



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDELSHÖGSKOLAN

Glastak och dess betydelse för jämställda organisationer

*En studie om jämställdhetssituationen inom den svenska affärsjuridiska
advokatbranschen*

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisation FEK325

Termin 6

Kandidatuppsats

Marcus Andersson 990303

Alexandra Hultsbo 990605

Handledare: Vedran Omanović

Abstract

Equality implies that all individuals should have the same rights, opportunities, and obligations regardless of gender. A phenomenon that describes the equality issues that can arise when women attempt to make their way up in hierarchies within organisations is the term glass ceiling. The term describes the impenetrable obstacle that women face when trying to reach the top hierarchical strata. An industry where the statistics indicate that there may be a complex of problems related to the term glass ceiling is the Swedish business law industry. In the industry women are over-represented at the junior level positions and that have been the case for a long time. Despite that the proportion of women at senior level positions within the industry is still low.

The purpose of this thesis is to discuss, problematize and create an increased understanding of the current situation regarding gender inequality within the Swedish business law industry. The essay investigates how Swedish business law firms actively work with gender equality issues, what the employees within the industry think is the reason why the situation looks the way it does and which opportunities there are for the different genders to make a career within the industry.

For this study, a qualitative case study with an inductive approach was conducted. The empirical material has been gathered through semi-structured interviews with respondents from six business law firms that represent the Swedish business law industry in this essay. In addition to the interviews, material from the firm's websites and sustainability reports has been gathered. Subsequently, the empirical material has been analysed thematically with the themes that are presented in the theoretical framework.

The conclusion of the thesis is that the equality situation within the Swedish business law industry can be related to the term glass ceiling. On paper, the opportunities are the same despite gender, but because of homosocial reproduction and societal structures the opportunities are not the same for the different genders. Therefore, it is important to illuminate the problematic equality situation and actively work to create a more equal industry.

Keywords: *equality, glass ceiling, hierarchies, homosocial reproduction, societal structures*

Sammanfattning

Jämställdhet innebär att alla individer ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett könstillhörighet. Ett fenomen som beskriver den jämställdhetsproblematik som kan uppstå inom organisationer när kvinnor försöker klättra i hierarkier är glastak.

Begreppet förklarar de svårigenomträngliga hinder som kvinnor möter när de försöker ta sig till organisationers översta hierarkiska skikt. En bransch där det finns statistik som tyder på att det kan finnas problematik som går att härleda till fenomenet glastak är den affärsjuridiska advokatbranschen. I branschen är kvinnor överrepresenterade på de juniora positionerna och det har varit fallet under en längre tid. Trots detta är andelen kvinnor fortsatt låg på de seniora positionerna inom branschen.

Syftet med denna uppsats är att diskutera, problematisera och skapa ökad förståelse kring hur jämställdheten i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen ser ut i dagsläget. Uppsatsen utreder hur svenska affärsjuridiska advokatbyråer aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor, vad de anställda inom branschen anser att anledningen till att situationen ser ut som den gör samt vilka möjligheter det finns för de olika könen att göra karriär inom branschen.

Studien har utförts som en kvalitativ fallstudie med induktiv ansats. Det empiriska materialet har samlats in genom semistrukturerade intervjuer som genomförts med respondenter från sex affärsjuridiska byråer som har fått representera den svenska affärsjuridiska advokatbranschen i denna uppsats. Dessutom har materialet från intervjuerna kompletterats med sekundärdata från de studerade byråernas hemsidor och hållbarhetsrapporter. Det empiriska materialet har därefter analyserats tematiskt utifrån de teman som den teoretiska referensramen behandlar.

Studiens slutsats är att jämställdhetssituationen inom den svenska affärsjuridiska advokatbranschen går att härleda till fenomenet glastak. Möjligheterna på pappret är de samma oavsett könstillhörighet, men på grund av homosocial reproduktion och samhällsstrukturer finns inte samma möjligheter för de olika könen. Det är således viktigt att belysa problematiken kring jämställdhetssituationen och aktivt arbeta för att skapa en mer jämställd bransch.

Nyckelord: *jämställdhet, glastak, hierarkier, homosocial reproduktion, samhällsstrukturer*

Förord

Inledningsvis vill vi börja med att uppmärksamma och tacka vår handledare, Vedran Omanović, för din vägledning och dina råd som stöttat oss under uppsatsarbetet. Vi vill även passa på att tacka våra opponenter för all er respons och de diskussioner som har fört arbetet framåt. Slutligen vill vi tacka alla respondenter som tagit sig tiden att ställa upp. Ert engagemang och era insiktsfulla svar har möjliggjort denna uppsats.

Trevlig läsning!

Marcus Andersson och Alexandra Hultsbo

Göteborg, juni 2021

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Situationens bakgrund	6
1.2 Problematisering	7
1.3 Tidigare forskning	8
1.4 Syfte	9
1.5 Frågeställningar	10
1.6 Avgränsningar	10
1.7 Disposition	10
2. Teoretisk referensram	11
2.1 Glastak	11
2.2 Kvalitativ och kvantitativ jämställdhet	11
2.3 Homosocial reproduktion	12
2.4 Jämställdhet som en del av affärsverksamheten	13
2.5 Samhällsstrukturer	14
3. Metod	16
3.1 Forskningsansats	16
3.2 Datainsamling	16
3.2.1 Intervjuer	16
3.2.2 Val av respondenter	17
3.2.3 Sekundärdata	19
3.3 Dataanalys	19
3.4 Granskning av den kvalitativa undersökningen	19
3.4.1 Trovärdighet	19
3.4.2 Äkthet	21
3.5 Etiska ställningstaganden	21
4. Empiri	23
4.1 Advokatbyrå A	23
4.2 Advokatbyrå B	24

4.3 Advokatbyrå C	25
4.4 Advokatbyrå D	26
4.5 Advokatbyrå E.....	27
4.6 Advokatbyrå F.....	28
5. Analys.....	29
5.1 Glastak.....	29
5.2 Kvalitativ och kvantitativ jämställdhet	30
5.3 Homosocial reproduktion	30
5.4 Jämställdhet som en del av affärsverksamhet	32
5.5 Samhällsstrukturer.....	33
6. Diskussion och slutsats	35
6.1 Studiens slutsatser	35
6.2 Kritik mot den egna studien	36
6.3 Förslag till vidare forskning	37
7. Referenser	38
8. Bilagor	40
8.1 Intervjuguide	40

1. Inledning

1.1 Situationens bakgrund

Jämställdhet innebär att alla individer ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett könstillhörighet (Nationalencyklopedin, 2021). Gillberg (2018) beskriver att det finns två olika former av jämställdhet, kvantitativ och kvalitativ. Den kvantitativa jämställdheten uppfylls när det finns en jämn könsfördelning inom alla samhällsområden i numeriska termer. Den kvalitativa jämställdheten syftar snarare på att det ska finnas en jämn fördelningen mellan könen av den informella makten. Det vill säga att både män och kvinnor ska ha samma möjligheter till makt och beslutsfattande.

Fenomenet glastak beskriver en del av den jämställdhetsproblematik som kan uppstå inom organisationer och i samhället när kvinnor försöker göra karriär och klättra i hierarkier. Gillberg (2018) definierar begreppet glastak som de “subtila men alltjämt svärgenomträngliga hinder som kvinnor möter då de försöker få tillträde till och göra anspråk på organisationers översta hierarkiska skikt” (Gillberg, 2018, s.85). Glastaket är enligt Morrison et.al (1992) ett fenomen där individnivån inte spelar någon roll, utan det syftar till att förklara hur kvinnor som grupp möter hinder när de försöker klättra inom en organisation på grund av att de är kvinnor.

En bransch där statistiken tyder på att det kan finnas problematik som går att härleda till fenomenet glastak är den affärsjuridiska advokatbranschen. Enligt Advokatsamfundet (2019) uppgick andelen kvinnor till 32% av Sveriges totalt 6000 advokater i slutet av december 2018. Antalet kvinnliga delägare på de tio största affärsjuridiska advokatbyråerna var dock endast 17% under samma mätperiod. Den låga andel kvinnor i seniora positioner existerar trots att det finns en majoritet kvinnliga biträdande jurister, det vill säga jurister som är under utbildning för att bli advokater. Under samma mätperiod som nämns ovan var andelen kvinnliga biträdande jurister drygt 58%. Sedan 2005 har andelen kvinnliga biträdande jurister årligen varit i majoritet i Advokatsamfundets statistik, men det har ännu inte gett något större utslag på andelen kvinnor som är delägare. Andelen kvinnliga delägare på de tio största affärsjuridiska advokatbyråerna ökade dock med sju procentenheter från 10 % till 17% mellan 2008–2018 (Advokatsamfundet, 2019).

I tidningsartikeln “*Det finns fortfarande ett glastak*” av Mikael Bergling intervjuas Mia Edwall Insulander, Advokatsamfundets generalsekreterare, som menar att frågan tas på stort allvar på de stora affärsjuridiska advokatbyråerna. Hon poängterar att det arbetas aktivt med jämställdhetsfrågor och det har gjorts under lång tid. Trots detta går utvecklingen relativt långsamt och det finns fortsatt en låg andel kvinnor på seniora och ledande positioner inom branschen, som exempelvis delägare. Mia Edwall Insulander beskriver jämställdhetssituationen i advokatbranschen som “ju närmare makten, desto färre kvinnor” (Bergling, 2020).

1.2 Problematisering

Problematiken kring jämställdhet i chefs- och ledningspositioner på arbetsmarknaden är ett utpräglat och omtalat problem som varit en del av historien i många år, där det har funnits skillnader mellan könen. Enligt Statistiska centralbyrån (2016) var endast 31,7% av styrelseledamöterna i Sveriges börsnoterade bolag kvinnor under år 2016. Det är en problematik som visar på skillnaden i maktfördelning mellan könen på en samhällsnivå. Problematiken identifieras inte bara i advokatbranschen, utan även på samhällsnivå.

Gillberg (2018) förklarar att det finns en skillnad mellan män och kvinnor i näringslivet, där begrepp som glastak ofta nämns när jämställdhetsfrågor diskuteras och syftar till de svårdefinierade hinder som kvinnor stöter på när de klättrar i en hierarkisk organisation. I branscher där män ofta dominerar är det ett vanligt fenomen och ett utbrett och omtalat strukturellt problem där kvinnor får en underlägsen roll gentemot mannen när det handlar om att avancera i hierarkier. En bransch som traditionellt sätt varit mansdominerad är advokatbranschen. Ojämställdheten inom den affärsjuridiska advokatbranschen på delägare- och ledningsnivå är ett exempel som visar på att det finns skillnader beroende på könstillhörighet. Cálas & Smircich (2006) menar på att problematiken således bör tas på allvar då det är en viktig aspekt för samhällsutvecklingen, där kompetens måste ses som viktigare än könstillhörighet.

Det som gör att affärsjuridiska advokatbyråer är en relevant bransch att söka djuplodande information kring ojämställdhet är av anledningen att det är, och har varit under en längre tid, en kvinnlig majoritet av både juriststudenter, men även biträdande jurister som är under utbildning att för att bli advokater (Advokatsamfundet, 2019). Trots detta finns det, som nämnt ovan, fortsatt en minoritet av kvinnliga advokater och kvinnliga delägare på affärsjuridiska advokatbyråer i Sverige. Då advokatbranschen med andra ord är en bransch där det finns många kvinnor på de juniora positionerna, men få kvinnor på de seniora positionerna. Det är en bransch vars jämställdhetsproblem kan härledas till begreppet glastak, då det till synes verkar finnas problematik som leder till att det är svårare för kvinnor att ta sig till de allra högsta positionerna inom de affärsjuridiska advokatbyråerna. Då denna kontrast finns gällande mängden kvinnor som finns på de olika hierarkiska nivåerna inom branschen blir den relevant att studera utifrån teorier om jämställdhet, glastak och vilka försvårande omständigheter som finns för kvinnor att göra karriär. Branschen utgör i och med detta ett typexempel på problematik kring jämställdhet som därav blir fördelaktigt att studera för att kunna få ytterligare kunskap om den icke jämställda fördelningen på den allra högsta hierarkiska toppen som finns inom organisationer.

Given statistik från Advokatsamfundet (2019), som går att finna under avsnittet Situationens bakgrund, belyses ett jämställdhetsproblem inom branschen på delägare- och ledningsnivå som fortsatt tycks vara långt ifrån sin lösning. En problematik som denna uppsats kommer att diskutera, problematisera och skapa ökad förståelse kring som förhoppningsvis inte bara ska kunna utöka kunskapen om problematik kring jämställdhet inom advokatbranschen, utan även kunskapen om jämställdhetssituationen i samhället i stort.

1.3 Tidigare forskning

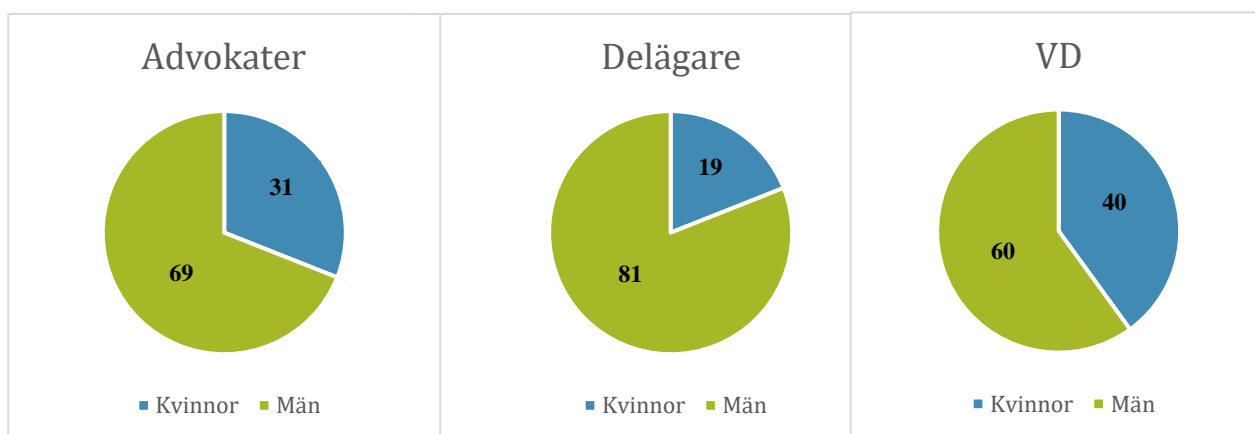
Det finns tidigare forskning gällande jämställdhet och den olika behandling som en person kan förväntas möta beroende på sin könstillhörighet. Gillberg (2018) skriver att det genomförts ett antal studier angående hur könstillhörighet påverkar en persons karriärmöjligheter. Exempelvis har Moss-Racusin et.al (2012) genomfört en studie om huruvida kön spelar roll vid rekrytering av nya forskare. Resultaten från Moss-Racusin et.al:s (2012) studie visar på att män upplevs som mer kompetenta och anställningsbara än kvinnor. Gillberg (2018) beskriver att "liknande resultat har framkommit i en rad studier om hur människors bedömning av kompetens, duglighet och auktoritet påverkas av den bedömda personens kön" (Gillberg, 2018, s.88).

Tidigare forskning har även genomförts gällande den problematik som finns för kvinnor att klättra i organisationers hierarkier, ta en plats i den högsta ledningen och bryta igenom glastaket. Glastaket förklarar Gillberg (2018) som det osynliga hinder som stoppar kvinnor på sin resa mot det hierarkiska toppskiktet. Begreppet glastak myntades först av Morrison et.al (1992) och de menar på att detta osynliga glastak måste förstöras för att möjligheten för kvinnor att nå ledande positioner ska kunna öka.

Alvesson & Due Billing (2011) påpekar att det finns en mängd olika delfaktorer som förklarar det begränsade antal kvinnor som finns i ledande befattningar. Det finns delfaktorer i form av skillnader i mäns och kvinnors arbetsorientering, psykologi, socialisation och även förklaringar som främst pekar strukturella faktorer. Dessa strukturella faktorer och delförklaringar på olika nivåer kan dock inte isoleras till en faktor. Anledningen till det här är att dessa faktorer och delförklaringar som bidrar till problematik kring fenomenet glastak hänger ihop och interagerar med varandra (Alvesson & Due Billing, 2011). Även West & Zimmerman (1987) konstaterar att möjligheterna för kvinnor att klättra inom organisationer kan påverkas, begränsas och förklaras genom flera existerande faktorer. Problematiken kring glastak kan delvis förklaras av de samhällsstrukturer, normer, attityder och kultur som finns runt i kring oss relaterat till relationen mellan män och kvinnor. Samhällsstrukturer som därigenom även oundvikligen speglas i organisationer (West & Zimmerman, 1987). Det skapar en komplex verklighet för organisationer att navigera i för att kunna uppnå en jämställd organisation. Något som även de svenska affärsjuridiska advokatbyråerna behöver navigera igenom för att uppnå organisationer som kan anses ha en jämställd situation.

Gällande studier och statistik relaterade till advokatbranschen, som vi valt att studera, finns det ingen tidigare forskning som syftar till att studera kön och organisation och hur dessa relaterar till varandra inom branschen. Det har dock genomförts studier för att sammanställa statistik gällande hur könsfördelningen ser ut på svenska advokatbyråer som genomförs årligen av akademikerförbundet Jusek. De senaste siffrorna från år 2020 visar på att färre än var femte delägare på de affärsjuridiska advokatbyråerna i Sverige är kvinnor. Även vad det gäller VD-positionerna på dessa advokatbyråer finns det en manlig majoritet. Det trots att det finns en övervägande del såväl kvinnliga juriststudenter och biträdande jurister på de svenska advokatbyråerna, något som varit fallet under en längre tid (Bergling, 2020).

Diagram 1: Könsfördelningen på tio av Sveriges största affärsjuridiska advokatbyråer år 2020 i procent.



Advokatbranschen blir i och med detta ett exempel på en bransch där det finns en tendens till jämställdhetsproblem som kan hänföras till fenomenet glastak och är därav relevant att studera utifrån det begreppet. Cálas & Smircich (2006) menar på att det finns en vikt av att fortsätta genomföra studier relaterade till kön och organisation. De förklarar att det fortfarande krävs svar på vad det är som faktiskt förhindrar förändring och fortsätter hålla dörren stängd för kvinnor in till hierarkins topp (Cálas & Smircich, 2006). Därav är forskning relaterat till kön och organisation ett ämne där det fortsatt krävs mer kunskap. Vår studie ämnar till att kunna skapa ytterligare kunskap och komplettera diskussionen som sker på såväl samhällsnivå som inom den svenska advokatbranschen gällande jämställdhet. Inom advokatbranschen finns det en befintlig kunskap om den icke jämställda statistiken på delägare-nivå mellan män och kvinnor, men problemet kvarstår. Vår förhoppning med denna studie är att kunna bidra med ny kunskap kring den rådande jämställdhetssituationen inom advokatbranschen och att denna bransch ska kunna ses som ett typexempel på ett större samhällsproblem där kvinnor möter motstånd i att avancera till högre ledande positioner.

1.4 Syfte

Syftet med denna uppsats är att diskutera, problematisera och skapa ökad förståelse kring hur jämställdheten i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen ser ut i dagsläget. Mer specifikt utreder uppsatsen hur svenska affärsjuridiska advokatbyråer aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor, vad de anställda inom branschen anser att anledningen är att situationen ser ut som den gör samt vilka möjligheter det finns för de olika könen att göra karriär inom branschen.

1.5 Frågeställningar

För att kunna uppfylla syftet med denna studie formuleras följande forskningsfrågor för att hjälpa forskningen framåt. Dessa frågor är:

Övergripande frågeställning: *Hur ser jämställdhetssituationen ut i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen?*

- Delfråga 1: *Finns det någon skillnad mellan könen gällande möjligheten att klättra i hierarkier?*
- Delfråga 2: *Vad upplever de anställda inom den affärsjuridiska advokatbranschen att anledningen är att situationen ser ut som den gör?*
- Delfråga 3: *Vad finns det för aktiva åtgärder kring jämställdhet inom den affärsjuridiska advokatbranschen?*

Den övergripande frågeställningen är den huvudsakliga forskningsfrågan i studien där delfråga 1, 2 och 3 fungerar som stöd för att ge förklaring till den övergripande forskningsfrågan.

1.6 Avgränsningar

På grund av begränsningar av tid och resurser har studien avgränsats till att innehålla studieobjekt från sex svenska affärsjuridiska advokatbyråer som får representera den svenska affärsjuridiska advokatbranschen. Av tids- och resursskäl har även varje enskild affärsjuridisk advokatbyrå avgränsats till att endast bestå av två till tre respondenter. Urvalet av studieobjekt har även avgränsats geografiskt till Göteborg med omnejd. Denna avgränsning gjordes av bekvämlighetsskäl, då författarna är stationerade i området, vilket gjorde att det var mer lättillgängligt att eftersöka studieobjekt i samma område.

1.7 Disposition

I *kapitel 1* har det presenterats information om situationens bakgrund, problematisering samt en kort genomgång av tidigare forskning inom det valda ämnet. Slutligen presenterades syfte, frågeställningar och avgränsningar. *Kapitel 2* innefattar teori inom det valda ämnet som resulterat i studiens teoretiska referensram. Här görs det en genomgång av teorier kring glastak, definitioner av jämställdhet, homosocial reproduktion, jämställdhet som en del av affärsverksamheten samt samhällsstrukturer. I *kapitel 3* redogörs och motiveras den valda metoden, en granskning av undersökningen samt de etiska ställningstaganden som tagits hänsyn till. I *kapitel 4* presenteras det empiriska materialet som samlats in från de sex advokatbyråerna. Presentationen sker byrå för byrå. I *kapitel 5* sammanfogas det empiriska materialet med den valda teorin i syfte att analysera studiens material. Analysen är uppdelad utifrån de teman som finns i den teoretiska referensramen. I *kapitel 6* besvaras den övergripande forskningsfrågan och studiens slutsatser diskuteras. Dessutom redogörs kritik mot den egna studien och förslag på vidare forskning inom det valda ämnet presenteras.

2. Teoretisk referensram

2.1 Glastak

Problematiken kring att kvinnor möter motstånd i att ta sig till toppen av hierarkin inom organisationer uttrycks genom begreppet glastak (Morrison et.al, 1992). För att kunna svara till frågeställningen gällande hur jämställdhetssituationen ser ut i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen är det av vikt att göra en genomgång av befintliga teorier och definitioner kring begreppet glastak och dess betydelse för organisationer.

Gillberg (2018) beskriver begreppet glastak som de “subtila men alltjämt svår genomträngliga hinder som kvinnor möter då de försöker få tillträde till och göra anspråk på organisationers översta hierarkiska skikt” (Gillberg, 2018 s.85). Enligt Morrison et.al (1992) är glastaket en osynlig barriär som inte ämnar till att förklara en viss individs förmåga att hantera ett jobb i organisationers översta skikt. Glastaket syftar snarare till att förklara fenomenet där kvinnor som grupp hindras från att stiga i hierarkier av den enkla anledningen att de är kvinnor. Även i en situation när kvinnor bryter en första barriär och tar sig till en ledande position inom en organisation möts de av en ny barriär - en vägg av tradition och stereotyper, som separerar dem från den allra högsta toppen inom organisationen (Morrison et.al, 1992).

Glastaket kan finnas i olika hierarkiska nivåer inom en hel organisation beroende inom vilken bransch den verkar. Morrison et.al (1992) menar dock att det rent generellt, oavsett bransch, är så att kvinnor är underrepresenterade i den hierarkiska toppen och att förklaring till det är glastaket. Fagerfjäll (2003) skriver att kvinnor hejdas när de försöker göra karriär och när det sker stöter kvinnor i glastaket, medan de manliga karriäristerna fortsätter mot toppen.

2.2 Kvalitativ och kvantitativ jämställdhet

Fagerfjäll (2003) menar på att det är viktigt att det finns metoder och mått för att kunna mäta resultaten av jämställdhetsarbetet. Att mäta jämställdhetsarbete i siffror bidrar till att ge arbetet legitimitet. Det som då kan vara viktigt att beakta om en, likt Fagerfjäll (2003), vill mäta jämställdhet i tydliga mått är vilken form av jämställdhet den valda strategin ska resultera i. Gillberg (2018) beskriver att det finns två olika former av jämställdhet, kvantitativ och kvalitativ. Den kvantitativa jämställdheten syftar på en jämn fördelning av könen inom alla samhällskategorier, något som kan vara möjligt att mäta konkret med siffror. Gillberg (2018) hävdar att en kvantitativ jämställdhet har uppnåtts när könsfördelningen är åtminstone 40/60. För att nå kvalitativ jämställdhet är det mer komplicerat än att mäta något i siffror. Då den kvalitativa jämställdheten snarare syftar på den informella makten, som påverkar en persons förutsättningar att utöva reell makt. Jämställdhet i kvalitativa termer uppnås endast när den informella makten är jämnt fördelad mellan könen, vilket kan vara svårt att mäta i numeriska termer (Gillberg, 2018). Det finns en poäng i det Fagerfjäll (2003) nämner om att mäta resultaten av jämställdhetsarbete i siffror för att se till att den kvantitativa jämställdheten. Det är viktigt att inte glömma bort arbete med mer strukturella problem som

behövs arbetas med för att fördela den informella makten jämlikt och på så sätt nå den kvalitativa jämställdheten. Som komplement till det diskuterar Cálas & Smircich (2006) vikten av att specificera syftet med jämställdhetsarbetet. Det viktiga för att uppnå en jämställd organisation är att all rekrytering ska bygga på kompetens. Finns inte det grundläggande syftet att alla ska bli tillsatta på en position utifrån kompetens finns det en risk att jämställdhetsarbetet istället blir ett uttryck för gamla maktstrukturer som bygger på kvinnlig underlägsenhet (Cálas & Smircich, 2006).

Ser en till vår frågeställning gällande hur jämställdhetssituationen ser ut i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen är det av intresse att se skillnaden mellan den kvantitativa och kvalitativa jämställdheten som Gillberg (2018) diskuterar. Har glastaket verkligen spräckts om det finns en kvantitativ jämställdhet i den hierarkiska toppen, men den informella makten i toppskiktet fortsatt är ojämnt fördelad? Därav anser vi att det är relevant att ha med båda dessa aspekter av vad som är jämställdhet när vi svarar till frågeställningen om hur jämställdhetssituationen ser ut i branschen.

2.3 Homosocial reproduktion

En anledning till att kvinnor kan ha svårigheter att klättra inom en organisation kan röra fenomenet homosocial reproduktion. Homosocial reproduktion beskriver Gillberg (2018) som ett förfarande där lika väljer lika, exempelvis att män väljer män. Det är inte bara så att homosocial reproduktion innebär att män kommer välja män, utan även att män kommer välja män som liknar dem själva och som passar in i den nuvarande idealbilden av manlighet. Nya medlemmar rekryteras då utifrån hur väl de samstämmer med den nuvarande strukturen och kulturen som finns inom en organisation (Gillberg 2018). Acker (2006) beskriver att hierarkier baserade på kön inom organisationer förnyas och reproduceras konstant genom organisationsprocesser. Detta genom begränsade möjligheter och förväntningar som finns på beteenden kopplat till könstillhörighet. Denna organisationshierarki befästs dagligen genom interaktioner och byråkratiskt beslutsfattande. Det visar på att glastaket inte bara möts av kvinnor när de försöker nå de övre hierarkiska skikten, utan är något som finns med dem längs hela karriären, oavsett skikt i organisationen (Acker, 2006). Cálas & Smircich (2006) beskriver att denna negativa särbehandling befästs i organisationer genom symboler, strukturer och kultur som ger legitimitet till den icke jämställda situationen där kvinnor missgynnas. Det som gör att det finns en brist på kvinnor i det hierarkiska toppskiktet kan därav ses som en sammanlagd effekt av motstånd som existerar längs hela vägen när kvinnor försöker göra karriär och nå toppen av organisationer (Gillberg, 2018).

Acker (2006) hävdar att män ses som den normala och naturliga ledaren. Det späds på genom att dessa personer anställer personer som påminner om dem själva och ses som mest passande, vilket ofta är andra män. Rekryteringsprocessen till den övre hierarkin resulterar således i att endast en viss typ av könstillhörighet och samhällsklass tenderar att bli anställda i en högre grad. Det är även så att en likasinnad person som den som anställer ofta kommer att uppfattas vara den mest kompetenta (Acker, 2006). Fagerfjäll (2003) hävdar att kvinnor får det svårt att kunna bli en del av det redan existerande manliga kollektivet, men att även

män skulle ha problem att ta sig in i ett liknande kvinnligt kollektiv. Gillberg (2018) menar i kontrast till detta att män som kommer in i ett sammanhang dominerat av kvinnor snarare får en fördel och genom sin position som minoritet i en kvinnodominerad miljö snabbt stiger i organisationshierarkin. Acker (2006), Fagerfjäll (2003) och Gillberg (2018) är däremot samstämmiga gällande det faktum att manliga attityder och svårigheter för kvinnor att ta sig in i ett redan etablerat manligt kollektiv är bidragande faktorer till att kvinnor stöter i glastaket.

2.4 Jämställdhet som en del av affärsverksamheten

Acker (2000) skriver att det finns ett problem i att diskussioner om jämställdhetsarbete ofta diskuteras på den hierarkiska toppen inom organisationer. Där finns det inte någon möjlighet för anställda inom organisationen att uttrycka sina åsikter och vara en del av framtagandet av jämställdhetsstrategin. Är de anställda inom organisationen inte en del av framtagandet av strategin finns det en risk i att det blir svårt för de anställda att bli motiverade och göra förändringarna som är nödvändiga för att nå jämställdhet (Acker, 2000). Enligt Fagerfjäll (2003) är det av vikt att ledningen visar sitt tydliga engagemang för att ett jämställdhetsarbete ska ge resultat. I kontrast till det påpekar Acker (2000) att det är viktigt att ledningen har ett engagemang, men för att hela organisationen ska bli motiverad att följa sin engagerade ledning krävs det att de är involverade i strategiarbetet. Det är just delaktigheten som är en viktig del för att kunna nå förändring (Acker, 2000). Förutom delaktigheten kan det finnas en poäng i att kontinuerligt belöna anställda som främjar jämställdhetsarbetets uppsatta mål och att det ska finnas tydliga konsekvenser för dem inom organisationen som förhindrar arbetet och dess mål (Fagerfjäll, 2003).

Det som är viktigast för ett företag är att upprätta lönsamhet och driva en framgångsrik organisation som kan överleva i längden (Fagerfjäll, 2003). Acker (2000) anser att jämställdhetsarbetets metoder och mål måste vara integrerade i organisationens effektivitets- och lönsamhetsmål. Hamnar en organisation i en situation där jämställdhetsarbetet går ut över företagets effektivitet kommer det att misslyckas då ledningen istället kommer att fokusera på att driva företaget med vinst. Det måste finnas en tydlig koppling mellan jämställdhetsarbetet och det som rent ekonomiskt driver en organisation framåt (Acker, 2000). Som stöd till det hävdar Fagerfjäll (2003) att företag som har en balans mellan män och kvinnor får en större möjlighet för långsiktig överlevnad och lönsamhet. Det då han skriver att kvinnor står för hälften av all kunskap och kompetens. Han menar även, likt Acker (2000), att jämställdhetsarbetet måste bli en tydlig del av affärsverksamheten. Det bör finnas en tydlig informationsplan som visar på hur åtgärderna som tas till för att nå en jämställd organisation är kopplad till affärsfrågor som rör den dagliga verksamheten. Jämställdhetsarbetet måste motiveras och kunna förklaras i affärsstrategitermer för att ge resultat (Fagerfjäll, 2003). Vi ser relevans i att använda teori gällande hur jämställdhet kan bli en del av affärsverksamheten då advokatbranschen lika andra högpresterande branscher måste vara lönsamma och leverera resultat.

2.5 Samhällsstrukturer

Enligt West & Zimmerman (1987) finns det strukturer i samhället mellan män och kvinnor och vad dessa har för förväntningar på sig i sin könsroll. Något som kan påverka jämställdheten som finns inom organisationer. Det finns samhällsstrukturer i form av exempelvis attityder, normer och kultur som finns relaterade till relationen mellan män och kvinnor. Dessa samhällsstrukturer är något som sedermera avspeglas i organisationer (West & Zimmerman, 1987). Cálas & Smircich (2006) menar på att män som grupp är överordnad kvinnor som grupp i samhället. Det strukturella problemet kommer att kvarstå om det inte sker en omfattande förändring av maktfördelningen mellan könen (Cálas & Smircich, 2006).

Fagerfjäll (2003) belyser även att en delförklaring till att kvinnor stöter i glastaket är arbetsbelastningen för kvinnor. Kvinnor som föder barn kan i vissa fall hamna i en situation där de är borta från arbetsplatsen i flera år och på så sätt får en paus i sin karriär eller åtminstone behöver arbeta deltid. Anledningen till detta är att vissa kvinnor väljer att stanna hemma med sitt barn och vissa kvinnor saknar jämställda partners som är villiga att ta ut en jämlik del av föräldraledigheten (Fagerfjäll, 2003). Gillberg (2018) bygger vidare på det resonemanget, men lyfter faktumet att det finns bakomliggande anledningar till att kvinnor i större utsträckning stannar hemma med barnet under småbarnsåren. Redan i tidig ålder får barn lära sig vad det innebär att vara en del av sitt kön. Exempelvis finns det en förväntning om att obetalt hemarbete i större utsträckning ska genomföras av kvinnor. Kvinnor får lära sig att de är omhändertagande och empatiska, där dessa egenskaper skapar förväntningar om att det är kvinnan som skall ta hand om hemmet och familjen. De föreställningarna är en del av den relativa underordningen som menar på att kvinnan skall vara underordnad mannen för att behålla mannens manlighet och kvinnans kvinnlighet (Gillberg, 2018). Att som kvinna vara hemma med barnen blir således ett uttryck för att behålla sin kvinnlighet och passa in i den kvinnliga normen om att vara den omhändertagande parten. Det kan, som Fagerfjäll (2003) nämner, bli en del av det som leder till att kvinnor stöter i glastaket under sin väg mot näringslivets hierarkiska topp.

Cálas & Smircich (2006) konstaterar att alla högpresterande personer som vill göra karriär arbetar under stor press, oavsett könstillhörighet. Filosofin på många arbetsplatser blir således att alla ska vara tillgängliga för att arbeta 24 timmar om dygnet. Trots det blir pressen på en person som vill göra karriär olika beroende av könstillhörighet. Detta då kvinnor redan utsätts för en hög press av samhället för att de är kvinnor som förväntas ta ansvar för hushåll och barn. Det gör att kvinnor i många fall sätts under ännu större press än män, vilket kan hindra dem när de gör karriär. Problematiken blir då att kvinnan står inför höga krav både på hemmaplan och på arbetsplatsen som är svåra att balansera. Många hamnar då i dilemmat mellan att prestera på båda platserna, vilket kan leda till att personen slutar på arbetsplatsen eller känner att denne hamnar efter med arbetet. Allt det här för att kvinnan känner en press från samhället att passa in i den stereotypa bilden av att vara den omhändertagande kvinnan (Cálas & Smircich, 2006). Det blir då som Gillberg (2018) nämner ett uttryck för kvinnan att behålla sin kvinnlighet, men att det kan bli på bekostnad av hennes möjlighet att göra karriär.

Fagerfjäll (2003) menar på att det ofta leder till att kvinnor är den i en relation som tar ut störst del av föräldraledigheten och på så sätt får en paus i sin karriär när det tappas värdefull arbetstid. Insatser som då kan främja jämställdheten utifrån ett samhällsperspektiv är exempelvis att en organisation kan ge 80% av lönen i minst sex månader vid föräldraledighet för att trigga båda könen ta ut lika del av föräldraledigheten. Något som även kan vara en fördel för att motivera den manliga parten att ta ut lika mycket är att anordna olika diskussioner där mannen får reflektera över föräldrarollen och sitt arbete i syftet att de ska nyttja sin möjlighet till föräldraledighet till fullo. Även andra liknande insatser för att försöka förbättra förutsättningar för jämställda hem kan vara ett sätt att nå jämställda arbetsplatser då ens familjesituation inte i samma utsträckning skulle hämma en kvinnas karriär (Fagerfjäll, 2003).

Vi ser en relevans i att använda teori kring jämställdhetsinsatser på arbetsplatsen och även sådana insatser som genomförs för att stimulera familjesituationen då båda delarna kan ha en bidragande del till problematik kring jämställdhet inom den högpresterande affärsjuridiska advokatbranschen som vi studerar i denna uppsats.

3. Metod

3.1 Forskningsansats

För att svara till vår frågeställning gällande hur jämställdhetssituationen ser ut inom den affärsjuridiska advokatbranschen har vi genomfört en kvalitativ fallstudie med en induktiv ansats. En kvalitativ fallstudie med en induktiv ansats var passande i vårt fall då det ger möjlighet att studera den faktiska verkligheten inom en viss företeelse, dess sammanhang, kontext och komplexitet (Bryman & Bell, 2013). Det är passande i och med att vi studerar den faktiska verkligheten på affärsjuridiska advokatbyråer utifrån vår frågeställning. Då problematik kring jämställdhet är ett allmänt fenomen kan även en kvalitativ fallstudie vara lämplig för att kunna skapa en mer djuplodande teoretisk förståelse kring företeelsen (Lind, 2014). Vi anser att en kvalitativ fallstudie med en induktiv ansats var den mest lämpade metoden för att kunna svara till uppsatsens frågeställning.

3.2 Datainsamling

3.2.1 Intervjuer

Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer för att samla in primärdata som empiriskt material för att besvara uppsatsens frågeställning och uppfylla dess syfte (Bryman & Bell, 2013). Dessa semistrukturerade intervjuer har utgått från en intervjuguide (se bilaga) som innehåller de övergripande teman som presenteras i den teoretiska referensramen. Detta anser vi vara passande då denna struktur ger respondenten utrymme till att kunna formulera välgrundade svar kring de delar inom jämställdhetsarbete som de anser är viktigast. Intervjuguiden ämnar till att ge våra intervjuer ett ramverk snarare än att rikta alltför specifika frågor till respondenten. Det finns en frihet för respektive respondent att ta upp det denne tycker är viktigast utifrån temat jämställdhet. Frågorna ställdes inte i exakt samma ordning vid varje intervjutillfälle, utan ordningen varierade beroende på de svar som respondenten gav. Dessutom ställdes det i vissa fall följdfrågor som ligger utanför intervjuguiden i de fall där respondenten gav relevant information kring jämställdhetsfrågor som inte täcktes av intervjuguiden. Under intervjuerna ställdes även frågor till respondenten rörande bakgrundsfakta såsom könstillhörighet och roll i verksamheten för att lättare kunna sortera respondenterna (Bryman & Bell, 2013).

Varje intervju hade tidsomfånget 20–40 minuter. Vi har gjort valet av tidsomfång för att kunna samla in tillräckligt med information från varje enskild respondent, men samtidigt inte ta så lång tid så att respondenterna inte hade tid att medverka på en intervju. Intervjuernas längd varierade även då vi valde att inte avbryta respondenten under pågående resonemang, utan lät respondenten prata till punkt, oavsett hur långt eller kort svaret blev. Detta för att ge varje enskild respondent möjligheten att utveckla sina svar och tankar.

Till följd av rådande situation med coronaviruspandemin var utgångspunkten att alla intervjuer skulle ske på distans med hjälp av videomöten. En av intervjuerna genomfördes dock fysiskt efter förfrågan från respondenten. Alla intervjuer har spelats in som ljudfiler för att återge information korrekt och samtliga respondenter godkände att intervjun kunde spelas in. Samtliga intervjuer har transkriberats genom att vi lyssnat igenom den inspelade versionen av intervjuerna och tagit ut citat som varit relevanta för studien. I de fall respondenten bett om att få godkänna sina citat innan de använts har de skickats till respondenten via mail som fått läsa igenom materialet, be om eventuella ändringar och sedan ge sitt godkännande.

3.2.2 Val av respondenter

Vi valde att avgränsa området där vi eftersökte respondenter till Göteborg med omnejd av bekvämlighetsskäl då det var det sättet som var enklast för oss att få personer att ställa upp på intervju, då vi som författare har ett bredare kontaktnät i Göteborg. Vi har genomfört intervjuer på sex affärsjuridiska advokatbyråer i Göteborgsområdet som har fått representera den svenska affärsjuridiska advokatbranschen. På varje enskild advokatbyrå har vi genomfört intervjuer med två till tre anställda med olika befattningar. Minst en respondent per advokatbyrå har en ledande befattning som exempelvis delägare eller VD och minst en av respondenterna per advokatbyrå har en mer junior position som exempelvis biträdande jurist. Målsättningen var att genomföra 12–18 intervjuer, det vill säga två till tre intervjuer per advokatbyrå. Vi valde att avsluta insamlingen av respondenter efter 14 genomförda intervjuer av tidsskäl och då vi ansåg att vi uppnått en empirisk mättnad.

Vi har valt att ha denna uppdelning av respondenter för att vi vill ha en bredd i den data vi samlar in gällande hur jämställdhetsarbetet ser ut på de studerade advokatbyråerna. Detta då kvalitativa fallstudier har som utgångspunkt att försöka skapa ett helhetsperspektiv och få in så täckande information som möjligt (Patel & Davidsson, 2011). Vi anser därav att det var av vikt att intervjua anställda på advokatbyråer som är allt från biträdande jurister till delägare, då det ger möjlighet till att få en mer heltäckande bild av advokatbyråernas aktiva arbete kring jämställdhetsfrågor och respondenternas upplevelser av situationen. Genom det täcks information in från såväl personer i ledande befattning och deras planer som personer med mer juniora positioner som håller på att göra karriär inom respektive advokatbyrå.

Under intervjuerna har vi dessutom använt oss av ett snöbollsurval (Bryman & Bell, 2013) för att kunna få tillgång till fler respondenter att intervjua för att samla in empiriskt material till undersökningen. Detta har vi gjort med utgångspunkten att fråga varje enskild respondent i slutet av intervjun om förslag på andra personer som skulle kunna vara relevanta att kontakta och intervjua för att få in mer empiriskt material gällande jämställdhet inom advokatbranschen. Detta genom att vi antingen fått förslag på någon annan person på advokatbyrån där respondenten arbetar eller på någon annan affärsjuridisk advokatbyrå i Göteborgsområdet. Ambitionen har varit att det ska vara en så jämn könsfördelning som möjligt mellan de personer som ställer upp som respondenter. Då vi använde oss av ett snöbollsurval där respondenter har hänvisat oss till andra personer som skulle kunna tänka sig att ställa upp på intervju har det dock inte blivit en helt jämlig könsfördelning, utan det är en

övervägande del kvinnor som ställt upp som respondenter. Vi anser inte att könsfördelningen på respondenterna påverkar studiens kvalitet och slutsats i så pass hög grad att resultaten inte skulle vara trovärdiga. Respondenternas upplevelser angående ämnet jämställdhet kan skilja sig beroende på kön, men vår utgångspunkt har varit att respondenterna intervjuas utifrån sin position på sin advokatbyrå och inte kön.

Tabell 1: Sammanställning av respondenter

Pseudonym	Byrå	Roll	Datum	Tid	Tillvägagångssätt
Alma	A	Delägare	20/4 – 21	37 min	Videosamtal Zoom
Anders	A	Biträdande Jurist	4/5 – 21	23 min	Videosamtal Zoom
Alice	A	Biträdande Jurist	12/5 – 21	21 min	Videosamtal Zoom
Barbro	B	VD	14/4 – 21	24 min	Videosamtal Microsoft teams
Björn	B	Biträdande Jurist	25/3 – 21	31 min	Videosamtal Zoom
Camilla	C	Delägare	29/4 – 21	39 min	Videosamtal Zoom
Cecilia	C	Biträdande Jurist	4/5 – 21	27 min	Videosamtal Zoom
Diana	D	Delägare	27/4 – 21	32 min	Fysiskt möte
David	D	Delägare	27/4 – 21	20 min	Telefonmöte
Denise	D	Biträdande Jurist	10/5 – 21	23 min	Videosamtal Zoom
Elise	E	Delägare	17/5 – 21	26 min	Videosamtal Zoom
Ebba	E	Biträdande Jurist	5/5 – 21	21 min	Videosamtal Zoom
Fredrika	F	VD och Delägare	4/5 – 21	27 min	Videosamtal Zoom
Felicia	F	Biträdande Jurist	17/5 – 21	25 min	Videosamtal Zoom

Respondenterna och advokatbyråerna är anonyma och namnges ej i uppsatsen. Alla byråer har i stället blivit tilldelade en bokstav från A till F för att ge anonymitet. Respondenterna har tilldelats pseudonymer med ett könskodat namn, det vill säga att alla kvinnliga respondenter har fått ett namn som traditionellt identifieras som kvinnonamn och vice versa. Namnet på respondenten börjar på samma bokstav som sin anonyma byrå. Pseudonymerna har samma bokstav i namnet för att kunna relatera vad respondenten beskriver till sin byrå.

Syftet med bokstaveringen är följaktligen att skapa en struktur när det empiriska materialet redovisas och analyseras. Anonymitet är inte problematiskt då bakgrundsfakta samt innehållet från intervjuerna är tillräckliga för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar.

3.2.3 Sekundärdata

Utöver insamling av intervjuer har vi även gjort insamlingar av sekundärdata (Patel & Davidsson, 2011). Detta har vi gjort genom att samla information gällande jämställdhetsarbete som publicerats på de advokatbyråernas hemsidor vi genomfört våra intervjuer på. Dessutom har vi samlat in ytterligare sekundärdata under intervjuerna genom att be om tillgång till rapporter och dylikt som advokatbyråerna gjort med innehåll som kan hänföras till det övergripande ämnet jämställdhet. Något som har beaktas i användandet av sekundärdata som är publicerat av respektive advokatbyrå är att den kan ge en förskönande bild av advokatbyrån i fråga.

3.3 Dataanalys

Det empiriska materialet som samlats in under samtliga intervjuer och vid insamlingen sekundärdata presenteras advokatbyrå för advokatbyrå i empirikapitlet. Anledning till detta val av presentation av det empiriska materialet har vi gjort för att samtliga studerade byråer och respondenter på dessa byråer ska få utrymme att beskriva respektive situation. Då vi studerat sex olika advokatbyråer ger denna presentation av det empiriska materialet även en möjlighet för jämförelse i efterföljande analyskapitel. I presentationen av det empiriska materialet har vi till stor del använt oss av citat från de genomförda intervjuerna. Anledningen till detta är för att underlätta för läsaren att ta del av den information respondenterna bidragit med, men även för att det styrker det empiriska materialets äkthet (Patel & Davidsson, 2011). Analysen har sedan genomförts som en tematisk analys (Bryman & Bell, 2013) där vi kodat intervjuerna genom att välja ut citat och delat in dessa utifrån de teman som återfinns under teorikapitlet. Den insamlade datan har sedan analyserats utifrån teori som är kopplat till respektive tema.

3.4 Granskning av den kvalitativa undersökningen

Denna fallstudie är en kvalitativ undersökning och därav bör den granskas med utgångspunkt i kriterier som är passande för att bedöma en kvalitativ undersökning. Enligt Bryman & Bell (2013) bör en kvalitativ undersökning bedömas genom att granska om kriterierna för *trovärdighet* och *äkthet* uppfylls i genomförandet av den kvalitativa undersökningen.

3.4.1 Trovärdighet

För att vår uppsats ska kunna anses trovärdig har vi arbetat utifrån Bryman & Bell:s (2013) fyra kriterier för trovärdighet: *Tillförlitlighet*, *Överförbarhet*, *Pålitlighet* och *Konfirmering*.

Tillförlitligheten handlar om hur troliga och sannolika undersökningens resultat är och denna tillförlitlighet måste uppfyllas för att undersökningen skall kunna anses vara trovärdig (Bryman & Bell, 2013). En viktig aspekt gällande detta i vår undersökning är hur väl informationen som respondenterna ger tolkas på ett korrekt sätt. Den åtgärd som har tagits under intervjuerna för att kunna säkra tillförlitligheten i att resultaten tolkas på rätt sätt i undersökningen är att intervjuerna har spelats in om respondenten givit sitt godkännande till detta och dessa inspelningar har sedermera transkriberats. Transkriberingen har genomförts genom att vi lyssnat på inspelningen i intervjun och tagit ut citat som är relevant för ämnet. Vårt val av sätt att transkribera medför en risk att relevant information missats, men av tidsskäl var detta sätt att transkribera det mest effektiva. Dessa transkriberingar har skett löpande under arbetets gång. När intervjuerna finns inspelade har vi dessutom haft möjlighet att gå in i det givna empiriska materialet från intervjutillfället och kontrollera svaren som respondenten givit för att se om de tolkas på ett korrekt sätt. Finns det några missförstånd från intervjutillfället finns det även då en möjlighet att studera materialet på nytt för att säkerställa att de tolkas rätt, istället för att något som sagts under intervjun endast tolkas in av oss som författare.

Trovärdighetskriteriet om *överförbarhet* handlar om att en studie är trovärdig om resultaten kan tolkas in i en annan kontext (Bryman & Bell, 2013). Vi har genomfört fallstudie, vilken studerar advokatbranschen och dess jämställdhetssituation. Vår förhoppning med denna studie är att kunna bidra med ny kunskap kring den rådande jämställdhetssituationen inom advokatbranschen och att denna bransch ska kunna ses som ett typexempel på ett större samhällsproblem där kvinnor möter ett motstånd i att avancera till högre ledande positioner.

Pålitlighet innebär att en skulle få likartade resultat även om en genomförde studien vid ett annat tillfälle eller om någon annan utförde studien. För att denna pålitlighet ska uppnås bör det finnas en tydlig och transparent beskrivning av samtliga delar som genomförs i undersökningen (Bryman & Bell, 2013). Något som är problematiskt för att vår studie ska kunna ge likartade resultat vid annat tillfälle när någon annan gör den och därmed vara pålitlig är att vi använder oss av semistrukturerade intervjuer. Dessa kan vara svåra att helt identiskt kunna återskapa i och med att vi ställt följdfrågor beroende på vad för svar vi fått och ordningen på när frågor ställs har inte heller varit helt konsekvent. Dessutom ger vår intervjuguide respondenten möjlighet att själv lyfta de aspekter som de tycker är mest relevanta utifrån temat jämställdhet inom advokatbranschen. Alla intervjuer vi genomfört har således till viss del varit unika (Bryman & Bell, 2013). Trots detta har vi valt semistrukturerade intervjuer till denna undersökning då dessa ger möjlighet för respondenten att kunna bidra med mer djuplodande information om ämnet jämställdhet på advokatbyråer. Detta anser vi är viktigt för att kunna svara på frågeställningen gällande hur jämställdhetssituationen ser ut inom den svenska affärsjuridiska advokatbranschen. Det har inte varit menat att göra studien svårare att återskapa med likartade resultat, utan det är ett beslut som vi fattat för att få kvalitet i vår analys och slutsats.

Konfirmering är det kriteriet för trovärdighet som behandlar författarnas objektivitet gentemot undersökningen så att personliga värderingar inte påverkar undersökningen på ett avgörande sätt som gör att undersökningen visar felaktiga resultat på grund av dessa värderingar (Bryman & Bell, 2013). Jämställdhet som studeras i denna uppsats är ett ämne av känslig karaktär där personliga värderingar kan komma att spela roll. Därav har det varit av yttersta vikt att vi som författare hållit oss objektiva till både uppsatsens teoretiska referensram och insamlade empiriska material för att säkerställa att våra egna värderingar inte påverkat undersökningens analys och slutsats.

3.4.2 Äkthet

Utöver de fyra kriterierna för trovärdighet har vi även arbetat utifrån Bryman & Bell:s (2013) kriterier kring äkthet för att vår uppsats skall kunna anses vara trovärdig. Dessa kriterier syftar till att ge en rättvis bild och autencitet. Tillsammans utgör de ett underlag för att utvärdera vår kvalitativa undersökning och dess forskningspolitiska konsekvenser i allmänhet.

Genom att se till helhetsbilden och ge tydlig bild av de åsikter och uppfattningar som den studerade gruppen av människor uttrycker skapas en rättvis bild av verkligheten genom undersökningen (Bryman & Bell, 2013). Detta kriterium bemöts i vår uppsats genom att vi genomfört intervjuer med personer på advokatbyråerna vi undersökt som haft olika roller och könsidentiteter för att ge en så rättvis och heltäckande bild av verkligheten som möjligt där flera upplevelser av jämställdhetssituationen inom advokatbranschen inkluderats.

Autencitet syftar till att ge de medverkande i vår undersökning en större förståelse för det studerade ämnets sociala kontext och sammanhang (Bryman & Bell, 2013). Vår studie avser inte att försöka bidra med någon lösning på problemet jämställdhet inom advokatbranschen eller få de medverkande att förstå sin situation bättre. Den avser endast att analysera den situation som advokatbranschen befinner sig i gällande sin jämställdhetssituation. Däremot kommer vi att göra uppsatsen tillgänglig för alla de medverkande respondenterna om dessa skulle vilja ta del av materialet för att kunna få en bättre förståelse av sin situation kring dessa frågor med hjälp av uppsatsens slutsatser.

3.5 Etiska ställningstaganden

Under arbetet med en studie finns det en del etiska ställningstaganden som vi som författare har fått ta hänsyn till. För att undersökningen ska kunna anses ha genomförts med etiska metoder finns det etiska principer som bör efterföljas. Dessa etiska principer är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, nyttjandekravet, falska förespeglningar och slutligen är det av vikt att ingen av de medverkande kommer till skada av undersökningen (Bryman & Bell, 2013).

Informationskravet har uppfyllts under studien genom att samtliga av de medverkande respondenterna har fått information kring studien och dess syfte i början av intervjuerna. För

att uppfylla samtyckeskravet klargjordes det inledningsvis i samtliga intervjuer att de medverkandes deltagande är helt frivilligt och att de när som helst under intervjun har möjligheten och rätten att avbryta. Konfidentialitets- och anonymitetskravet har uppfyllts då det inte kommer att samlas in och sparas några personuppgifter från de medverkande och några personuppgifter presenteras således inte i uppsatsen. För att säkerställa att nyttjandekravet blev uppfyllt ställdes endast frågor till de medverkande som rörde forskningsändamålet och materialet har inte använts till något annat än att svara till uppsatsens frågeställning. Det har inte heller givits några falska förespeglningar som vilseleder de medverkande under genomförandet av undersökningen, utan det har funnits en transparens med vad undersökningen syftar till att svara till. För att säkerställa detta skickades det ut ett utkast av uppsatsens bakgrund och problematisering till samtliga respondenter innan intervjun för att de skulle ha möjlighet att förstå vad vår studie undersöker. Det har säkerställts att ingen skadas arbetsmässigt genom att känslig information som skulle kunna gå att härleda till en viss respondent ej kommer tas med i uppsatsen.

I studien har det använts ett snöbollsurval för att skapa kontakter med nya respondenter. Således finns det en risk att respondenternas anonymitet kan äventyras då vissa av respondenterna känner varandra. Detta motverkar vi dels genom att konfidentialitets- och anonymitetskravet har efterföljts och dels genom att det gjorts avvägningar kring om känslig information som går att härleda till en viss person bör uteslutas och ej publiceras i uppsatsen. I enlighet med konfidentialitets- och anonymitetskravet har vi även valt att minimera den mängd information som tas upp om respektive advokatbyrå. Anledning till att vi gjort det valet är för att vi studerat en stor andel av de affärsjuridiska advokatbyråerna som är verksamma i Göteborgsområdet. Finns det alltför explicit information om respektive byrå skulle det äventyra deras anonymitet.

4. Empiri

4.1 Advokatbyrå A

Advokatbyrå A är en affärsjuridisk byrå med en lång historik som har kontor på flera platser både i Sverige och internationellt. I A:s hållbarhetsrapport beskrivs det att “det gäller att skapa ett arbetssätt och en inkluderande kultur som skapar jämlika förutsättningar för alla medarbetare på A”. På A är könsfördelningen på de juniora positionerna relativt jämställd i kvantitativa termer, men det är en mer icke jämställd könsfördelning på delägarnivå.

Alma, som är delägare, konstaterar att de tappar en stor del av kvinnorna när det börjar handla om mer seniora positioner. Framförallt i familjebildningsåldern försvinner de bort, vilket medför att det även finns färre kvinnor på delägarnivå. Anders, som är biträdande jurist, menar att det handlar om att stötta medarbetare i personliga frågor. Anders poängterar dock att A kommit väldigt långt i fråga om att alla behandlar varandra lika. Anders tror att mängden förebilder kommer att förändras i och med den mängd unga kvinnor som nu tar plats på A.

Det finns en samhällsstruktur som säger att kvinnor ska ta det stora ansvaret för hemmet och vara en närvarande förälder, då är det viktigt att ha en förebild som visar att livet går ihop enligt Anders. Alma instämmer genom att nämna att det är balansen mellan privatlivet och arbetslivet som är en utmaning. Som arbetsgivare försöker A skapa förutsättningar för en balans, men mycket ligger på den enskilde individens intresse och driv berättar Alma. Alice, som är biträdande jurist, berättar att “vi blir alla drillade i samma skola... På pappret har vi alla samma möjligheter, men någonstans brister det”. Alice menar på att det borde vara lika många kvinnor och män som försvinner efter ett par år om det är arbetsbelastningen som är anledningen till att personer väljer att avsluta sin anställning, men det är ändå flest kvinnor som slutar.

Både Alma och Anders är överens om att A:s långa historia är en bidragande faktor till hur könsfördelningen ser ut på delägarnivå. Det tar tid att bli delägare, upp till 8-10 år av hårt arbete. Efter det sitter de flesta kvar under resten av sin karriär, vilket gör att en förändrad könsfördelning på delägarnivå är tidskrävande.

“En viktig faktor för jämställdhetsarbetet på ett företag är att såväl ledning som styrelse står bakom arbetet, vilket sedan en längre tid tillbaka är fallet på A. Utöver ett medvetandegörande om skillnader i samhällets förväntningar på kvinnor och män och ett modernt tankesätt behöver en mängd konkreta åtgärder vidtas, bland annat i syfte att uppmuntra ett mer personligt ledarskap och en breddad kontaktyta” - Alma, delägare.

Alma nämner som exempel att delägare på byrån med viss regelbundenhet förväntas äta lunch på tu man hand med var och en av alla biträdande jurister i delägarens team. Historiskt har det varit lättare för en manlig delägare att endast ta med sig manliga biträdande jurister på exempelvis luncher där viktiga kontakter knyts för att en person ska kunna göra karriär.

Anders beskriver att många av klienterna är medvetna om jämställdhetsfrågor och att det även kan komma att ställas krav på A vid upphandlingar om att det ska finnas ett jämställdhetsarbete. A behöver inom ramen för sitt jämställdhetsarbete ställa krav på sina leverantörer och då är det också naturligt att klienter ställer motsvarande krav enligt Alma.

4.2 Advokatbyrå B

Advokatbyrå B har kontor på flera platser i Sverige och är etablerade inom de affärsjuridiska frågorna sedan flera år tillbaka. I B:s hållbarhetsrapport uttrycks det att advokatbranschen traditionellt sätt har varit mansdominerad, men att det sker förändringar.

“Jämställdhet är en viktig fråga för branschen (...) Fokus ligger på att skapa en rättvis fördelning av makt och inflytande (...) Strävan efter en jämställd organisation motiveras av vetskapen om att jämställda företag är mer innovativa och lönsamma” - B:s hållbarhetsrapport.

Björn, som är biträdande jurist, beskriver att det finns en större andel kvinnor än män på de juniora positionerna. På beslutsfattande nivå, där både VD och delägare räknas in, är fördelningen nästan jämn mellan könen. Anledningen till att B är så pass jämställda i kvantitativa termer enligt Barbro, som är VD, är för att det har funnits många högpresterande individer inom byrån som har velat klättra och har gjort stora uppoffringar för att kunna nå dit.

“Det har inte funnits någon konkret plan, utan det handlar snarare om att rekrytera rätt personer som kommer smälta in i kulturen och representera byråns värderingar (...) Situationen kommer aldrig att bli bättre än vad ledningen är. Det måste finnas starka personer inom organisationen som aktivt vill jobba för att bibehålla och utveckla den kultur och de värderingar som finns inom byrån. Vi försöker stärka alla individer inom byrån och inte tåla någon missgynnande jargong” - Barbro, VD.

Barbro lyfter fram arbetet kring att skapa ett accepterande klimat för både män och kvinnor att vara föräldralediga och försöka stötta upp under och efter föräldraledigheten som viktiga faktorer för att kunna nå en jämställd organisation.

“Min upplevelse är att kvinnor tar ut en majoritet av föräldraledigheten och efter det kan det finnas problem att komma tillbaka in i jobbet, exempelvis gällande att få in ärenden och kunder. Det skapar ett glapp i karriären som är svår för en arbetsgivare att få rätsida kring, vilket blir en enorm förlust både för oss på B och för hela branschen, där mycket kompetens försvinner. Många kvinnor försvinner efter 4–5 år, precis i familjebildningsåldern, och det krävs ofta 8–10 års arbete inom byrån för att kunna avancera och få en möjlighet att bli delägare” - Björn, biträdande jurist.

Björn berättar att det historiskt har varit svårt att kombinera arbets- och familjeliv på grund av den höga arbetsbelastningen inom branschen. I hållbarhetsrapporten belyses även problematiken kring att förena arbete och föräldraskap. Det har funnits en trend inom branschen där anställda byter yrke när de blir föräldrar. Björn uttrycker även att diskussionen kring jämställdhet är en viktig fråga i hela branschen. Det huvudsakliga syftet är att byrån

inte kan tjäna några pengar om byrån inte tar dessa frågor på allvar. Klienter kommer att ställa krav på att det ska finnas jämställdhetspolicys. Finns inte dessa jämställdhetsåtgärder på plats kommer inte klienter att vilja beställa tjänster från B. Björn förklarar att framförallt de stora börsnoterade bolagen har villkor i sina upphandlingsplaner som säger att deras leverantörer av exempelvis juridiska tjänster ska ha ett jämställdhetsarbete på plats.

4.3 Advokatbyrå C

Advokatbyrå C är en sedan länge etablerad affärsjuridisk byrå med kontor på flera platser i Sverige. I C:s hållbarhetsrapport nämns det att "förmågan att arbeta med jämställdhet är avgörande för byråns talangförsörjning och därmed även byråns långsiktiga verksamhet". Trots det är antalet kvinnliga delägare på en fortsatt låg nivå. Camilla berättar att hon själv är den enda kvinnliga delägaren på C i Göteborg och att det är en högre omsättning på kvinnor på byrån. Cecilia, som är biträdande jurist, beskriver att det finns en risk om det finns mycket män från början att de fortsätter att hänga ihop, där medvetenhet kring problematiken är något som är viktigt. "Om det finns ett strukturellt beteende där män ofta blir vänner med män är det viktigt att det lyfts och diskuteras" berättar Cecilia.

"Det är färre kvinnor som stannar kvar som seniora advokater. Skulle det vara ett historiskt problem med att det finns få kvinnliga delägare i branschen skulle det säkert lösa sig med tiden med tanke på hur många unga kvinnor som tar sig in i branschen, men det finns flera exempel på att det är män som stannar en längre tid även på de seniora positionerna innan det är aktuellt med ett delägarskap" - Camilla, delägare.

Camilla belyser att det kan bero på att det är högt tempo, mycket stress och press där en ung person kan behöva vägledning och att unga kvinnor i större utsträckning blir utlämnade till denna stress. Hon berättar att "det finns inte så många kvinnliga förebilder och de manliga advokaterna har historiskt haft det lättare att ta sig an unga män som kommer in i branschen". Camilla beskriver även att hon själv känt sig utlämnad till pressen och att det är tungt att bära. Hon menar på att det krävs en mentor, som inte nödvändigtvis behöver vara någon som är påtvingad att vara mentor, utan en senior person som kan visa vägen. En anledning till att många unga kvinnor slutar är att de mår psykiskt dåligt när det finns brist på stöd och förebilder enligt Camilla. Många kvinnor har även slutat i samband med barnafödande, vilket är något som även Cecilia håller med om. Det viktiga för att nå jämställdhet på C enligt Camilla är att alla måste bli betraktade utifrån person och inte från kön och istället bedömas utifrån kompetens.

"Det krävs utbildning och diskussioner kring strukturella problem som är svåra att sätta fingret på (...) Man måste förstå att man inte förstår och det måste finnas en vilja att försöka förstå - så när vi förändring" - Camilla, delägare.

4.4 Advokatbyrå D

Advokatbyrå D är, i jämförelse med de andra byråerna som studeras i uppsatsen, relativt nystartad och är i en period av tillväxt. Gällande könsfördelningen på D i Göteborg finns det en blandning i de yngre åldrarna framför allt vad det gäller biträdande jurister, men det finns få kvinnliga delägare.

David, som är delägare, lyfter fram att det inte finns några enkla svar och lösningar, men att han tror att en del av grundproblematiken i hela branschen är att kvinnor inte stannar kvar lika länge som män. Han menar att för kunna nå upp till de krav som finns för att bli delägare behövs det i regel att en person arbetat under minst 8–10 år, varav ett par år på advokatbyrå. Om personen då slutar när den arbetat i 7 år blir delägarfrågan aldrig aktuell, det vill säga, personen kommer aldrig till steget för delägarprövning.

“Det blir fel att säga att vi ska anställa 50/50 och sedan fråga sig varför det inte blir det samma i toppen. Då missar vi den andra statistiken som exempelvis att se på hur könsfördelningen ser ut efter åtta år. Det man kan se då ifrån många större byråer är att det i vart fall historiskt har varit fler män som stannar kvar den tid som krävs för att bli delägare. Sen kan man fundera på vad det beror på. Kan man lösa den frågan tror jag att man kommer att se en markant ökning av kvinnliga delägare”
- David, delägare.

Diana, som är delägare, menar på att en anledning till att kvinnor inte stannar kvar är att det saknas förebilder för unga kvinnor i branschen. Historiskt har många manliga delägare haft det lättare att ta sig an en ung man. Diana berättar att många unga män brukar kunna framhäva sig själva på ett sätt som ofta tilltalar delägare, medan unga kvinnor ofta är duktiga, men arbetar i det dolda.

“Det måste finnas förebilder, men att det inte är någon idé att kvotera in personer (...) Vi har en väldigt platt och transparent organisation, men det måste finnas någon anledning till att det finns så få kvinnliga delägare. Jag tror att det behöver tas mer aktiva val där exempelvis frågan om ‘Vem ska gå på affärslunchen?’ måste ställas. Rutinmässigt kan det bli så att unga män som är framåt får följa med delägarna på dessa och då skaffar viktiga affärsrelationer (...) Det måste finnas en individanpassad jämställdhet på byrån där vi alla hjälper varandra” - Denise, biträdande jurist.

David beskriver att många kvinnor uttryckt att de inte känner att de har haft samma möjligheter som de manliga kollegorna. Han berättar att D lägger ned mycket tid och resurser på att försöka få fler kvinnliga delägare. Detta är dels ett internt arbete, dels ett externt arbete. Internt arbetar D bland annat med policys och regler gällande hur en anställd ska kunna vara föräldraledig utan det ska behöva skada karriären och att det ska vara lika oavsett kön på den anställde.

“Vi försöker vara förebilder på delägarnivå och visa att det är möjligt att kombinera familje- och arbetsliv. Det är också en självklarhet hos oss att alla biträdande jurister måste få samma resurser och möjligheter. Externt arbetar vi bland annat aktivt med att försöka identifiera, bearbeta och rekrytera kvinnliga delägare och lovande kvinnliga delägarkandidater, som en del av vår

tillväxtstrategi. Därigenom är förhoppningen att vi både ska kunna växa och ska kunna göra det på rätt sätt” - David, delägare.

4.5 Advokatbyrå E

Advokatbyrå E är en affärsjuridisk advokatbyrå som är etablerad med kontor på fem platser i Sverige, bland annat i Göteborg. På sin hemsida beskriver E att jämställdhetsarbete inte endast är en rättvisefråga, utan även något som är viktigt för både E och deras klienters framgång. Ebba, som är biträdande jurist, berättar att två av fem delägare på E i Göteborg är kvinnor och att det finns många kvinnliga biträdande jurister.

“Vi har varit med om något av en nystart, då det har skett en generationsväxling hos oss. Vi har därför anställt lite utifrån, så brukar det inte se ut på advokatbyråer, utan det vanliga är att personer klättrar inom organisationen. Då har vi kunnat rekrytera mer jämställt på seniora positioner, men det blir nästan en tillfällig lösning (...) På sikt har vi sett att det inte hjälper att anställa 50/50 på ung nivå då många kvinnor slutar innan de når de seniora positionerna” - Elise, delägare.

En av anledningarna till detta som Elise identifierar är att män ofta har mer support hemma som behövs då arbetet är krävande. Hon berättar även att det finns en brist på förebilder och coachning för unga kvinnor, där många får jobba hårdare för att nå samma resultat som sina manliga kollegor.

“Många kvinnor har höga krav på sig själva, men om en spelar spelet väl kan en ha både ett arbetsliv och ett familjeliv - det handlar om att delegera (...) Det behövs förebilder som visar att en inte måste jobba dygnet runt (...) Det har blivit lite olika måttstockar för män och kvinnor (...) Arbetstid i sig är inte ett jämställdhetsproblem, men samhällets förväntningar på kvinnan gör det till ett jämställdhetsproblem” - Elise, delägare.

Ebba håller med om Elise resonemang angående den höga arbetsbelastningen som påverkar familjesituationen. Ebba berättar att en åtgärd för att underlätta detta problem på E är att det skapats en kultur där alla anställda får gå sin egen väg. Hon berättar att “det inte finns några krav på att en måste ta sig upp i pyramiden eller så trillar en ned, utan det förs en öppen dialog om individens egna mål”. Ebba berättar även att de biträdande juristerna har möten om interna frågor varje månad där jämställdhet kan komma att diskuteras. Detta tas sedan upp med ledningen som återkopplar och för diskussionen vidare.

Elise konstaterar att problematiken inte kommer lösa sig själv över tid, utan det måste ske aktiva insatser för att nå förändring. Elise berättar även att jämställdhetsarbetet inte kan ske enbart på enskilda byråer, utan att det måste ske förändringar på branschnivå för att arbetet ska kunna få genomslag inom en rimlig tid.

4.6 Advokatbyrå F

Advokatbyrå F har funnits under en längre tid och är en etablerad affärsjuridisk advokatbyrå med kontor på flera platser i Sverige och internationellt. På F i Göteborg finns det en relativt jämn fördelning mellan könen berättar Fredrika, som är VD och delägare i Göteborg. Hon menar på att det finns fler män desto mer seniora positioner det blir, men att det skett en förändring de senaste åren där skillnaden i könsfördelning i kvantitativa termer minskar.

“Sedan några år tillbaka har vi en målsättning att 50% av alla nya delägare som tas in ska vara kvinnor (...) Det tar tid att ställa om av historiska skäl då delägare sitter kvar på sina positioner under en längre tid. Det inte är realistiskt att bara ta in kvinnor för att ändra fördelningen. Det går inte att ge någon fördel till något kön, utan alla personer måste kvalificera in sig på egna meriter (...). En viktig del som börjat driva förändringen är att det börjat komma in kvinnor på chefs- och delägarnivå som kan agera som förebilder” - Fredrika, VD och delägare

Felicia, som är biträdande jurist, berättar att många kvinnor slutar i samband med att de bildar familj och att de gör det för att det är ett speciellt yrke som är svårt att balansera med familjeliv där kvinnor historiskt tagit ett stort ansvar på den fronten. Hon berättar att det finns en risk att många känner sig otillräckliga på båda platserna. Hon berättar även att en viktig åtgärd F gjort för att stötta upp för att skapa en balans är att införa en nolltolerans mot kommentarer som: “Ska du redan gå att hämta på förskolan?”. Fredrika berättar att delägare på F försöker bli förebilder kring balansen mellan arbets- och familjeliv där det ska finnas en acceptans att exempelvis kunna gå och hämta barn på förskolan så länge allt jobb blir gjort. Hon berättar att det måste finnas en ömsesidighet mellan arbetsgivare och arbetstagare där en person kan behöva våga ge upp saker, både privat och på jobbet, för att nå sina mål.

”Det är viktigt att det sker en utveckling av arbetssättet för att främja jämställdhet så att det inte finns alltför orimliga krav med korta deadlines som blir omöjliga att kombinera med familjeliv, men det är något ledningen jobbar med. Min byrå tog det på allvar när jag kände att jag inte hade tid med min familj, det är en styrka jag tror främjar jämställdhet hos oss, att ledningen lyssnar”
- Felicia, biträdande jurist.

Felicia berättar vidare att det är viktigt att bygga en kultur och balans inom hela branschen där det ska vara självklart även för männen att exempelvis vara föräldralediga. Hon berättar att en anställd som är föräldraledig i dagsläget får full kompensation i upp till sex månader, men att många kvinnor är föräldralediga i 10–14 månader. Felicia menar på att om tiden där en föräldraledig person får full kompensation från byrån skulle förlängas skulle det skapa incitament även för männen att ta ut mer föräldraledighet och då skapa möjlighet för en mer jämställd bransch även på seniornivå.

5. Analys

5.1 Glastak

I det empiriska materialet har det framgått att det finns en jämn könsfördelning på juniora positioner på samtliga byråer som studerats, där Björn, som är biträdande jurist, nämner att det till och med finns en övervägande del kvinnor på de juniora positionerna på B. Det vittnas trots det om att könsfördelningen tenderar att skifta i de högre skikten av hierarkin, där en övervägande del av delägare- och ledningsgrupperna är representerade av män.

Könsfördelningen visar på det som Gillberg (2018) beskriver angående fenomenet glastak, det vill säga att kvinnor tenderar att falla bort ju närmre de högre positionerna de kommer.

Alma, Anders och Fredrika förklarar att det historiskt funnits fler män inom advokatbranschen, men att förutsättningarna för att skapa en jämn könsfördelning i toppen av byråerna nu finns med tanke på den mängd unga högpresterande kvinnor som tar sig in i branschen. De menar på att det kommer lösa sig naturligt, men att det kommer ta tid. Camilla, David och Elise, som alla är delägare, hävdar i kontrast till detta att rekrytering av lika många män som kvinnor på juniora positioner inte har löst problematiken, då det trots allt sker ett avhopp högre upp i hierarkin där kvinnor väljer att sluta att arbeta på byråerna.

Glastaket rör de subtila hinder som gör det svårt för kvinnor att klättra inom organisationen, där det inte finns några formella hinder för kvinnor att göra karriär, utan det är snarare informella hinder (Gillberg, 2018). Alice, som är biträdande jurist, understryker detta genom att säga: "På pappret har vi alla samma möjligheter, men någonstans brister det". I det empiriska materialet har det inte identifierats några formella hinder som skiljer kvinnors möjlighet att klättra på de studerade advokatbyråerna från mannens möjligheter, trots detta pekar den ojämna könsfördelningen på delägarnivå att det måste finnas någon form av anledning till att kvinnor inte är representerade i samma utsträckning som män.

Morrison et.al (1992) beskriver att det handlar om att kvinnor ständigt stöter i glastaket, i alla delar av karriären. Glastaket rör inte endast det översta skiktet i hierarkin, utan är ett hinder som följer med under hela karriärstegen. Som flera respondenter nämnt slutar många kvinnor på advokatbyråerna efter 4–5 år, eller i barnafödande ålder. Det är således inte bara när kvinnliga jurister försöker göra anspråk på en plats i den allra högsta ledningen som de försvinner bort och möter hinder. Precis som Morrison et.al (1992) beskriver kan glastaket existera inom flera skikt i en organisation. Ett exempel på detta från det empiriska materialet är det som Camilla och David berättar om, att många kvinnor redan slutat arbeta på advokatbyråer innan de når steget för att bli prövade för ett delägarskap. Det finns exempel på kvinnor som gjort karriär inom de affärsjuridiska advokatbyråerna vi studerat. På samtliga studerade byråer har det funnits minst en kvinnlig delägare. Kvinnliga individer kan göra karriär och nå den hierarkiska toppen på samtliga studerade byråer. Morrison et.al (1992) menar dock snarare på att det finns ett glastak i en organisation om kvinnor som grupp möter större hinder än män som grupp när de försöker klättra i hierarkin. Hindret för kvinnor som grupp att avancera i karriären kan identifieras inom den svenska affärsjuridiska

advokatbranschen då kvinnor som grupp är något överrepresenterade lägre ned i hierarkin, men samtidigt är underrepresenterade i hierarkins topp. Vi har därav identifierat fenomenet glastak som en faktor till kring den ojämna könsfördelning som identifieras på byråerna.

5.2 Kvalitativ och kvantitativ jämställdhet

På de studerade byråerna skiljer det sig i hur jämställdhetsarbetet mäts. Advokatbyrå F är den enda av de studerade byråerna där det finns en uttalad kvantitativ målsättning gällande att 50% av de nya delägarna som tas in ska vara kvinnor. Fagerfjäll (2003) menar på att siffror kan ge legitimitet till jämställdhetsarbetet, vilket det mål som F satt upp underbygger. Det handlar om vilken sorts jämställdhet som vill uppnås inom organisationen. Den kvantitativa jämställdheten syftar på en jämn fördelning av könen (Gillberg, 2018), vilket F önskar nå på delägarnivå med den uppsatta kvantitativa målsättningen. Flera av de andra byråerna har uttryckt att de önskar att nå en kvantitativ jämställdhet inom respektive organisation, men har i kontrast till F inte satt upp konkreta mätbara mål, vilket Fagerfjäll (2003) förklarar är avgörande för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. De studerade byråer som har uppnått Gillbergs (2018) definition av kvantitativ jämställdhet, det vill säga en könsfördelning på åtminstone 40/60, på delägar- och ledningsnivå är advokatbyrå B och E. Frågan är dock om problematiken kring jämställdhet är löst endast för att definitionen av kvantitativ jämställdhet är uppnådd? Gillberg (2018) beskriver att det är mer komplicerat än så då den kvalitativa jämställdheten som påverkar en persons förutsättning att utöva reell makt spelar roll. Den kvalitativa jämställdheten uppnås först när den informella makten är jämnt fördelad mellan könen, vilket är svårt att uttrycka i numeriska termer.

Ett vanligt tema utifrån det empiriska materialet har varit att byråerna vill arbeta med den kvalitativa jämställdheten och se till att all rekrytering sker utifrån kompetens och egna meriter. Exempelvis nämner Camilla att C arbetar med att alla ska behandlas lika oavsett kön och bli bedömda utifrån kompetens. Något som även är viktigt på F trots att de har en kvantitativ målsättning för jämställdhet. Fredrika, som är VD och delägare, menar på att det inte är realistiskt att bara ta in kvinnor för att ändra fördelningen, utan egna meriter och kompetens måste alltid värderas högre än könstillhörighet. Att rekrytering utifrån kompetens är en viktig del för jämställdhetsarbetet understryks av Cálas & Smircich (2006) som beskriver att jämställdhetsarbete snarare kan bli ett uttryck för gamla maktstrukturer om inte det grundläggande syftet att kompetens är viktigast kvarstår. Att kompetens är en viktig fråga för jämställdhetsarbetet lyfter även Björn då han förklarar att en stor del av den kompetens som finns inom branschen riskerar att gå förlorad om inte jämställdhetsarbetet är framgångsrikt, vilket ger en risk för en mindre framgångsrik organisation.

5.3 Homosocial reproduktion

Homosocial reproduktion beskriver Gillberg (2018) som ett förfarande där lika väljer lika, där förfarandet ofta är män som väljer män som är lika dem själva. I de studerade byråerna verkar den homosociala reproduktionen spela en roll i att kvinnor har det svårare att klättra i

hierarkier inom byråerna. David, som är delägare, beskriver exempelvis att “många kvinnor uttryckt att de inte känner att de haft samma möjligheter som de manliga kollegorna”. Att detta kan vara ett tecken på homosocial reproduktion är något som Alma, som är delägare, tydliggör när hon berättar att “det historiskt varit lättare i advokatbranschen för manliga delägare att ta med sig manliga biträdande jurister på exempelvis luncher där viktiga affärskontakter knyts”. Något som även Diana, som är delägare, diskuterar när hon säger att “manliga delägare har haft det lättare att ta sig an en ung man och att unga män ofta brukar kunna framhäva sig på ett sätt som ofta tilltalar delägare.” Denise, som är biträdande jurist, beskriver att det finns en risk om det finns mycket män från början att de fortsätter att hålla ihop, något som vi menar kan tyda på Gillbergs (2018) definition av homosocial reproduktion. Denise hävdar att det som krävs för att minska förfarandet där män väljer män är att det behöver tas mer aktiva beslut om exempelvis vilken biträdande jurist som får följa med på affärsluncher. Hon beskriver att det rutinmässigt annars blivit så att de unga männen följer med. Detta rutinmässiga val av unga män är ett tecken på det Acker (2006) nämner om att könsbaserade hierarkier befästs dagligen genom organisationsprocesser, interaktioner och byråkratiskt beslutsfattande. Denise tankar är något som även diskuterats på A, där det genomförts en jämställdhetsinsats vars syfte är att få en mer lik fördelning av affärskontakter och ett mer personligt ledarskap mellan biträdande jurister och delägare. Den homosociala reproduktionen kan då visa sig vara en bidragande faktor till att unga kvinnor får det svårare att ta sig in i toppen på advokatbyråerna då de inte har en person som lyfter dem. Den homosociala reproduktionen leder då till att kvinnorna missar att knyta viktiga affärsrelationer.

Cálas & Smircich (2006) menar på att den negativa särbehandling, där män mer ofta blir valda, befästs genom strukturer och kultur som leder till en situation där kvinnor missgynnas. Det blir således svårt för kvinnor inom de studerade advokatbyråerna, liksom Fagerfjäll (2003) nämner, att ta sig in i det redan existerande manliga kollektivet. Camilla, som är delägare, poängterar att det är ett tufft yrke där pressen och stressen är hög, där det för kvinnor inom branschen ofta saknas en förebild som kan visa stöd och minska pressen och stressen. Hon berättar att “det är en anledning till att många unga kvinnor slutar, att de mår psykiskt dåligt när det finns en brist på stöd”. Bristen på förebilder för unga kvinnor är något som även Anders, Diana och Elise vittnar om är ett stort problem inom advokatbranschen. Av det empiriska materialet är vår uppfattning att förebilder är en viktig del för att kunna bryta trenden där kvinnor slutar på advokatbyråerna innan de varit på byrån tillräckligt länge för att överhuvudtaget kunna bli övervägd för en delägarprövning. Att kvinnor inte får möjlighet att få en förebild eller ges möjlighet att få tillträde in i det manliga kollektivet på advokatbyråerna behöver inte nödvändigtvis bero ett aktivt urval. Det kan som Acker (2006) nämner ske som ett omedvetet val i organisationsprocessen.

Fredrika, som är VD och delägare, förklarar att förändringen i branschen är i ett startskede då fler kvinnor tagit sig upp till chefs- och ledningsnivå och kan agera förebilder, men det tar tid. Camilla, som är delägare, menar i kontrast till detta att det inte nödvändigtvis behöver vara en kvinna som är förebild för unga kvinnor, utan att det snarare handlar om att alla ska bli bedömda och ges möjligheter utifrån kompetens och inte kön. Att det är viktigt att behandla

alla personer inom de studerade advokatbyråerna efter kompetens är något som varit ett genomgående tema i det empiriska materialet. Det jämställdhetsproblem som vi identifierat med kompetens som främsta urvalsmetod är det Acker (2006) beskriver gällande att en person som är lik en själv kommer att uppfattas som den mest kompetenta kandidaten. Att endast ha kompetens som urvalsmetod anser vi då kan bli en förlängning av den homosociala reproduktionen. Cálas & Smircich (2006) menar på att det utöver kompetens som urval även krävs en förändring av kulturen och strukturen inom en organisation för att motverka homosocial reproduktion. Detta är något som även Barbro, som är VD, diskuterar när hon säger att "det är viktigt att rekrytera rätt personer som kommer smälta in i kulturen och representera byråns värderingar.

Det empiriska materialet har visat att det finns tendenser till fenomenet homosocial reproduktion på de studerade byråerna, men att byråerna har olika sätt att angripa problematiken. Enligt vår uppfattning är den homosociala reproduktionen inom advokatbranschen en bidragande faktor till att unga kvinnor slår i glastaket och inte når den till den hierarkiska toppen.

5.4 Jämställdhet som en del av affärsverksamhet

Acker (2000) menar på att jämställdhetsarbetet måste vara en tydlig del av affärsverksamheten. Det vill säga, åtgärderna som tas för att nå en jämställd organisation måste vara kopplade till de affärsfrågor som rör den dagliga verksamheten. Detta är något som det visas i det empiriska materialet då flera respondenter vittnar om att det finns krav från klienter att det ska finnas ett jämställdhetsarbete på respektive byrå. Björn uttrycker att det är viktigt att ta kraven på allvar då byrån inte kommer kunna tjäna pengar om de inte efterföljer de krav som klienterna ställer. Alma instämmer och förklarar att A ställer krav på jämställdhetsarbete till sina leverantörer och att det då är naturligt att de ställer motsvarande krav. Det empiriska materialet visar på att externa krav på jämställdhetsarbete kan komma att påverka en byrås lönsamhet och skapar incitament för byråerna att aktivt agera gällande dessa frågor. Detta gör att det finns en tydlig koppling mellan jämställdhetsarbete och det som ekonomiskt driver en organisation framåt, vilket Acker (2000) hävdar är avgörande för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Att ledningen måste stå bakom jämställdhetsarbetet är något som både Alma och Barbro nämner i det empiriska materialet. En inställning som Fagerfjäll (2003) stödjer då han menar på att det är av vikt att ledningen visar sitt tydliga stöd för att ett jämställdhetsarbete ska ge resultat. För att visa sitt tydliga stöd för jämställdhetsarbetet är det ett flertal respondenter som har en ledande befattning som nämnt att de försöker agera som förebilder gällande bland annat balansen mellan arbets- och privatliv i förhoppningen att det ska främja jämställdhet. Acker (2000) beskriver i likhet med detta att det är viktigt att ledningen visar sitt engagemang för jämställdhetsarbetet, men att det inte kommer att vara framgångsrikt om inte de anställda får en chans att vara en del av framtagandet av jämställdhetsstrategin. Är inte de anställda en del av framtagandet av strategin finns risk att de inte kommer att vara motiverade att göra de förändringar som är nödvändiga för att nå jämställdhet. På E har det genomförts ett aktivt

arbete för att möjliggöra för de anställda att vara en del av framtagandet av jämställdhetsarbetet. Detta genom att låta biträdande jurister gemensamt diskutera interna frågor som sedan framförs till ledningen för en vidare diskussion även på ledningsnivå. En lyhörd ledning är även något Felicia, som är biträdande jurist, upplever främjar jämställdhet inom advokatbranschen.

Det är viktigt för ett företag att vara lönsamma och gå med vinst. Fagerfjäll (2003) förklarar att organisationer som har en balans mellan män och kvinnor har en större möjlighet att vara lönsamma i längden. Något som även har upptäckts vara en del av den problematik som finns inom advokatbranschen idag enligt det empiriska materialet. Flera av de studerade byråerna har få kvinnor i den hierarkiska toppen, men menar samtidigt på att det är avgörande för kompetensen inom branschen att fler kvinnor stannar kvar en längre tid än vad som är fallet i dagsläget. Acker (2000) belyser att jämställdhetsarbetets metoder måste vara integrerade i organisationens effektivitet och lönsamhetsmål. Det bör således finnas en tydlig plan som visar på hur åtgärderna som tas till för att nå en jämställd organisation är kopplad till affärsfrågor som rör den dagliga verksamheten. Något som det empiriska materialet visar saknas på de studerade byråerna.

5.5 Samhällsstrukturer

West & Zimmerman (1987) beskriver att det finns strukturer i samhället i relationen mellan män och kvinnor och vad de har för förväntningar på sig i sin könsroll. En samhällsstruktur som sedermera avspeglas i organisationer. Strukturer som det empiriska materialet visar på finns inom vår studerade bransch. Anders, som är biträdande jurist, menar på att det finns en samhällsstruktur som säger att kvinnor ska ta det stora ansvaret i hemmet och för barnuppfostran. Björn, som även han är biträdande jurist, upplever att det de facto är så att de kvinnliga anställda plockar ut en majoritet av föräldraledigheten och att det skapar ett glapp i deras karriär. Gillberg (2018) samstämmer genom att beskriva att det finns bakomliggande orsaker till att kvinnor i större utsträckning stannar hemma med barnen i småbarnsåldern. Det finns förväntningar på kvinnan att det är hon som ska vara den omhändertagande parten. Något som avspeglas av det som flertalet av respondenterna vittnat om, att det är i familjebildningsåldern som många kvinnor väljer att sluta på advokatbyråerna, vilket leder till den skeva könsfördelningen i den hierarkiska toppen inom branschen. Precis som Fagerfjäll (2003) nämner hamnar kvinnor efter i karriären när de föder barn, men han menar på att en viktig åtgärd som kan tas för att motverka problemet med att kvinnor slutar i familjebildningsåldern är att justera föräldraledigheten på ett sätt som gör att även män motiveras att ta ut en jämlik andel. Detta är en åtgärd som Felicia, som är biträdande jurist, beskriver i det empiriska materialet skulle kunna vara en lösning till problematiken att kvinnor slutar arbeta på de affärsjuridiska advokatbyråerna i familjebildningsåldern.

Flera av respondenterna har nämnt att arbetstid, arbetsbelastning och den höga stressen samt pressen inom den affärsjuridiska advokatbranschen är anledningen till att många kvinnor slutar att arbeta på advokatbyrå och väljer en annan karriärväg. I kontrast till detta hävdar Alice, som är biträdande jurist, på att det borde vara lika många män och kvinnor som slutar på arbetsplatserna om det är arbetsbelastningen som är en anledning till att en person slutar,

trots det är det fler kvinnor som slutar. Elise, som är delägare, förklarar att “arbetstid i sig inte är ett jämställdhetsproblem, men samhällets förväntningar på kvinnan gör det till ett jämställdhetsproblem”. Arbetstid som ett jämställdhetsproblem är något som även Cálas & Smircich (2006) diskuterar. De förklarar att alla högpresterande personer som vill göra karriär oavsett kön sätts under hög press, då filosofin på många sådana arbetsplatser är att alla ska vara tillgängliga dygnet runt, precis som advokatbranschen kan anses vara. Vidare menar de på att pressen trots allt inte blir lika mellan könen, utan pressen blir högre för kvinnan då det finns en förväntning på att kvinnor ska ta ansvar för hushåll och barn. Denna förväntning på att kvinnor ska ta ansvar i hemmet som sätter extra press på dem är något som kan besvara Alice tankar angående varför inte lika många män blir drabbade av arbetsbelastningen till den grad där de väljer att avsluta sin anställning och byta karriärväg. Att många kvinnor slutar att arbeta på advokatbyråerna innan de varit där tillräckligt länge för att överhuvudtaget bli övervägd för ett delägarskap är då en bidragande effekt till den skeva könsfördelningen i den hierarkiska toppen inom branschen som det vittnas om i det empiriska materialet.

Ett flertal av de respondenter som har en ledande befattning har förklarat att de försöker att agera som förebilder gällande en balans mellan arbets- och familjeliv för att på så sätt skapa acceptans för att samtliga anställda, oavsett arbetsroll har ett privatliv. Exempelvis konstaterar Fredrika, som är VD och delägare, att det måste finnas acceptans för att hämta på förskolan eller liknande, så länge allt arbete blir gjort. Felicia för vidare detta resonemang genom att förklara vikten av att utveckla arbetssättet inom branschen så att det inte finns alltför orimliga krav, då dessa gör det omöjligt att kombinera arbets- och familjeliv. Det är viktigt att ledningen är lyhörd och ser till varje individs behov och önskemål. Denna typ av åtgärder för att stimulera familjesituationen som kan leda till mer jämställda hem är något som Fagerfjäll (2003) menar på kan vara ett sätt att nå jämställda organisationer. Åtgärden att personer i ledande befattning på advokatbyråerna ska vara förebilder gällande balansen mellan arbets- och familjeliv kan ses som en åtgärd där syftet är att förbättra den anställdes hemsituation och på så sätt i längden kunna bidra till mer jämställda hem som därigenom leder till mer jämställda organisationer. Därigenom krävs det åtgärder som skapar ett mer jämställt samhälle som likt det West & Zimmerman (1987) nämner sedermera kommer att avspegla sig i organisationerna.

6. Diskussion och slutsats

6.1 Studiens slutsatser

Syftet med studien har varit att besvara den övergripande frågeställningen: *Hur ser jämställdhetssituationen ut i den svenska affärsjuridiska advokatbranschen?* För att besvara den övergripande frågeställningen har vi utgått från tre delfrågor. Dessa har formulerats gällande skillnader mellan de olika könen möjligheter att klättra i hierarkier, vad de anställda upplever för anledningar till att situationen ser ut som den gör samt vilka aktiva åtgärder kring jämställdhet som genomförs i branschen.

Efter att ha analyserat det empiriska materialet tillsammans med de valda teorierna har vi kommit fram till att det finns en kvantitativ jämställdhet på de juniora positionerna i branschen. Det finns däremot en problematik gällande att kvinnor försvinner längs vägen när de gör karriär, även fast det finns undantag där kvinnor lyckats klättra i hierarkier. Det finns få kvinnor generellt inom branschen som tagit sig till det översta hierarkiska skiktet och exempelvis avancerat till en delägarposition. Den kvalitativa jämställdheten riskerar därför äventyras när könsfördelningen på de högre positionerna är skevt fördelad.

Jämställdhetssituationen i branschen menar vi går att härleda till fenomenet glastak och att det i relativa termer finns en större svårighet för kvinnor som grupp än män som grupp att ta sig till en ledande position inom den svenska affärsjuridiska advokatbranschen. Studien bekräftar därav den statistik kring jämställdhetssituationen som redogörs i problematiseringen.

Det empiriska materialet visar på att de finns flera olika delförklaringar till att jämställdhetssituationen ser ut som den gör. Vi har identifierat den homosociala reproduktionen som en bidragande faktor till problematiken kring att kvinnor har det svårare att avancera inom hierarkier i branschen. Den homosociala reproduktionen har flertalet av respondenterna vittnat om som en historisk kultur där män har givits fördelar utifrån dennes kön, då det normala har varit att det funnits män på ledande positioner. Genom den homosociala reproduktionen har de manliga ledarna rutinmässigt tagit sig an unga manliga biträdande jurister som är lika dem själva och som på så sätt har gynnats i sin karriärutveckling. Det har visat sig vara en nackdel för kvinnliga biträdande jurister då det saknats förebilder och guidning för att klättra i hierarkin. Det har skapats ett manligt kollektiv som varit svårt för kvinnor att ta del av, men det finns trots detta positiva aspekter som identifierats för att lyfta denna sort av problematik. Fler kvinnor har lyckats bryta sig in i det manliga kollektivet och det har även skapats en medvetenhet inom branschen kring denna typ av problematik. Detta har gjort att fler börjar göra medvetna val i stället för att låta den historiska kulturen sätta en prägel, exempelvis genom aktiva åtgärder gällande att samtliga biträdande jurister, oavsett kön, ska ha möjlighet att få ett personligt ledarskap och en breddad kontaktyta. Trots det hävdar vi att respondenternas berättelser visar på att den homosociala reproduktionens inverkan på jämställdhetssituationen inom branschen fortsatt är långt från sin lösning.

Balansen mellan arbets- och familjeliv är en annan aspekt som vi identifierat påverkar jämställdhetssituationen i branschen. Samhällsstrukturer gör att det finns förväntningar på kvinnor att stanna hemma med barnen och vara den omhändertagande parten. Dessa förväntningar skapar svårigheter att balansera arbets- och familjeliv, som leder till att många kvinnor avslutar sin karriär innan de fått tillräckligt med erfarenhet för att bli prövade för delägarskap. Det finns en medvetenhet inom branschen kring problematiken där de aktiva åtgärderna ofta innefattar reglering och policys i föräldraledighet samt att personer i ledande befattning väljer att agera förebilder i frågor om balansen mellan arbets- och familjeliv. Vi anser att det är denna sorts aktiva åtgärder för att stimulera de anställdas hemsituation som är avgörande för att skapa en förändring av jämställdhetssituationen inom branschen. Vi har även identifierat att det är viktigt att jämställdhetsfrågor ska vara en del av affärsverksamheten för att nå lönsamhet. Vi anser att jämställdhet bör vara en del av de uppsatta effektivitets- och lönsamhetsmålen för att ekonomiskt skapa incitament för branschen att fortsätta arbeta för att eliminera denna problematik.

Vår slutsats är att jämställdhetssituationen inom branschen går att härleda till fenomenet glastak. Möjligheterna på pappret är de samma oavsett könstillhörighet, men på grund av homosocial reproduktion och samhällsstrukturer finns inte samma möjligheter för de olika könen. Det är således viktigt att belysa problematiken kring jämställdhetssituationen och aktivt arbeta för att skapa en mer jämställd bransch.

6.2 Kritik mot den egna studien

Studien genomfördes med begränsad tid och resurser, vilket ledde till att vi valde att avgränsa omfattningen av undersökningen. Vår avgränsning, där vi valde att låta sex affärsjuridiska advokatbyråer representera branschen, kan göra det svårt att dra generella slutsatser om hela branschen i och med att omfattningen av studiens empiriska material var begränsat. Trots denna begränsning kan vår studie visa på ett exempel på den rådande jämställdhetssituationen. Slutsatserna kan därav snarare vara en indikation på hur situationen i samhället och inom branschen ser ut. För att vi ska kunna dra slutsatser på ett generellt plan gällande jämställdhetssituationen i hela branschen skulle det empiriska materialet behöva vara mer omfattande.

Det var dessutom en övervägande del kvinnliga respondenterna som deltog i studien. En kritisk aspekt av detta är att upplevelsen av ämnet jämställdhet kan vara subjektiv och därmed skilja sig beroende på kön, vilket kan ha påverkat resultatet av studien. Att jämställdhet är ett ämne där uppfattningar kan skilja sig åt, kan även det ha påverkat studiens empiriska material. Respondenterna har till viss del bestått av personer som har ett eget ekonomiskt intresse på respektive byrå, vilket leder till att det finns risk att en del av den information som delgivits kan vara färgad, vilket kan ha påverkat studiens empiriska material och slutsatser.

6.3 Förslag till vidare forskning

Vi anser att det krävs vidare forskning inom ämnet jämställda organisationer. I studiens slutsats har vi identifierat flera aspekter som är en bidragande faktor till att det är svårare för kvinnor att klättra i hierarkier, då dessa kvinnor ständigt stöter i glastaket. Aspekterna som vi menar på är de mest relevanta för fortsatta studier innefattar hur jämställdhet på ett tydligt och effektivt sätt kan bli en del av affärsverksamhetens dagliga arbete. Där frågor kring samhällsstrukturer och homosocial reproduktion har huvudfokus. För att få en större bredd på en kommande studie anser vi att det även skulle vara relevant att addera ett mångfaldsperspektiv för att se hur den aspekten kan vara en bidragande faktor till den studerade problematiken.

Vidare studier hade både kunnat ske i större skala inom vår studerande bransch, men även i liknande branscher där det finns tendenser till samma problematik. Många inom vår studerade bransch är medvetna om hur situationen ser ut och vad som har påverkat situationen. Den kunskapslucka som finns nu handlar snarare om hur effektiva strategier kan identifieras för att föra arbetet framåt och lösa problematiken kring jämställdhetssituationen inom organisationer och kvinnors svårigheter att klättra i hierarkier.

7. Referenser

Acker, J, (2006). *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. [Online]
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0891243206289499>

[Använd 8 mars 2021].

Acker, J, (2000). *Gendered contradictions in organizational equity projects*. [Online]
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/135050840074007>

[Använd 9 mars 2021].

Advokatsamfundet, (2019). *Advokat kåren*. [Online]
<https://www.advokatsamfundet.se/hilda/om-hilda/Kvinnor-i-rattsvasendet-ochadvokatkaren/Advokatkaren/>

[Använd 2 februari 2021].

Alvesson, M & Due Billing, Y, (2011). *Kön och organisation* Studentlitteratur, Lund.

Bergling, M, (2020). *Det finns fortfarande ett glastak*. [Online]
<https://www.jusek.se/tidningenkarriar/artiklar/2020/02/granskning-balansen/>

[Använd 2 februari 2021].

Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*. Liber.

Cálas, M. B & Smircich, L. (2006). *From the womens point of view: Ten Years later: Towards a feminist organisation study* [Online]
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/gu/detail.action?docID=1024141>

[Använd 12 april 2021].

Fagerfjäll, R, (2003). *Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer*. SNS Förlag

Gillberg, N. (2018). *Jag har aldrig märkt att kön har någon betydelse*. Studentlitteratur, Lund

Lind, R. (2014). *Vidga Vetandet*. Studentlitteratur.

Morrison, A. M. White, R. P. & Van Velsor, E. (1992). *Breaking the glass ceiling: can woman reach the top of Americas largest corporations?* Updated edition, Perseus Books.

Moss-Racusin, C.A. Dovidio, J. F. Brescoll, V. L. Graham, M. J. Handelsman, J. (2012)
Science faculty's subtle gender biases favor male students [Online]

<https://www.pnas.org/content/pnas/109/41/16474.full.pdf>

[Använd 29 april 2021]

Nationalencyklopedin, (2021) *Jämställdhet* [Online]

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>

[Använd 3 maj 2021]

Patel, R., & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. Studentlitteratur, Lund.

SCB, 2018. *60 procent fler kvinnor i svenska börsbolags styrelser sedan 2006*. [Online]

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/60-procent-fler-kvinnor-i-svenskaborsbolags-styrelser-sedan-2006/>

[Använd 4 februari 2021].

West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2 (Jun., 1987), pp. 125-151 Published by: Sage Publications, Inc.

8. Bilagor

8.1 Intervjuguide

Inledande frågor:

Skulle det vara okej om vi spelar in intervjun, så att vi återger informationen korrekt?

Du kommer behållas helt anonym i rapporten. Om vi skulle hitta någon mening som är extra intressant och vill lyfta fram i rapporten, är det okej att citera dig med namn & roll/eller anonymt?

Tema 1: Könsfördelning på byrån

Vill du beskriva lite om dig själv och din roll på din arbetsplats?

Hur ser könsfördelningen ut mellan de olika nivåerna på din arbetsplats gällande chefer, delägare, advokater och biträdande jurister?

Varför tror du att fördelningen ser ut som den gör?

Vilka möjligheter finns det att klättra inom organisationen? Exempelvis hur blir man delägare?

Tema 2: Aktivt jämställdhetsarbete idag

Finns det i dagsläget något aktivt jämställdhetsarbete hos er på byrån? Om ja, hur ser det arbetet ut?

Varför anser du att det är av vikt att ni på byrån arbetar med jämställdhet?

Hur kommuniceras det arbetet både internt och externt?

Tema 3: Utvecklingsmöjligheter för jämställdhetsarbete

Vad finns det idag för styrkor respektive svagheter med jämställdhetsarbetet på din arbetsplats? Hur hade du velat utveckla jämställdhetsarbetet på din arbetsplats, i sådana fall hur?

Hur hade arbetet kring jämställdhet kunnat utvecklas på branschnivå?

Avslutande:

Baserat på de teman vi pratat om idag, är det något extra du vill tillägga angående ämnet?

Vi är på jakt efter fler personer att intervjua på detta ämne och inom denna bransch, har du några idéer på folk som kan vara värda att höra av sig till?