familj hade ingen koppling till sjömansyrket. Däremot hade hon innan hon påbörjade sin styrmansutbildning 1976 arbetat till sjöss ett antal år både inom intendentur och som telegrafist. Anledningen till att hon sökte sig vidare till styrman berodde på att hon ville utvecklas inom sjömansyrket och ville se världen och uppleva äventyr:

A: Ja jag berättade ju att jag tyckte att jag hade telegraferat klart, man kommer inte längre i det jobbet (ohörbart). Så vill man ju göra något annat, utvecklas, och jag såg ju att befälen de gick på kurser och lärde sig saker och jag fick väl aldrig någon kurs. Jag blev ju bara dummare och dummare tyckte jag.⁷¹

⁷¹ Respondent A, intervju ett, band två 412.

De tre kvinnor som nu befinner sig under pågående sjöbefälsutbildning har alla angett att arbetstiderna till sjöss varit en faktor som lockat dem till att utbilda sig till sjöbefäl. Både respondent D och C värdesätter kombinationen bra lön och lång ledighet högt då de ser mycket positivt på den fritid detta genererar. Respondent C och E, som inte har någon längre arbetslivserfarenhet på sjön, säger båda att de har svårt att sätta fingret på vad exakt som gör arbetet till sjöss så tilltalande men att det är något som lockar. Båda har under sin uppväxt delat ett intresse för fiske och sjön med sina fäder. De ser även positivt på utbildningens bredd och de möjligheter till arbete på land som det medför.

C: Dels har jag väl gått och tänkt på det ganska länge. Det är ju svårt att sätta fingret på varför men det är nått som lockar med att jobba på sjön. Vad det är kan jag inte riktigt svara på, jag bara vet att jag trivs med att åka båt.⁷²

Hur har omgivningen reagerat på de kvinnliga respondenternas utbildningsval?

Respondent A berättar att hon inte fått några särskilda reaktioner:

A: Men sjömän var inget ovanligt där jag kom ifrån, där fanns sjöbefälsskola och det var vanligt. För länge sedan så var det mest östersjöfart så det var ju ingen som var direkt förvånad, som tyckte det var konstigt.⁷³

De tre kvinnor som utbildar sig till sjöbefäl idag berättar att många i deras omgivning finner deras utbildningsval intressant och spännande:

C: Sen är det många som tycker det är väldigt spännande och väldigt annorlunda när man säger vad man håller på, oh det var ju oväntat.⁷⁴

E: Ja det var ju min, såhär, många som höjer på ögonbrynen men jag är från Uppsala och från den regionen är det ju väldigt exotiskt (skratt).⁷⁵

Men det framkommer även att omgivningen ibland har varit tveksamma inför möjligheten att kombinera yrkesliv och familjeliv:

C: Det är många som har undrat hur jag har tänkt (skratt). Ehh men och som sagt jag har inte haft något vettigt svar att ge mer än att det är nått jag vill. Ehh och sen har jag ju två barn och man får ju såna reaktioner också då, du har ju familj och många har ju frågat mig hur skall jag kunna vara ifrån barnen hur det skall gå, men jag brukar säga de har ju en pappa också.⁷⁶

D: Vänner tycker det är lite märkligt. De skulle aldrig få för sig att offra familj/pojkvän/vänner på det sättet. Emellanåt får jag kommentarer att det inte går att ha barn när man är borta och det kan de ju ha rätt i. Än så länge är det inte aktuellt och jag kan inte planera mitt liv efter något som kanske inte kommer att hända.⁷⁷

⁷² Respondent C, intervju 2, band ett 425.

⁷³ Respondent A, intervju ett, band två 548.

⁷⁴ Respondent C, intervju två, band ett 455.

⁷⁵ Respondent E, intervju två, band ett 458.

⁷⁶ Respondent C, intervju två, band ett 451.

⁷⁷ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

Hur har de kvinnliga respondenterna upplevt sin utbildningstid och hur har de blivit bemötta under sin utbildning av klasskamrater, lärare och utbildningsansvariga?

Respondent A och B som läste sin styrmansutbildning 1976 har olika minnesbilder av utbildningstiden, respondent B som är man upplevde att klassen hade en mycket god sammanhållning medan respondent A inte upplevde att sammanhållningen i klassen var lika god: ”det var inte kul under styrmansutbildningen, de var taskiga jämns över alltså”.⁷⁸ Även respondent B märkte att det hos vissa av klasskamraterna fanns en negativ attityd gentemot den enda kvinnan i klassen. De två respondenterna samtalar kring hur dessa negativa attityder tog sig uttryck, ett exempel är ett smeknamn som en del av klasskamraterna gav respondent A, där de lade till epitetet Trams och Jams på för- och efternamnet.⁷⁹ Respondent A berättar dock att det var någonting hon lät rinna av sig. Respondenterna resonerar vidare kring varför det hos vissa fanns en negativ attityd gentemot respondent A:

B: Men vissa hade problem ehh med och då var ju kvinnligt befäl också relativt nytt och jag vet inte varför jag inte hade några problem med det egentligen.⁸⁰

B: Men jag tror att smeknamnet där var att folk kände sig störda litegrann. A: Men vad var det som störde dem? B: Du tog ju lite plats också. A: Nä det tyckte jag verkligen inte att jag gjorde, i (skratt från respondent A) i vilket sammanhang? B: Ja, egentligen i alla sammanhang för du hade ju väldigt bestämda uppfattningar om, ehh uhm, du hade ju gått och läst så du hade ju vissa utbildningar [...] du kunde ju saker och ting som vi andra inte kunde och kunde bygga upp det på ett strukturerat sätt, medan vi andra var kanske inte, ja, så strukturerade [...] det var ju en manlig värld till stor del, gnisten var kanske tjej men annars så var det ju i handelsflottan en väldigt manlig värld och ja liksom det kändes inte komfortabelt att ha en kvinna alltså. A: Ni sa inte som på en båt jag var på, en elektriker sa vi tycker egentligen inte om att du var här, du vet för mycket om oss. B: Nä men det kan ju vara en anledning att till att man känner sig obekvämt att sitta och prata karlsnack på samma sätt som (ohörbart) lite grovt karlsnack.⁸¹

Respondent A upplevde att det var de elever som hade svårt för sig i skolan som hade negativa attityder gentemot henne, hon upplevde även att de yngre klasskamraterna från skärgården hade trängre horisonter och att hennes tidigare erfarenheter från tiden som telegrafist störde dem. Respondent A tror även att det i vissa fall kan ha påverkat att hon var betydligt äldre än vissa av sina klasskamrater.⁸²

A: Nä som sagt jag var ju inget normalfall. Hade jag gråtit och kämpat och haft svårt för mig, det hade de förlåtit, det hade gått bra. Men nu kom jag ju liksom inseglade.⁸³

B: Det var roligt att gå till skolan, till klassen och det tror jag alla hade alltså det här att (respondent A) var ensam tjej och sådär det var ingenting som var något allvarligt på nått sätt. A: Nä men det var ihärdigt, envetet [...] B: Ja men som sagt var du bad inte om ursäkt

⁷⁸ Respondent A, intervju ett, band ett 112.

⁷⁹ Respondent B, intervju ett, band två 60.

⁸⁰ Respondent B, intervju ett, band två 65.

⁸¹ Respondent A & B, intervju ett, band två 105.

⁸² Respondent A, intervju ett, band ett 191.

⁸³ Respondent A, intervju ett, band ett 164.

för att du fanns, åhh det är möjligt att det kan va. A: Det ska man inte behöva! B: Men det är säkert det kan vara det att vissa kände sig obekväma med det kanske, mm.⁸⁴

Även om Respondent A upplevde att hon blev ifrågasatt av sina klasskamrater upplevde hon däremot att hon blev odelat positivt bemött av lärare och skolledning. Hon upplevde att rektorn och lärarna var på hennes sida:⁸⁵

A: Jag hade väl inte tänkt mig något annat än att bli ifrågasatt, men jag kände mig det också [...] Inte i alla delar naturligtvis men jag kände mig nog mer uppskattad av lärarna än av många kompisar. B: Ah nä det var väl inte många tjejer som hade gått och läst vid en nautisk befälsutbildning före dig där det tror jag inte, så du fick ju vara med och bryta isen.⁸⁶

Eftersom respondent A hade goda kunskaper i engelska blev hon tillfrågad av rektorn att undervisa klasskamrater som var svaga i engelska. Om detta säger hon:

A: De tyckte ju inte det här var kul, jag läste ju inte nått utav de ämnena sen kom rektorn på idén att jag skulle lära dem som var svaga i engelska och det hjälpte ju inte upp min situation.⁸⁷

Respondent A berättar om en navigationslärare som efter ett mycket svårt prov berättar för klassen att det var ett specifikt fel många hade svarat fel på:

A: Till och med (respondent A) har gjort fel, då blev jag arg, då blev jag riktigt arg. Jag har rätt att göra fel, jag kan ju inte sitta där med glorian dinglande.⁸⁸

Hon resonerar kring hur det är idag på manligt dominerade utbildningar, både när hon läste nautisk engelska, telegrafistkursen och styrmansutbildningen fick hon höra oförskämdheter om detta säger hon: ”Man kostade på sig sådana där kommentarer jag tror inte man gör det idag”.⁸⁹ Respondent A och B diskuterar kring attitydförändringar gentemot kvinnor ombord:

B: Det har tagit många år att införa den kulturen. A: Det handlar ju om attityder och attityder är så sega det tar 30 år ungefär. B: Uhm a ja A: Ja en mansålder, somliga får man vänta på att de skall dö. Det finns inget att göra åt de 60-åriga gubbar.⁹⁰

De respondenter som läser till sjöbefäl idag upplever generellt sätt inte att de blir negativt bemötta varken av klasskamrater eller lärare. De upplever snarare att de får positiv uppmärksamhet som tjejer, de blir igenkända på ett annat sätt än sina manliga klasskamrater. Respondent C och D upplever att uppmärksamheten är på både gott och ont.⁹¹

⁸⁴ Respondent A & B, intervju ett, band två 197.

⁸⁵ Respondent A, intervju ett, band ett 512.

⁸⁶ Respondent A & B, intervju ett, band två 572.

⁸⁷ Respondent A, intervju ett, band ett 128.

⁸⁸ Respondent A, intervju ett, band ett 519.

⁸⁹ Respondent A, intervju ett, band två 390.

⁹⁰ Respondent A & B, intervju ett, band två 311.

⁹¹ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

C: Det har väl hänt ibland att de kommer med kommentarer också om att tjejer är mer kompetenta än killar, liksom att skämta på nått vis ehh men jag tror att det är en positiv grej.⁹²

C: Man sticker ut för att man är tjej alltså det är ju både bra och dåligt i det läget.⁹³

E: Jag tror till och med när jag tänker efter att några av dem som har kommit med kommentarer just om att det behövs fler tjejer på sjön.⁹⁴

Respondent E, som läser till sjöingenjör, har dock upplevt att det finns attityder hos ett fåtal manliga klasskamrater. Dessa kommer oftast upp vid praktiska övningar under utbildningen.

E: För det mesta positivt det finns, det händer ibland från vissa killar att de inte bara mot mig. Jag har sett dem också i klassrummen det verkar som att de har en attityd att vi inte kan lika mycket, jag vet inte om jag kan koppla direkt till könet eller om att det handlar mer om att många av tjejerna inte är så himla, (ohörbart) inte kommer från en teknisk bakgrund där vi har varit ute och jobbat och sen meckat med motorer och sånt där. Men det är många killar som inte har det heller jag vet inte riktigt hur de blir bemötta så men det är nått som jag har sett och upplevt själv. Det verkar som att de tycker man är lite inkompetent för att man inte har meckat med de här grejerna förut ja men det är få väldigt få som har den attityden, ofta är det de som själva ja som har erfarenhet av det [...] men sen när det gäller de teoretiska grejerna så upplever jag att väldigt många av killarna ofta kommer till en och vill ha nån hjälp istället så att det är både och.⁹⁵

Respondent E ger ett exempel på en situation där hon upplevde att gamla könsrollsmönster visade sig, vilket gjorde henne upprörd:

E: Får jag bara berätta om en händelse som hände ganska nyligen som störde mig jättemycket [...] det var på en labb som jag hade, en elektronik labb, ehh då var det en tjej och en kille som jobbade tillsammans. Och det såg ut, jag var också med, ehh inte på hela labben men litegrann. Det såg ut så att han gick fram och gjorde allting medans, hon är ju van vid att labba med honom, så hon sa ju liksom ingenting. Sen när han hade räknat ut hur det funkade så visade han för henne och förklarade, och jag blev såhär men herregud asså, det var så på varenda station! Jag stod inte ut så jag gick därifrån, men så såg jag att det fortsatte på det viset.⁹⁶

Både respondent C och E betonar att det tillhör ovanligheterna men att: ”C: De som hörs de hörs liksom E: Det är dem man lägger märke till”.⁹⁷ Generellt upplever respondenterna att det är en god sammanhållning i de olika klasserna, den enda nackdelen är att det är väldigt stora klasser och att det försvårar en stark klassgemenskap även om alla är vänligt inställda till varandra.⁹⁸

De respondenter som läser utbildningen idag är alla positivt inställda till utbildningen och skulle inte avråda någon att söka sig dit. De är också nöjda med deras möjligheter att påverka utbildningen. Respondent C uttrycker att: ”De är måna om att det

⁹² Respondent C, intervju två, band ett 133.

⁹³ Respondent C, intervju två, band ett 114.

⁹⁴ Respondent E, intervju två, band ett 160.

⁹⁵ Respondent E, intervju två, band ett.

⁹⁶ Respondent E, intervju två, band ett 243.

⁹⁷ Respondent C & E, intervju två, band ett 245.

⁹⁸ Respondent C, & E, intervju två, band två 124: Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

skall bli bättre och att alla skall få komma till tals”.⁹⁹ Detta bekräftas av respondent F som är programansvarig för sjökaptensprogrammet. Han berättar att de har en medveten strategi att för det första alltid personligen hålla i en kurs i anknytning till utbildningens start för att skapa en relation till studenterna samt att gå ut i klasserna minst en gång varje läsperiod för att ge studenterna möjlighet att ge feedback på utbildningen.¹⁰⁰

Hur tänker de kvinnliga respondenterna kring deras praktik och framtida yrke?

Respondent A resonerar kring hennes första dag när hon gjorde praktik i maskin, då kände hon att alla stannade upp och iakttog vad hon och en annan kvinnlig elev gjorde och ifrågasatte om de verkligen hade där att göra. Hon upplevde att hon som kvinna behövde bevisa mer:¹⁰¹

A: Vi vet ju redan att tjejer måste vara duktigare men som du sa om någon hade varit vekare eller något annat i just styrmansklassen, men fan skall man behöva göra sig osynlig för att få lov att finnas jag går inte med på det.¹⁰²

På frågan om hon blev väl bemött av sina manliga kollegor under praktiken svarar respondent A:

A: Det har jag inte sagt (skratt), jag tänkte säga om man tar dem som de är [...] Det är som jag har sagt det är lätt att tampas med kapten och med chiefen och överstyrman men närmaste lättmatros som tycker att han har något att lära ut det är skillnad.¹⁰³

Detta menar hon beror på att befälen är ohotade av en befälselev till skillnad från manskapet som befinner sig längre ner i hierarkin ombord. Under praktiken så skulle respondent A i egenskap av facklig representant upp till kapten för att diskutera personalfrågor. Enligt respondent A så fann kaptenen det provocerande med en befälselev som var fackligt engagerad och börjar då brottas med respondent A i soffan för att hävda sin position, om detta berättar hon:

A: Han hade ju bara lyft mässbesticken, han hade ingen chans jag var ju så stark (skratt) [...] Och jag tänker då att om man skulle hålla sig till termer sexuella trakasserier jag menar det var ju hela tiden hela tiden även som telegrafist.¹⁰⁴

Vi frågar om hon funderade på att anmäla, på detta svarar hon:

A: Nä men jag skulle tappa min egen självrespekt, jag menar jag har gett mig ut i det här och vet att jag kommer bli tilltufsad och jag har inget intresse av att sätta fast kapten.¹⁰⁵

Respondent C som läser till sjöbefäl idag har ännu inte varit ute på någon praktik och det är med blandade känslor som hon funderar kring hennes framtida praktik:

⁹⁹ Respondent C, intervju två, band två 88.

¹⁰⁰ Respondent F, intervju tre, band ett 210.

¹⁰¹ Respondent A, intervju ett, band fyra 14.

¹⁰² Respondent A, intervju ett, band fyra 25.

¹⁰³ Respondent A, intervju ett, band ett, 346.

¹⁰⁴ Respondent A, intervju ett, band ett 370 & 390.

¹⁰⁵ Respondent A, intervju ett, band ett 413.

C: Sen så på vår sida jag har ju inte gått så länge så det är inte jättemycket insyn. För vår del är det inte så mycket tekniskt utan det är mera praktiskt det jag upplevt, eller liksom som man som vi har pratat om tjejer emellan är ju liksom hur attityden på fartyget kommer att vara när man är tjej liksom. Känslomässigt, kommer man klara att vara borta så länge, det är liksom som att ja men det är lite så här. Har man tillräckligt med skinn på näsan för att klara av den miljön om det nu syftar till att det är mest män på fartygen, hur skall man hantera det alltså. Vi har pratat om det mycket alltså tjejerna i min klass om vi alltså om det är så som man har fått uppfattning om att det är [...] En tjej i min klass vet jag skall mönstra på den 23 december, åhh det har ju också folk höjt ögonbrynen över, ska inte du vara hemma med familjen? Hur kommer det gå för dig, kommer du fixa det där, är också sådär. Vad syftar de på när de frågar henne? Det är ju flera killar som också skall få mönstra på den dagen men där är det ingen som egentligen frågar om det är okey [...].¹⁰⁶

Respondent C berättar vidare att det är de matroser som har läst sjömansskola på gymnasiet som har denna typ av attityd för de tycker att de själva har en annan erfarenhet.¹⁰⁷

Respondent D upplever att hon har blivit bättre bemött under praktiken än under utbildningen, hennes känsla är att de flesta tycker det är spännande med en tjej ombord.¹⁰⁸ Respondent E som har varit ute på praktik har mestadels positiva erfarenheter, de negativa attityder mot kvinnor ombord som hon har stött på har hon lärt sig hantera:

E: Nä jag tyckte nog att det var rätt positivt i alla fall från maskinrummet, åhh vi som lever i maskin jobbar i en liten egen värld där nere. Där var det, tycker jag, väldigt positivt. Första intrycket hur jag blev bemött av befälen var väldigt bra och sen så de som jobbade som motormän och reparatörer var gamla gubbar liksom, det var ju inte så bara att man klickade direkt, men på slutet så var vi verkligen jättenära varandra. Det var en reparatör där, hans stol fick man aldrig sitta i. Jag brukade sitta i den när han inte var där och så hände det rätt ofta att han kom in när jag satt där och då brukade han säga sitt kvar, och det sa han aldrig till någon annan kille. Men sen så fanns det kanske lite ehh, andra där som jag var aldrig dåligt bemött men det märktes kanske lite på vissa att ehh de kanske var rätt surmulna rätt överlag eller så var det de andra däckseleverna som sa till mig ja men de där tål inte kvinnor på sjön. Men jag var faktiskt väldigt bitchig tillbaka och jag tyckte det gav rätt mycket resultat faktiskt så att ehh nä jag tyckte det var rätt positivt.¹⁰⁹

Respondent E liksom respondent A berättar om vikten av att hantera olika människor och situationer på olika sätt och att man måste anpassa sig efter de förhållanden man befinner sig i, hon understryker liksom respondent A att man som tjej måste bevisa lite mer:

E: Man måste alltid hantera alla situationer och alla personer på olika sätt när man är ute och jobbar i och med att det finns så mycket olika personligheter, och man lever så tätt inpå varandra, ja, att tyvärr som tjej så kanske man måste ta lite större ansvar eller anstränga sig mera när man hanterar människor som de kanske inte funkar med direkt ansvar [...] Innerst inne så kanske de, bara man visar vad man går för, så kanske de inser att det inte är så farligt.¹¹⁰

¹⁰⁶ Respondent C, intervju två, band ett 207.

¹⁰⁷ Respondent C, intervju två, band ett 218.

¹⁰⁸ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

¹⁰⁹ Respondent E, intervju två, band ett 326.

¹¹⁰ Respondent E, intervju två, band ett 334-353.

Respondent E berättar att en reparatör hade sagt till mässman som berättade för henne vid ett senare tillfälle att:” (Respondent E) är den bästa killen vi har haft i maskin och hon är en tjej [...]”¹¹¹ Hon beklagar sig även över att kvinnor måste bevisa mer än män: ”Men sen så måste jag belysa att jag tycker det är enormt synd att vi kvinnor måste vara bättre än män för att bli accepterade på samma nivå.”¹¹²

I samband med detta samtal berättar Respondent C att hon känner en press inför hennes framtida praktik. Hon berättar om att hon i nya inläringssituationer brukar vara avvaktande men känner pressen på sig inför praktiken att visa framfötterna och vara på för att hon är rädd att de ombord annars kommer tänka: ”Ja ja men en kvinna hon är liten och försiktig”.¹¹³ Respondent E berättar också att det är skillnad på hur hon har blivit bemött av de yngre och äldre befälen:

E: Vi hade både yngre och äldre befäl och det är klart att de yngre bemötte en på ett helt annat sätt [...] Så att jag kan tänka mig att där det finns motsättningar, ja, den äldre generationen har kanske lite svårt att tänka om.¹¹⁴

Dock så säger respondent E att de äldre inte var otrevliga men de visade generellt inget större intresse och hon fick bättre respons av de yngre.¹¹⁵

Hur ser respondenterna på den kvinnliga underrepresentationen på sjöbefälsutbildningar och skulle man kunna göra något för att locka fler kvinnor?

Respondent B ser inga hinder för kvinnor att utbilda sig till och arbeta som sjöbefäl:

B: Jag förstår inte varför det inte har blivit fler, det förstår inte jag för ehh alltså jag tycker personligen att vi har rätt så högt i tak och ser det inte som ett hot eller så. Idag finns det som jag ser det inga problem för en tjej med det jobbet som jag har [...] För mig så känns det inte som att det skulle vara något problem för en tjej att komma till oss ehh och jobba som befäl hon får ju gör hon sitt jobb vilket jag är helt övertygad om att hon skulle göra och kommer göra lika bra som någon annan.¹¹⁶

Redan innan intervjun startades upp uttrycker både respondent C och E en önskan om att den kvinnliga underrepresentationen borde uppmärksammas och problematiseras mer än vad den gör idag. De tycker att det är viktigt att fler kvinnor får upp ögonen för utbildningen och yrket, därför anser de att det var angeläget för dem att medverka på denna intervju. De anser inte att den kvinnliga underrepresentationen har uppmärksamats under utbildningen: ”Det är mest bara vi elever som har konstaterat okey det är inte så mycket tjejer här”.¹¹⁷ Däremot är respondent D tveksam till om man överhuvudtaget skall lägga fokus på att locka fler kvinnor, det skall istället vara öppet för alla med intresse för sjömansyrket:

¹¹¹ Respondent E, intervju två, band ett 334-353.

¹¹² Respondent E, intervju två, band ett 334-353.

¹¹³ Respondent C, intervju två, band ett 365.

¹¹⁴ Respondent E, intervju två, band två 258.

¹¹⁵ Respondent E, intervju två, band två 233.

¹¹⁶ Respondent B, intervju två, band två 402.

¹¹⁷ Respondent E, intervju två, band två 95.

D: Jag tycker oftast att det är trevligt när det är några kvinnor ombord, men jag ser det inte som en vinst att det blir fler tjejer till sjöss. Den som vill gå till sjöss ska känna sig fri att göra det.¹¹⁸

Samtliga respondenter som läser till sjöbefäl idag samt programansvarig för sjökaptensprogrammet resonerar kring orsaker till den kvinnliga underrepresentationen. De nämner gamla traditioner och kulturer inom sjömansyrket som orsaker:

E: Tradition. Framförallt traditionen, sjömansyrket har ju ända från början varit ett mansyrke.¹¹⁹

C: Men de säger ju också liksom att sjön är ju fortfarande lite efter, eller vad man skall säga, i jämförelse för det är mycket gamla traditioner. Nä men att det ändå finns, det finns ju ändå en framåtsträvan liksom. Det är ju det är ju inte bara mossigt.¹²⁰

F: Alltså jag tycker det är tråkigt att det skall vara så alltså. Det är ett yrke som passar kvinnor lika bra som män det är ju inte, förr var det säkert prat om fysiskt arbete och så när det var hårt kroppsarbete så att det finns inte så mycket skillnader av den anledningen utan jag tror bara det är traditioner [...] det är en konservativ bransch.¹²¹

En annan orsak som lyfts fram som ett hinder är familjebildningen:

E: Synen på kvinnan har ju varit fram till rätt nyligen att hon skall vara hemma med barnen och just detta där som du sa att många höjer på ögonbrynen, ja men du har ju barn. Sen så tror jag att många kvinnor också själva upplever det som ett hinder att de inte tror eller tycker att man kan förena det livet med ett familjeliv [...] jag tror att tiderna har förändrats framförallt med unga, jag tror inte att könsskillnaderna är riktigt lika stora idag som de var.¹²²

D: Men man får nog acceptera att det alltid kommer att ses som en omöjlighet att kombinera familj och sjömansyrket och det kommer att innebära att färre kvinnor kommer att välja det yrket.¹²³

Respondent D ser även sjömansyrket i stort som ett relativt osynligt yrke. Detta tror hon kan hindra både kvinnor och män att söka sig till sjöbefälsutbildningen. Den långa perioden hemifrån anser hon också vara en faktor som kan verka avskräckande.¹²⁴

Respondent F ser även han arbetstiderna som ett potentiellt hinder men framförallt tror han att kvinnor kan hindras av arbetsförhållandena ombord:

F: Problemet är ju ofta att det blir en sån, man kommer ju aldrig hem utan man lever ju i det här samhället 24 timmar per dygn i kanske en månad. Är man då ensam kvinna bland 14 män t ex så är det ju klart att det, det, inte alltid lätt att hitta nån som man verkligen kommer nära. Det funkade ju för många men inte för alla.¹²⁵

Respondenterna diskuterar olika strategier för hur man skulle kunna locka fler kvinnor att utbilda sig till sjöbefäl. Respondent C och E resonerar kring att man både inom militär

¹¹⁸ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

¹¹⁹ Respondent E, intervju två, band två 199.

¹²⁰ Respondent C, intervju två, band två 337.

¹²¹ Respondent F, intervju tre, band ett 236.

¹²² Respondent E, intervju två, band två 213.

¹²³ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

¹²⁴ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

¹²⁵ Respondent F, intervju tre, band ett 268.

och polis jobbat mycket mer aktivt med att få in fler kvinnor och att de tycker det är bra och positivt. De anser att sjöbefälsutbildningen är alltför osynlig och att det hindrar kvinnor från att söka sig dit:

E: Ja, jag tycker det just om man tänker på det du sa, det syns ju ingenstans. Ehh, för det första så skulle jag vilja säga att det inte syns så mycket om den här utbildningen överhuvudtaget om man inte känner någon. För mig var det ju en slump, men just att man måste promota den mer så som liksom polisen och militären har gjort.¹²⁶

Respondent C hade önskat att det funnits mer information om kvinnor inom yrket, det var någonting hon saknade när hon övervägde att söka sig till sjökaptensprogrammet:

C: Det jag har tänkt på är att det är ju väldigt lite innan jag sökte till kaptensprogrammet, man googlar, man letar liksom hur är det som tjej, hur funkar det på sjön alltså. Skall man lyssna på sånt man hör att det pratas om att det är så mycket blandade nationaliteter på fartygen och att det är ett stort problem för kvinnor. Alltså det är mycket sådär förutfattade meningar man inte vill, jag vill inte gå in i det utan jag vill gå in med ett öppet sinne, men det finns väldigt lite att läsa om när man söker om det.¹²⁷

Respondenterna ger konkreta exempel på hur man skulle kunna locka fler kvinnor till sjöbefälsutbildningarna:

E: Ett exempel är ju såna här gymnasieämnessor, så borde man kunna skicka ut en tjej som läser och som då informerar om det [...] men det har jag också tänkt om man inte skulle kunna ähh på kurshemsidan kanske lägga ut en länk om man nu gör någon slags artikel eller någon intervju med någon kvinna som läser eller jobbar på sjön som är positiv till det så att tjejer som går in och läser om programmet kan titta där och se vad det handlar om liksom.¹²⁸

C: Det måste synas vet man inte om att det finns ens så.¹²⁹

D: Man kan ju försöka att ganska objektivt sprida kunskapen om sjömansyrket till alla skolor. Om man nu vill locka kvinnor så ska man nog börja redan i nian med att informera.¹³⁰

Görs det någonting från programansvarigas sida för att motverka underrepresentationen på Chalmers sjöbefälsutbildningar? I så fall vad?

Respondent F berättar att han som programansvarig inte använder sig av några handlingsplaner eller strategier för att rekrytera fler kvinnor till sjöbefälsutbildningarna:

F: Inte, inga direkta. Åhh, på Chalmers så kör vi inte riktade kampanjer utan att där har vi valt strategin att vi behandlar alla lika. För annars så gör man nästan ett problem av någonting som kanske inte är ett så stort problem, risken är stor i alla fall. Det har gjorts en del studier som de hänvisar till då när vi pratar om det här. Så fort man säger till en grupp att ni är lite annorlunda, lite speciella, vi satsar mer på er så slår det åt fel håll. För som sagt jag ser ingen skillnad på, alltså, det finns duktiga och mindre duktiga oavsett. Det är helt

¹²⁶ Respondent E, intervju två, band två 288.

¹²⁷ Respondent C, intervju två, band ett 59.

¹²⁸ Respondent E, intervju två, band två 314.

¹²⁹ Respondent C, intervju två, band två 306.

¹³⁰ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

ointressant vilket kön det är. Ähh, det som jag tror måste till det är just fler kvinnor ute så att man får förebilder på nått sätt det och det är ju svårt det är jättelångsiktigt.¹³¹

En annan anledning till att de på programmet inte aktivt valt att lägga fokus på att rekrytera fler kvinnor beror på att deras söktryck till utbildningen är mycket stort. Marknadsföring och kampanjer är kostsamt och när behovet av rekrytering inte finns i stort vill de hellre lägga de resurser de har på att modernisera och förbättra kvaliteten på utbildningen och undervisningen.¹³² Respondent F resonerar även kring att det inte bara är kvinnor som är marginaliserade till sjöss utan även exempelvis homosexuella. Därför är det enligt honom viktigt att inte enbart fokusera på den kvinnliga underrepresentationen.¹³³

Respondent F resonerar kring att olika länder kommit olika långt och hur detta påverkar svenska kvinnors situation ombord:

F: Eftersom det är en internationell bransch och många nationaliteter på båtarna och i Sverige har vi ändå kommit ganska långt men när de kommer ut och det är ryssar, briter och polacker och de kanske inte har kommit långt kan det bli problematiskt för tjejerna [...] och det som vi möter som problem det är att i Sverige har vi ändå, vi kanske inte är framme men, vi har ju kommit ändå ganska långt. Men om de kommer ut så är det ryssar (ohörbart), polacker och det är briter ja menar de har inte kommit lika långt, kanske. Det finns, sen är det väldigt stora individuella skillnader, men eftersom det är en sån internationell bransch så då känns det lite såhär vi försöker påverka och prata om det inför varje praktik hur man skall göra. Vi har precis innan de slutar i fyran så har vi en handledarutbildning eftersom de snart kommer gå ut och få nya studenter som kommer och då pratar vi om såna saker hur man behandlar i allmänhet och vissa problem som kan dyka upp. Men ja vi utbildar 100 befäl om året i Sverige i Indien utbildar de 40 000 om året, ja menar vad har de för syn där har vi ju ingen påverkan överhuvudtaget, så att det är en lång väg att gå.¹³⁴

På frågan om de har några styrdokument som ger anvisningar eller direktiv om hur de skall behandla jämställdhetsfrågor i undervisningen berättar respondent F att de inte har något speciellt dokument som behandlar dessa frågor.¹³⁵ Däremot försöker de alltid diskutera kring dessa frågor i klassen inför varje praktik:

F: Vi pratar om det inför just praktik men annars och sen har vi ju en ledarskapskurs som finns med i utbildningen också där tar vi ju upp såna saker också ähh, men annars kan jag inte säga att vi jobbar jättemycket i navigationskurserna, i navigationskurserna pratar vi inte om sådana saker.¹³⁶

Respondent F berättar att de styrs av högskoleverkets och transportstyrelsens regelverk vid utformandet av utbildningen. Utifrån dessa görs egna kursbeskrivningar som

¹³¹ Respondent F, intervju tre, band ett 349.

¹³² Respondent F, intervju tre, band ett 380.

¹³³ Respondent F, intervju tre, band ett 435.

¹³⁴ Respondent F, intervju tre, band ett 499.

¹³⁵ Respondent F, intervju tre, band ett 516.

¹³⁶ Respondent F, intervju tre, band ett 527.

säkerställer att sjöbefälsprogrammen uppfyller alla mål inom ramen för utbildningens fyra år.¹³⁷

Diskussion

Nedan sätts de svar som framkommit i resultatredovisningen i relation till undersökningens teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning. Även här redovisas svaren i huvudsak utifrån våra frågeställningar men ytterligare rubriker har lagts till då det i intervjuerna som tidigare nämnts framkommit andra frågor och svar som vi finner relevanta att redovisa för och diskutera i denna undersökning.

Varför har de kvinnliga respondenterna sökt sig till en sjöbefälsutbildning?

Samtliga respondenter uttrycker att det är intresset för sjön och sjömansyrket som framförallt har påverkat valet av utbildning. Även Wahl visar i sin undersökning på att det är intresset för yrket och arbetsuppgifterna som dominerat, och inte andra faktorer så som hög status och andra sociala fördelar.¹³⁸ Två av respondenterna uttrycker även att en stark lockelse till havet påverkat dem. De beskriver en positiv känsla som de inte kan sätta fingret på men som ändå utgör en avgörande del till varför de söker sig just till sjöss. Övriga faktorer som har haft betydelse för kvinnornas val av utbildning är deras tidigare erfarenheter av sjön, viljan att utvecklas och möjligheten till långa ledigheter i kombination med en relativt god lön. Även Kaijser's undersökning visar att tidigare erfarenhet av sjön spelar stor roll av yrkesval där en vanlig ingång till sjömanslivet för kvinnor var sommarjobb på färjor och turistbåtar i de större hamnstäderna.¹³⁹ Tre av de fyra kvinnliga respondenterna i vår undersökning har innan de sökte sig till sjöbefälsutbildningen antingen sommarjobbat och/eller arbetat inom ett annat arbetsområde ombord. Förutom tidigare arbetslivserfarenheter har två av respondenterna även ett delat intresse för sjön med sina fäder som de tar upp som en orsak till yrkesvalet. Detta ser även Kaijser som en vanligt förekommande orsak.¹⁴⁰ Tre av respondenterna anser arbetstidernas upplägg med en kombination av långa ledigheter och en relativt god lön som en lockande faktor. Möjligheterna att på grund av utbildningens bredd även kunna söka sig till arbeten på land upplevdes av två av respondenterna som något mycket positivt.

Hur har omgivningen reagerat på de kvinnliga respondenternas utbildningsval?

Det är ingen av respondenterna som upplevt negativa reaktioner av omgivningen på sitt utbildningsval. De beskriver snarare att omgivningen upplevt yrkesvalet som spännande och lite exotiskt. Däremot diskuterar tre av respondenterna att deras omgivning anser det problematiskt att kombinera deras yrkesval med ett familjeliv. Att omgivningen reagerat på möjligheten att som kvinna kombinera ett yrkesliv som sjöbefäl och ett familjeliv

¹³⁷ Respondent F, intervju tre, band ett 559.

¹³⁸ Wahl 2003, s. 191-192.

¹³⁹ Kaijser 2005, s. 49.

¹⁴⁰ Kaijser 2005, s. 43-44.

skulle kunna förstås utifrån att kvinnor genom genuskontraktet blivit tilldelade ansvaret för hemmet och barnen.¹⁴¹ Även Wahl diskuterar det huvudansvar för familj och barn som tilldelats kvinnan:

För kvinnor är familjsituationen en grundläggande faktor för karriärens utseende. Det är i relation till maken som beslut om fördelning av ansvar för hemarbete och barnomsorg görs. Detta uttalas sällan när det gäller mäns karriärer, trots att det är en grundförutsättning även för dem.¹⁴²

En av respondenterna som har småbarn motsätter sig detta tilldelade huvudansvar för hemmet och barnen, hon betonar istället att barnen även har en pappa som kan vara med och dela på ansvaret. De två övriga respondenterna som läser till sjöbefäl idag har snarare accepterat de villkor genuskontraktet genererar. De ser snarare det som en lösning att antingen skjuta på eller att längre fram välja bort familjelivet. En av respondenterna uttrycker att hon i dagsläget inte kan planera för något som kanske ändå aldrig kommer inträffa. Denna typ av resonemang förekommer även hos de kvinnor Kaijser intervjuat:

För informanter som hade satsat på högre utbildning var det ofta ett uttalat mål att i framtiden arbeta och meritera sig inom sitt yrke. De hade fullt upp med sina arbetsuppgifter och hade knappas tid för eller behov av att tänka på barn.¹⁴³

Hur har de kvinnliga respondenterna upplevt sin utbildningstid och hur har de blivit bemötta under sin utbildning av klasskamrater, lärare och utbildningsansvariga?

I vår undersökning har det framkommit att de kvinnor som läser på sjöbefälsutbildningen idag upplever sig bättre bemötta än den kvinna som läste under 1970-talet. Den kvinnliga respondent som läste till sjöbefäl under 1970-talet upplevde att det fanns en negativ attityd hos vissa klasskamrater genett mot hennes närvaro i klassen. Detta styrks av respondent B som medger att det hos vissa fanns ett motstånd mot den enda kvinnan i klassen. Hon upplevde det som att det var de elever som hade svårt för sig i skolan som betedde sig illa mot henne. Hon hanterade de negativa attityderna genom att inte bry sig om dem, hon lät det rinna av vilket hon inte tror att kvinnor idag skulle göra. Från lärare och rektorer upplevde hon ett stöd, de såg henne och uppmärksammade henne, ofta genom att berömma hennes insatser. Hon kunde dock uppleva att denna uppmärksamhet skapade en utsatthet, hon pratar om att hon inte ville bära någon gloria, hon ville inte tas ifrån rätten att göra fel som alla andra. Även i Kaijsers undersökning så framkommer det att kvinnorna upplevde sig uppmärksammade och synliga på ett sätt som både kändes positivt och negativt. Det framkommer där att vissa lärare gav sina kvinnliga elever gliringar medan andra lärare lyfte fram kvinnorna som goda föredömen.¹⁴⁴ Kanter diskuterar uppmärksamhetens för och nackdelar och hur synliggörandet begränsar

¹⁴¹ Wikander 1995, s. 5-8.

¹⁴² Wahl m.fl. 2001, s. 89.

¹⁴³ Kaijser 2005, s. 208.

¹⁴⁴ Kaijser 2005, s. 110-111.

kvinnornas integritet och anonymitet: ”This provided the advantage of an attention-getting edge at the same time that it made privacy and anonymity impossible.”¹⁴⁵

De tre kvinnor som läser till sjöbefäl idag säger att de generellt sätt inte har blivit negativt bemötta under utbildningen, snarare anser de att de har blivit positivt bemötta som kvinnor, de sticker ut och blir igenkända på ett annat sätt än deras manliga klasskamrater. Även om upplevelsen är att bemötandet från klasskamrater och lärare är positivt kan den extra uppmärksamhet de får även i deras fall upplevas som både positivt och negativt. Utifrån Wahls typbeskrivningar kan de kvinnliga respondenter vi intervjuat som läser idag uppfattas ha valt den positiva strategin. De väljer att se de personliga fördelarna med att befinna sig i en underordnad minoritetssituation i en manligt dominerad miljö. Den respondent som utbildade sig under 1970-talet ser inte några personliga fördelar med den extra uppmärksamheten utan upplever snarare att det genererar extra krav på prestation vilket till viss del kan tolkas som en omvärldsstrategi.¹⁴⁶

Samtliga kvinnliga respondenter upplever att de som kvinnor måste bevisa mer för att bli accepterade på samma nivå som deras manliga klasskamrater. Detta kan jämföras med Kanter's diskussion kring att även kvinnor som inte blivit diskriminerade ändå upplever att de måste arbeta dubbelt så hårt och lägga ner mycket mer energi än män för att bli accepterade.¹⁴⁷ Detta menar Kanter har att göra med ”antalets betydelse” där det är stor skillnad på att höra till majoriteten eller minoriteten inom en organisation. Hon kallar de som befinner sig i minoritet för ”tokens” och i vår undersökning befinner sig kvinnorna i en typisk token-situation. I egenskap av den kvinnliga minoriteten på sjöbefälsutbildningen måste kvinnorna agera på ett visst sätt och följa vissa strukturellt betingade mekanismer. Kanter nämner tre olika situationer som tokens måste förhålla sig till; synlighet, assimilering och kontrast.¹⁴⁸ Alla dessa tre har samtliga av våra respondenter på ett eller annat sätt varit tvungna att förhålla sig till under sjöbefälsutbildningen. Som vi nämnt ovan har de genom synlighet fått betydligt mer uppmärksamhet än de som tillhör majoriteten. De har till viss del fått stå för stereotypen ”kvinna” på grund av sin minoritetställning där de upplever att de behöver bevisa mer och vara högpresterande för att berättiga sin plats på utbildningen och ombord på fartygen. Genom att de är en minoritet är det oundvikligt att de bildar en kontrast gentemot majoriteten, även om de inte känner sig motarbetade utan väl bemötta. Genom denna kontrast görs jämförelse möjlig vilket inte varit fallet om klassen endast bestått av en helt homogen grupp.

Den respondent som nu läser till sjöingenjör menar att de negativa attityder som hon har upplevt under utbildningen främst framkommer under praktiska övningar. Hon härleder det från att det kan ha att göra med att kvinnorna i klassen inte är lika vana vid att mecka med motorer som många av de manliga klasskamraterna. Detta känns igen även i Kaijsers undersökning, där det framkommit att det hos en del manliga elever

¹⁴⁵ Kanter 1977, s. 213.

¹⁴⁶ Wahl 2003 s. 217-219.

¹⁴⁷ Kanter 1977, s. 238-239.

¹⁴⁸ Kanter 1977, s. 210-212.

funnits en outtalad misstro mot kvinnornas kompetens och tidigare erfarenheter.¹⁴⁹ Vår respondent vet inte om denna misstro är kopplad till kön eller inte men känner ändå att det till viss del har att göra med gamla könsrollsmönster då samma manliga klasskamrater gärna söker hennes hjälp vid de teoretiska bitarna av utbildningen. Utifrån Hirdmans förståelse av genus skulle detta beteende kunna kopplas samman med de olika roller män och kvinnor blir tilldelade i det genussystem som hon definierar som en ordningsstruktur av kön.

Hur tänker de kvinnliga respondenterna kring deras praktik och framtida yrke?

Samtliga kvinnliga respondenter har mer eller mindre känt sig ifrågasatta på eller inför sin praktik. De upplever även här att de som kvinnor behöver visa framfötterna och rättfärdiga sin plats ombord. Kanter bekräftar deras känsla av att behöva rättfärdiga sin plats genom att bevisa sin kompetens:

The token does not have to work hard to have her presence noticed, but she does have to work hard to have her achievements noticed [...] the women had to put in extra effort to make their technical skills known, and said they worked twice as hard to prove their competence.¹⁵⁰

Furst undersökning visar också att flera av de kvinnliga ”brytarna” till en början kunde få höra en del spydiga kommentarer men att de efter ett tag brukade bli accepterade när de hade bevisat att de var kompetenta för jobbet.¹⁵¹ Detta bekräftar kvinnornas upplevelser av att de behöver prestera mer för att bevisa sin kompetens.

En av respondenterna berättar och förundras över hur olika reaktionerna är beroende på om det är en man eller kvinna som skall vara ute på praktik över jul. Kvinnorna får ständigt frågan hur de skall klara av att vara borta från vänner och familj medan männen aldrig får denna fråga. Återigen kan detta förstås utifrån föreställningar om att kvinnan är mer knuten till familjen och hemmet.¹⁵² En av respondenterna berättar att hon mestadels har blivit väl bemött under praktiken, hennes känsla är att de tycker det är spännande med en tjej ombord. Däremot så menar hon att de som har haft en mer negativ attityd till hennes närvaro har varit de matroser som läst sjömansskola på gymnasiet, hon menar att de anser sig ha mer erfarenhet och därmed större rätt att vara där. Hon berättar även att de äldre motormännen och reparatörerna också tillhör den kategori som varit mer negativt inställd till hennes närvaro åtminstone till en början. Två av de andra kvinnliga respondenterna har liknande erfarenheter, de menar att det är lättare att som befälselev samarbeta med kapten, chief och överstyrman för att de är ohotade till skillnad från manskapet som befinner sig längre ner i hierarkin. Överlag upplever de även det lättare att arbeta med de yngre manliga kollegorna. Detta skulle kunna bero på att det över tid har skett en förändring i synen på kvinnor ombord vilket skulle kunna bekräftas

¹⁴⁹ Kaijser 2005, s. 111.

¹⁵⁰ Kanter 1977, s. 216.

¹⁵¹ Furst 1990, 17 & 21.

¹⁵² Wikander 1995, s. 6.

av Hirdmans diskussion kring att genussystemets princip om isärhållning av könen har satts i gungning.¹⁵³

Hur ser respondenterna på den kvinnliga underrepresentationen på sjöbefälsutbildningar och skulle man kunna göra något för att locka fler kvinnor?

Samtliga respondenter ser inga hinder för kvinnor att utbilda sig till sjöbefäl, det är ett yrke som passar både män och kvinnor. Två av respondenterna har till och med uttryckt en önskan om att frågan kring den kvinnliga underrepresentationen skall uppmärksammas och problematiseras så att fler kvinnor söker sig till sjöbefälsutbildningen. Som motpol till detta så känner en av de kvinnliga respondenterna sig tveksam till om det verkligen finns någon poäng i att fokusera på den kvinnliga underrepresentationen, utan ser det mer som en fråga som skall handla om intresse och inte om könet. Detta är en tanke som även programansvarig varit inne på. Alla menar att orsaken till underrepresentationen är traditioner och kulturer inom sjömansyrket. Traditioner och kulturer som kan härledas från att sjöfarten tidigare har varit en helt manligt dominerad domän. Kaijser redogör för hur kvinnornas inträde på fartygen skapade en olustig känsla hos männen då kvinnan tidigare helt ansågs höra till hemmet och den privata sfären.¹⁵⁴ Även Wahl diskuterar hur kvinnors inträde på manligt dominerade organisationer innebär en ruckning av den rådande manliga normen:

Miljön är manligt dominerad framför allt genom att det är män som har skapat strukturerna som dessa kvinnor befinner sig i. Det är också männen som har tolkningsrätten på dessa strukturer. Kvinnorna befinner sig även rent antalsmässigt i manligt dominerade miljöer. Dessa kvinnors blotta existens [...] är med andra ord ett brott mot ordningen, normen.¹⁵⁵

En annan orsak som våra respondenter tar upp som skulle kunna hindra kvinnor från att söka sig till sjöbefälsutbildningen är möjligheterna till att kombinera sjöyrkets arbetstider med familjebildning. En av de respondenter som läser till sjöbefäl idag har småbarn, hon ser dock inga hinder med detta men hon upplever att andra i hennes omgivning är mer skeptiska till att kombinera familj med långa perioder hemifrån på sjön. Att det finns en viss skepticism att som kvinna och mamma arbeta på sjön visar även Kaijser på: ”Sjöfarande mödrars motiv ifrågasätts av både män och kvinnor i deras omgivning.”¹⁵⁶ Övriga respondenter i denna undersökning ser familjebildning som ett möjligt hinder för kvinnor att söka sig till sjön:

Man får nog acceptera att det alltid kommer att ses som en omöjlighet att kombinera familj och sjömansyrket och det kommer att innebära att färre kvinnor kommer att välja det yrket.¹⁵⁷

Wahl visar i sin undersökning av kvinnor i manligt dominerade organisationer att majoriteten av de kvinnor som inte upplever det som ett hinder att kombinera familjeliv och yrkesliv inte har några barn, dessa medger också att de eventuellt kommer ändra

¹⁵³ Hirdman 2001, s. 202-203.

¹⁵⁴ Kaijser 2005, 26.

¹⁵⁵ Wahl 2003 s. 27-28.

¹⁵⁶ Kaijser 2005, s. 213.

¹⁵⁷ Respondent D, mailintervju 2012-11-08.

inställning när de får barn.¹⁵⁸ Vår undersökning visar istället att det är den respondent som har barn som ser möjligheter till familjebildning medan de respondenter utan barn redan nu ser det som ett potentiellt hinder. De respondenter som ser det som ett potentiellt hinder framhåller också att man inte kan planera för något som man inte ens vet kommer inträffa. Liknande resonemang framkommer även hos Kaijsers respondenter: ”Vissa uttrycker ambivalens vid tanken på egna barn och håller tillbaka sina föräldraambitioner.”¹⁵⁹ Familjefrågan har även dykt upp i Furst undersökning, där flera av de kvinnliga ”brytarna” upplevde det som ett problem att kombinera familjeliv med ett karriärsinriktat yrkesliv.¹⁶⁰ Att denna fråga även dykt upp i Furst och Wahls undersökningar visar att det är en fråga som inte är begränsad för kvinnor inom sjöfartyrket utan även för kvinnor inom andra manligt dominerade yrken.

Arbetstiderna upplevs av våra respondenter till lika del både vara ett potentiellt hinder som en gynnsam faktor. Programansvarig tar utöver arbetstiderna även upp fartyget som en total institution som ett hinder. Han ser den slutna arbetsmiljön med dess svårigheter till kommunikation med land som något som kan avskräcka de som tillhör en minoritet ombord.¹⁶¹

Som förslag på vad som kan göras för att locka fler kvinnor till sjöbefälsutbildningen nämner två av de kvinnliga respondenterna vikten av att utbildningen synliggörs och då framförallt för unga kvinnor. De ger exempel på gymnasieämbassor och att lägga ut intervjuer med kvinnor på skolans hemsida för att på så sätt skapa förebilder. Även Kaijser talar om vikten av kvinnliga förebilder: ”Det saknas traditioner och förebilder att luta sig mot när de fåtaliga kvinnliga sjömännen skall inlemmas i den mansdominerade yrkesorganisationen.”¹⁶² Även de kvinnliga ”brytarna” i Furst undersökning föreslår att kvinnliga tekniker skall synas och höras ute i skolorna, detta för att tjejer på så sätt skall få upp ögonen för en tidigare kanske främmande utbildnings- eller yrkesväg.¹⁶³

Görs det någonting från programansvarigas sida för att motverka underrepresentationen på Chalmers sjöbefälsutbildningar? I så fall vad?

Programansvarig berättar att de på sjöbefälsutbildningen inte använder sig av några aktiva kampanjer eller strategier för att rekrytera fler kvinnor, de har valt strategin att behandla alla lika med devisen att annars kanske man gör ett problem av något som inte är ett problem. Däremot vill han se fler kvinnor ute på fartygen, men detta ser han som något som måste ske på lång sikt. Han berättar även att Chalmers har som princip att inte föra några riktade kampanjer. Detta sätt att resonera skulle kunna vara positivt om det innebär att kvinnan inte behöver kopplas samman med eller representera sitt kön. Det skulle då kunna ses som ett sätt att undvika ett bekönande av kvinnan. Däremot hävdar Langås att det paradoxalt nog är ett måste att beköna kvinnan för att kunna kritisera

¹⁵⁸ Wahl 2003, s. 173.

¹⁵⁹ Kaijser 2005, s. 210.

¹⁶⁰ Furst 1990, s. 17 & 21.

¹⁶¹ Vilhelm 1968, s.207.

¹⁶² Kaijser 2005, s. 154.

¹⁶³ Furst 1990, s. 35-37.

könsmärkningen.¹⁶⁴ I detta fall anser vi att en beköning av kvinnan är nödvändig för att fler kvinnor skall få upp ögonen för denna utbildning och på så sätt succesivt bryta den ojämna fördelningen av män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen.

Programansvarig berättar att de har en jämställdhets- och likabehandlingsplan, dock så medger han att denna plan inte är särskilt integrerad i utbildningen. De gör snarare punktinsatser. De har exempelvis handledningskurser och ”försnack” inför praktiken om hur det kan vara att som kvinna komma ut och jobba, dels i en mansdominerad organisation och dels med så många olika nationaliteter. Detta ”försnack” är av vikt då sjöfarten är en internationell bransch och kvinnorna kommer att arbeta med människor av olika nationaliteter, där han menar att man har kommit olika långt när det gäller jämställdhet.

På sjöbefälsutbildningen finns det följaktligen ambitioner att arbeta med jämställdhetsfrågor i utbildningen och att locka fler kvinnor till utbildningen, däremot är det inte ett aktivt och fullt integrerat arbete. Vikten av att aktivt rekrytera fler kvinnor till mansdominerade arbetsområden och att kontinuerligt arbeta med jämställdhetsfrågor visar Furst på:

Den här studien, som många andra, visar att jämställdhetsarbete måste bedrivas kontinuerligt. Om inte en tjänsteman, eller en grupp personer, med särskilt ansvar bevakar aspekter på jämställdhet i olika ärenden glöms dessa aspekter bort. Det är naturligtvis önskvärt att alla upplever ett ansvar, men det är ”de dubbla strategierna” som måste gälla. D.v.s. att jämställdhetsfrågor bedrivs dels integrerat i verksamheten, dels som ett särskilt ansvarsområde.¹⁶⁵

Hennes undersökning visar att den myndighet som visade på bäst resultat, i avseende att höja andelen kvinnor på mansdominerade arbetsområden, var den enda som aktivt och kontinuerligt arbetade med jämställdhetsfrågor och rekrytering av kvinnor.¹⁶⁶ Med tanke på att kvinnor fortfarande är klart underrepresenterade på sjöbefälsutbildningen på Chalmers tekniska högskola så vore det kanske önskvärt att ett aktivare arbete för att rekrytera fler kvinnor sattes igång.

Sammanfattande slutsatser

Syftet med detta examensarbete har varit att problematisera och uppmärksamma en utbildning som kännetecknas av en ojämn fördelning av män och kvinnor, detta för att kunna förstå vad som eventuellt främjar eller hindrar kvinnor från att utbilda sig till sjöbefäl. Vår utgångspunkt har varit att en ojämn könsfördelning inte främjar ett jämlikt förhållande mellan könen. I denna undersökning har vi valt att uppmärksamma sjöbefälsutbildningen.

De resultat som har framkommit i denna undersökning finner vi är av relevans för oss och andra blivande och verksamma lärare. Det har i denna undersökning

¹⁶⁴ Langås 2010, s. 47-48.

¹⁶⁵ Furst 1990, s. 41.

¹⁶⁶ Furst 1990, s. 10-11.

visat sig att föreställningar om hur man som man eller kvinna bör vara eller bör göra har påverkat våra respondenters upplevelser av sin sjöbefälsutbildning. Detta stärker då vår övertygelse om vikten att som lärare arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor i skolans undervisning. Det är vi som blivande och verksamma lärare som har möjligheten att påverka att våra elevers framtida utbildnings- och yrkesval inte begränsas eller hämmas av föreställningar om manligt och kvinnligt utan att det istället är deras intressen och kompetenser som får styra. Undersökningen har även visat att det finns föreställningar om att man som kvinnligt sjöbefäl kan stöta på motstånd och svårigheter. Detta har också införlivats när det gäller den kvinnliga respondent som utbildade sig på 1970-talet men inte i samma utsträckning för de kvinnor som utbildar sig idag. Som blivande lärare är det enligt skolans läroplaner vårt ansvar att motverka att eleverna påverkas eller begränsas av traditionella föreställningar kring olika könsmönster:

Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsmönster. Den ska därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.¹⁶⁷

I denna undersökning framkommer det tydligt att de kvinnliga respondenterna under sin utbildning är medvetna om sin underrepresentation och att detta påverkar hur de upplever både klassrumssituationerna och den tid de tillbringar ombord på fartygen. Det har i denna undersökning framkommit att minoritetsituationen har påverkat hur kvinnorna både förväntar sig att bli bemötta och hur de har blivit bemötta. De visar även på en insikt om vad som förväntas av dem som kvinnor. Detta påverkar i sin tur hur kvinnorna väljer att förhålla sig till den situation de befinner sig i. Det framgår att de är medvetna om den struktur och det klimat som råder i skolan och ombord där männen, som befinner sig i en majoritetssituation, utgör normen. Detta ser vi som faktorer som kan hindra kvinnor från att söka sig till sjöbefälsutbildningen, då det kan verka avskräckande med den minoritetssituation de kommer att behöva förhålla sig till. Att dessa faktorer inte har hindrat kvinnorna i denna studie från att utbilda sig till sjöbefäl skulle kunna förstås utifrån Wahls beskrivning av kvinnor i manligt dominerade utbildningar och yrken som atypiska. Det vill säga att de till viss del redan har brutit sig loss från gängse normer genom att söka sig till en manligt dominerad utbildning och inte till en typisk kvinnoutbildning.¹⁶⁸ Även om de brutit mot den ordning som reglerar vad som uppfattas som typiskt manliga och kvinnliga utbildningar så kan man ändå se att de på andra plan påverkas av de förväntningar som ställs på dem som kvinnor. Genom att kvinnorna i stor utsträckning har uppfattningen att de i sin yrkesroll måste acceptera att ”man får bli tilltufsad” och att ”man får ta dem som de är” har de inlemmats i den manliga normen och tolkningsrätten. Detta kan kopplas till den genusarbetsdelning Hirdman talar om, där

¹⁶⁷ Skolverket, *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*, s.8.

¹⁶⁸ Wahl 2003, s. 27-28.

kvinnor i manligt dominerade arbetsområden måste anpassa sig efter rådande strukturer.¹⁶⁹

Utifrån respondenterna i denna undersökning kan man se en skillnad i hur kvinnorna över tid har känt sig bemötta av sina manliga klasskamrater. Under 1970-talet upplevde vår respondent att det hos ett flertal i klassen fanns ett motstånd mot att ha en kvinna i klassen. Detta motstånd är något de kvinnor som läser på sjöbefälsutbildningen idag inte känner igen, däremot upplever de att de på grund av sitt kön blir särbehandlade. Föreställningen om vad som är manligt och kvinnligt lever till viss del kvar, men kvinnorna ses idag ”som välkomna” även om de själva upplever att de på grund av sitt kön behöver berättiga sin plats och bevisa mer. Att kvinnorna idag inte upplever att det finns ett motstånd mot deras närvaro på utbildningen skulle kunna tyda på att genussystemets princip om isärhållning av könen på sjöbefälsutbildningen har börjat ruckas.

En faktor som respondenterna i denna undersökning anser kan hindra kvinnor från att söka sig till sjöbefälsutbildningen är möjligheten att förena ett yrkesliv på sjön med bildandet av familj. Detta skulle kunna förstås utifrån det faktum att ett yrkesliv på sjön kräver att man är hemifrån under längre perioder. Det har dock visat sig, både i denna undersökning och i tidigare forskning, att det framförallt är kvinnornas motiv som ifrågasätts när det gäller att kombinera familjeliv med ett yrkesliv ombord och inte männens. Vilket gör att detta hinder skulle kunna kopplas samman med föreställningar om att kvinnan är mer knuten till familjen och hemmet än mannen.

Tidigare forskning visar på vikten av att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor för att bryta den ojämna fördelningen av män och kvinnor inom manligt dominerade arbetsområden. Genom att tilldela någon ett särskilt ansvar för dessa frågor minskar risken att frågorna rinner ut i sanden. I denna undersökning har det framkommit att det hos programansvarig finns ambitioner att arbeta med jämställdhetsfrågor och öka andelen kvinnor på sjöbefälsutbildningen i Göteborg. Däremot finns det inga aktiva strategier eller handlingsplaner för hur detta ska gå till. Även våra respondenter som utbildar sig idag efterlyste ett aktivare arbete för att få in fler kvinnor på utbildningen. Vi drar därför slutsatsen att ett aktivare arbete när det gäller jämställdhetsfrågor och rekrytering av kvinnor hade varit gynnsamt för att bryta den kvinnliga underrepresentationen på sjöbefälsutbildningen i Göteborg.

Samtliga respondenter som utbildar sig till sjöbefäl idag framhåller vikten av att tidigt gå ut till skolor och berätta om sjömansyrket som de generellt upplever som ett relativt osynligt yrke. Två av respondenterna påpekar även vikten av att lyfta fram kvinnorna för att utbildningen och yrket på så sätt även skall associeras med kvinnor. Även Kaijser och Furst betonar betydelsen av att det finns kvinnliga förebilder att luta sig mot när man som kvinna söker sig till manligt dominerade organisationer. Hirdman påpekar att kvinnors inträde på manligt dominerade områden i förlängningen leder till att mannen som norm inom organisationen suddas ut. I detta fall skulle det innebära att ju fler kvinnor som utbildar sig till sjöbefäl desto mindre synonyma blir orden sjöman/sjöbefäl och man. På så sätt skulle fler kvinnor på sjöbefälsutbildningen samt

¹⁶⁹ Hirdman 2001, s. 66-67.

synliggörandet av kvinnor på sjöbefälsutbildningen kunna resultera i att sjöbefälsyrket även kommer att associeras med kvinnor. Detta ser vi som en faktor som kan verka gynnande för att bryta den ojämna fördelningen av män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen.

Käll- och litteraturförteckning

Muntliga källor:

I detta examensarbete har fem intervjuer med tidigare eller nuvarande sjöbefälsstudenter och en intervju med programansvarig för sjökaptensprogrammet vid Chalmers tekniska högskola genomförts. Intervjuerna är genomförda och bandade på diktafon av Gabriella Bicok och Isabelle Strand. Intervjumaterialet finns att tillgå på band vid behov.

Litteratur:

Aubert, Vilhelm ”Fartyget – en total institution” i Aubert, Vilhelm *Det dolda samhället*, Stockholm 1968.

Aubert Vilhelm, Arner, Oddvar ”Om fartygets sociala struktur” i Aubert, Vilhelm *Det dolda samhället* Stockholm 1968.

Ehn, Billy och Klein, Barbro, *Från erfarenhet till text. Om kulturvetenskaplig reflexivitet*, Uddevalla 1994.

Esaiasson, Peter, Giljam, Mikael, Oscarsson, Henrik och Wängnerud, Lena, *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, tredje upplagan 2007.

Furst, Gunilla, *Kvinnor på mansjobb – hur gick det sedan?* Uppföljning av projektet Bryt-Teknik. Statens Arbetsgivarverk, Stockholm 1990.

Hedlin, Maria, *Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål*, uppdaterad och omarbetad version, Växjö: Institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap, Linnéuniversitetet 2010.

Hirdman, Yvonne, *Genus – om det stabila föränderliga former*, upplaga 2:3, Liber 2001.

Hirdman, Yvonne ”Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning”, i Christina Ericsson (red) *Genus i historisk forskning*, studentlitteratur 1993.

Kanter, Rosabeth Moss, *Men and woman of the corporation*, New York 1977.

Kajiser, Ingrid, *Kvinnliga sjömän – finns dom?: en samtidsdokumentation*, Stockholm: Statens maritima museer 2005.

Kvale, Steinar, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, studentlitteratur 1997.

Langås, Unni, ”Könets dilemma. Feminism och litteraturforskning”, i Arping Åsa & Nordenstam Anna (red), *Genusvetenskapliga litteraturanalyser*, studentlitteratur upplaga 2:1 2010.

Prismas engelska ordbok, Rabén Prisma 3:e uppl. 1995.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, studentlitteratur 2001.

Wahl, Anna, *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, studentlitteratur 2003.

Wikander, Ulla, *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet: en historisk essä*, 4:e uppl.1995.

Digitala källor:

Högskoleverket, Sjöbefälsutbildningar i högskolan – en utvärdering, <<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800086545/9818R.pdf>>, 2012-11-20.

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_01_X10BR1001.pdf>, 2012-11-16, s.2

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_04_X10BR1001.pdf>, 2012-11-16, s.31.

Skolverket, *Läroplanen för gymnasieskolan 2011*, <<http://www.skolverket.se/kursplaner-och-betyg/laroplaner-kursplaner-amnesplaner>>, 2012-11-10.

Skolverket, *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*, <<http://www.skolverket.se/kursplaner-och-betyg/laroplaner-kursplaner-amnesplaner>>, 2012-11-10.

Statistik över andelen män och kvinnor på sjöbefälsutbildningen och information om sjöbefälsutbildningen:

Statistik via mail från Gunnel Karlsson på Sjöfartshögskolan i Kalmar, kma@lnu.se 2012-11-13.

Statistik från ladokregistreringar via mail från studiesekreterare Ulrika Borre vid Chalmers tekniska högskola, ulrika.borre@chalmers.se 2012-11-27.

Information om sjöbefälsutbildningen via mail från studiesekreterare Ulrika Borre vid Chalmers tekniska högskola, ulrika.borre@chalmers.se 2012-11-27.