



EN JÄMSTÄLLD IT-BRANSCH: EN FÖRUTSÄTTNING FÖR TEKNISK UTVECKLING

Hur kvinnliga nätverk för IT-kvinnor arbetar för att få en jämställd IT-utveckling.

AN EQUAL IT-INDUSTRY: A PREREQUISITE FOR TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT

How women's networks for IT-women work to achieve an equal IT development.

Kandidatuppsats

Albulena Haliti
Syzana Hodza

Informatik
Kandidatnivå
13 hp
VT 2023
Handledare: Gion Koch Svedberg

EN JÄMSTÄLLD IT-BRANSCH: EN FÖRUTSÄTTNING FÖR TEKNISK UTVECKLING

Kandidatuppsats

Albulena Haliti, It och ekonomiprogrammet, Malmö Universitet, Sverige
Syzana Hodza, It och ekonomiprogrammet, Malmö Universitet, Sverige

Abstrakt

Informationsteknikbranschen har en central inverkan på individer, organisationer och samhälle men förblir drabbad av en bestående ojämlikhet mellan män och kvinnor. Denna studie ämnar bidra med en förståelse för hur och varför tekniken och dess utveckling kan gynnas av jämställdhet. Studien lyfter kvinnliga nätverk i Sverige för att få perspektiv på hur en inkludering av kvinnor i branschen gynnar teknikutvecklingen. Genom att använda en kvalitativ forskningsmetod med tematisk analys och semistrukturerade intervjuer, har betydande insikter och aspekter identifierats. Män dominerar IT-branschen i Sverige och därtill även skapandet av tekniken som görs. Studiens resultat belyser att kvinnliga nätverk har en betydande roll i den svenska IT-branschen och att en inkludering av både kvinnor och män i skapandet av digitala artefakter leder till bättre teknik. Slutsatsen blir att den strukturella barriär som finns i branschen behöver förändras för att närma sig en bättre utveckling av digitala praktiker, resurser, artefakter och system.

Nyckelord: IT-branschen, Kvinnliga nätverk, Underrepresentation av kvinnor, Teknikutveckling.

Abstract

The information technology industry has a significant impact on individuals, organizations, society, but it continues to suffer from persistent gender inequality. This study aims to contribute to an understanding of how and why technology and its development can benefit from gender equality. The study focuses on female networks in Sweden to gain perspectives on how the inclusion of women in the industry benefits technological advancements. By utilizing a qualitative research method involving thematic analysis and semistructured interviews, significant insights and aspects have been identified. Men dominate the IT-industry in Sweden, including the creation of technology. The study's findings highlight the significant role of female networks in the Swedish IT industry and demonstrate that including both women and men in the creation of digital artifacts leads to better technology. The conclusion is that the structural barriers present in the industry need to be changed to facilitate improved development of digital practices, resources, artifacts and systems.

Keywords: The IT Industry, Female Networks, Underrepresentation of women, Technological advancements.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problematisering	6
1.3 Syfte och forskningsfrågor	6
2. Litteraturgenomgång	9
2.1 Kvinnor i den svenska IT-branschen	9
2.2 Teknik och samhälle	9
2.2.1 Män dominerar hierarkin på arbetsplatsen	10
2.3 Organisationskultur inom IT-branschen	10
2.4 Fördelar med en jämställd IT-bransch	11
2.4.1 Kvinnliga ledare inom IT-branschen	12
2.5 Motivationsteorier	12
2.6 License to Operate	12
2.7 Sammanställning av litteraturgenomgång	12
3. Metod	13
3.1 Konstruktionistisk ansats	13
3.2 Fallstudie	13
3.3 Datainsamling	14
3.3.1 Semistrukturerade intervjuer	14
3.4 Urvalskriteriet av studieobjekt	15
3.5 Kvalitativ dataanalys	15
3.7 Forskningsetisk diskussion	16
4. Resultat	17
4.2 Nätverkens arbetssätt för att främja jämställdhet	17
4.3 Vikten av jämställdhet i teknikutvecklingen	19
4.4 Företagens ansvar	20
4.5 Organisationskultur	21
5. Resultatdiskussion	21
5.1 De kvinnliga nätverkens betydelse	22
5.1.1 Den yngre målgruppen	23
5.2 Kvinnor måste inkluderas i teknikutvecklingen	23
5.3 Rekryteringsprocesser bör anpassas för att attrahera fler kvinnor till IT-branschen	24
5.4 Organisationskultur i IT-branschen	26
5.4.1 Kvinnliga ledare	27
6. Slutsatser	27
Referenslista	29

Begreppsdefinitioner

Hegemonisk maskulinitet = Den hegemoniska maskuliniteten är det idealiserade sättet att vara man på och det kräver att andra män också positionerar sig i relation till idealet. Den hegemoniska maskuliniteten legitimerar "genusordningen" som innebär att kvinnor betraktas som underordnade till män (Connell 2005; Svedberg & Peters, 2021).

Homosocial reproduktion = Är ett begrepp som initierades av Jean Lipman-Blumen (1976) och utvecklades av Kanter (1977) och betyder att män identifierar sig med samt orienterar sig mot andra män då män dominerar organisationers maktpositioner (Zetterquist, Kalling och Styhre, 2006).

Innovation = Innebär att skapa och införa något nytt. En ny idé, vara/tjänst eller en ny organisation. Att utveckla produkter och tjänster så att de blir socialt eller ekonomiskt framgångsrika (Edgren och Skärvad, 2014).

Jämställdhet = Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Det förutsätter således en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende och lika villkor samt förutsättningar gällande företagande, arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i livet. Jämställdhet innebär dessutom lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga intressen, talanger och ambitioner (Nationalencyklopedin, u.å).

Maskulinitet = Handlar om konstruktionen av manlighet utifrån sociala och kulturella normer och hur dessa påverkas av relationer mellan män och mellan män och kvinnor. Det kan således beskrivas som de egenskaper, beteenden och roller som traditionellt varit associerade med män (Connell och Messerschmidt, 2005; Svedberg & Peters, 2021).

Nätverk = Olika självständiga företag som samarbetar på ett långsiktigt och stabilt sätt för att uppnå gemensamma affärsmässiga mål. Detta kan leda till ökad effektivitet, innovationsförmåga, flexibilitet samtidigt som riskerna för företagen kan minskas (Edgren och Skärvad, 2014).

1. Introduktion

1.1 Bakgrund

Digitaliseringen har en väsentlig inverkan på den svenska samhällsutvecklingen där informationsteknikbranschen har en central roll för att möta behovet av omställningen som skett och sker för medborgare, företag och samhälle i dagens värld. Digitaliseringen har bidragit med att IT-sektorn blivit en av de viktigaste motorerna för sysselsättning och ekonomisk tillväxt (IT&Telekomföretagen, 2020). IT-branschen består av företag som är inriktade på framtagandet av digital hårdvara, mjukvara och tjänster. Förenklat sett kan IT-branschen delas in i fyra delbranscher som är följande: programvara och IT-tjänster, telekommunikation och infrastruktur, tillverkning av hårdvara samt återförsäljning och service (TechSverige, u.å). IT-branschen är en leverantör och producent av varor och tjänster och har under senare år blivit en grundförutsättning för att företag i andra branscher ska kunna utvecklas (IT&Telekomföretagen, 2020). IT-branschens expansion har gett företag möjligheten att öka sin produktivitet, skapa nya erbjudanden samt nå nya marknader på ett smidigare sätt (Akavia, 2021).

IT-branschen förblir dock drabbad av en bestående ojämlikhet mellan män och kvinnor (Alegria 2020; Mickey 2022). Kvinnor inom IT-branschen i Sverige utgör endast 30 procent av arbetsmarknaden (TechSverige, u.å). Enligt Ashcraft, McLain och Eger (2016), är arbetsförhållanden, brist på tillgång till viktiga kreativa roller och en känsla av att känna sig avstannad i sin karriär, några faktorer som identifierats bidra till att kvinnor avträder från teknikområdet. Kvinnor upplevs dessutom ha en felaktig uppfattning om IT-området som maskulint (Hodgkinson, 2000). Wendy Faulkner (2009) belyser att kvinnor har en känsla av att de måste passa in i denna maskulina kultur för att klara sig i branschen. Ytterligare en anledning till att det finns en underrepresentation av kvinnor i IT-branschen är på grund av att det på vissa arbetsplatser förekommer en sexualiserande jargong. Kvinnor blir således ofta överkörda av män i sin karriär och trivs inte i den arbetskulturen som kan finnas på IT-företag (Faulkner, 2009). IT-branschens övergripande mål är att lyckas uppnå en mer jämställd fördelning mellan könen i tekniska roller till år 2030 (TechSverige, 2021) och kvinnliga nätverk för IT-kvinnor i Sverige är ett fenomen som uppkommit i syfte att attrahera och inspirera fler kvinnor till IT-branschen. De kvinnliga nätverken arbetar för att få fler kvinnor till IT-branschen genom att synliggöra kvinnorna som redan finns och låta dem ta mer plats med förhoppningen att få dem att stanna kvar inom branschen längre (WomenInTech, 2023).

Informatik är det vetenskapliga ämne som behandlar digitaliseringens betydelse, värde och konsekvenser för individer, organisationer och samhälle, samtidigt som informatik omfattar studier och utveckling av digitala praktiker, resurser, artefakter och system (SISA, u.å). Den del av informatik som denna studie behandlar är betydelser och konsekvenser som digitaliseringen medför för individer, organisationer och samhälle genom att det finns underrepresentation av kvinnor inom IT-branschen. Detta för att erhålla en förståelse för hur jämställdhet i teknikutveckling kan gynna digitala praktiker, resurser, artefakter och system inom IT-branschen. Anledningarna till att det finns en underrepresentation av kvinnor inom IT-branschen är sedan tidigare beforskat. Bland

forskningen finns en avsaknad gällande de kvinnliga nätverkens arbete i Sverige och hur de arbetar för att få en mer jämställd utveckling av IT-branschen. Därav kommer denna studies fokus riktas mot att undersöka hur tre olika kvinnliga nätverk för IT-kvinnor i Sverige arbetar för en jämställd teknikutveckling. Denna studie riktar sig huvudsakligen till de som arbetar inom IT-branschen, både män och kvinnor, men även till företag för att bidra med en förståelse för fördelarna av en jämställd teknikutveckling för att de ska ta sitt ansvar.

1.2 Problematisering

Trots de framväxande initiativen som har uppstått som en reaktion på den ojämlikhet som råder i IT-branschen, varnas det för att andelen kvinnor kommer att minska (Akavia, 2021). Enligt Judy Wajcman (2009), dominerar män det tekniska arbetet. Wajcman (2009) belyser att kvinnors sysselsättning inom IT är mycket lägre än kvinnors deltagande i arbetskraften generellt, vilket innebär att kvinnor blir exkluderade från de processer av teknisk design som formar världen. IT-branschen är en bransch som formar både nutiden och framtiden vilket gör att det krävs en diversifierad sammansättning av arbetskraft (Akavia, 2021). Enligt Ashcraft et al. (2016), skapas tekniken som används i dagens värld av en relativt homogen grupp av människor vilket är oroande. Rossi och Harland (2023) beskriver att en varierad arbetskraft medför att utmaningar kommer att mötas och tacklas på nya och kreativa sätt. Om endast en del av samhället är delaktiga i utvecklingen av den digitala transformationen med dess digitala verktyg och digitala infrastrukturer inom offentlig och privat sektor, riskerar utvecklingen att bortse från stora delar av samhället (Akavia, 2021). Enligt Gorbacheva et al. (2018) måste ämnesområdet belysas av forskare om den nuvarande könsfördelningen i IT-branschen ska kunna förändras. Utmaningen ligger således på att se till att både kvinnor och män kan dra nytta av de möjligheter som tekniken erbjuder genom att använda olika IT-artefakter såsom sociala nätverk, vilket de kvinnliga nätverken är.

En ökning av kvinnor inom IT-branschen, resulterar således i en mer jämställd IT-bransch, bättre mångfald och inkludering, vilket skapar fördelar för företag då mångfald handlar om att föra samman människor som utmanar och uppmuntrar varandra till nya sätt att tänka och framföra en mer kreativ syn på arbetsplatsen (Hughes, 2021). Fler kvinnor bidrar till organisatorisk framgång och värdeskapande för företaget som helhet (Chuang & Eversole, 2022). Det ökar även företagets kvalitetsprestanda och effektivitet då företagen blir mer konkurrenskraftiga (Coleman 2010; Chuang & Eversole, 2022). För att möta framtidens utmaningar måste företag arbeta aktivt med att inkludera kvinnor på alla nivåer av organisationen (Chuang & Eversole, 2022). Att prioritera jämställdhetsarbetet inom IT-branschen ökar även arbetsplatsens attraktivitet och underlättar kompetensförsörjningen (Akavia, 2021). Att öka jämställdheten kopplas samman med ökat innovationsarbete, produktivitet samt ökad lönsamhet (Akavia, 2021). Innovation betraktas vidare som en av de viktigaste mekanismerna för företag att upprätthålla och driva tillväxten i dagens dynamiska, globaliserade och föränderliga värld (Yu et al., 2017).

1.3 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna studie är att undersöka betydelsen av en jämställd teknikutveckling utifrån de kvinnliga nätverkens perspektiv. Studien ämnar uppnå en djupare förståelse för hur och varför

tekniken och dess utveckling kan gynnas av jämställdhet. Fortsättningsvis syftar studien till att ge stöd för att företag ytterligare ska uppmärksammas på fördelarna av jämställdhet inom IT-branschen. Genom att undersöka och analysera problematiken med övervägande manlig dominans inom teknikutvecklingen, undersöks vilka åtgärder som kan tas på individuell, organisatorisk och samhällelig nivå.

Syftet med studien kommer att uppnås genom att besvara följande forskningsfrågor:

- Hur arbetar kvinnliga nätverk för IT-kvinnor för att få en jämställd utveckling av IT-branschen?
- Vilka föreställningar har kvinnorna i kvinnliga nätverk om en mer jämställd teknikutveckling och om företagens ansvar för jämställdhet inom IT-branschen?

2. Litteraturgenomgång

Litteraturgenomgången genomfördes genom att inhämta vetenskapliga artiklar via de elektroniska databaserna Libguides, Sciencedirect, Wiley Online Library, Ebsco och sökmotorn Google Scholar. Även genom att låna böcker från Malmöuniversitetets bibliotek, Libsearch. Referenserna är utspridda från år 1991 fram till år 2023 för att erhålla olika perspektiv på problematiken som undersökts. Sökorden som har använts är “Women in Tech”, “IT women”, “Gender Diversity in Tech”, “Gender Diversity to drive innovation”, “Gender balance in IT”, “Kvinnor inom IT-branschen”, “Brist på kvinnor i IT-branschen” och liknande.

2.1 Kvinnor i den svenska IT-branschen

Kvinnor är underrepresenterade inom IT-branschen och utgör endast 30 procent av arbetsmarknaden i Sverige. År 2011 uppgick denna andel till 31 procent vilket indikerar på en minskning av kvinnors närvaro inom IT-branschen i jämförelse med de föregående åren. Även andelen kvinnliga chefer inklusive VD i IT-branschen visar på en minskning från år 2011 med 1 procent (TechSverige, u.å). Underrepresentationen av kvinnor i tekniska utbildningar och arbetsplatser samt tendensen hos kvinnliga ingenjörer att hoppa av yrket i större omfattning än männen, fortsätter att vara ett problem i branschen (Bastalich et al., 2007). IT-branschen har således under en längre tid kämpat med en ojämn könsfördelning och arbetat för att öka andelen kvinnor i branschen. Techbranschens övergripande mål är att år 2030 uppnå en fördelning på minst sextiofyrtio mellan könen i teknisknära roller, där 60 procent av de anställda är män och 40 procent kvinnor (TechSverige, 2021). Anita Borg (2004) och Adya och Kaiser (2005; Gorbacheva, Beekhuyzen, Brocke & Becker, 2018) poängterar att en inkludering av kvinnor i teknikutvecklingsteam, skulle förbättra förståelsen för konsumentens behov. De poängterar dessutom att kvinnor i utvecklingsteam resulterar i att skapandet av digitala artefakter gör ett bättre jobb för att tillfredsställa samtliga konsumenters behov vilket därigenom gynnar samhället och ekonomin.

2.2 Teknik och samhälle

Det finns en synlig koppling mellan teknik och samhälle vilket visar sig i hur tekniska framsteg och samhällsförändringar förstärker eller försvagar varandra (Berner 1981; Svedberg & Peters 2021). En närmare undersökning av kopplingen mellan teknik och samhälle visar ett uppenbart samband mellan maskulinitets- och genusaspekter. Inom de flesta tekniska ämnen är det en övervägande manlig dominans och markant maskulin teknikkultur (Berner 2004; Fox 2006; Svedberg & Peters 2021) som har sina rötter i en manlig teknikfascination (Mellström, 2004; Svedberg & Peters 2021). Denna manliga dominans avskräcker kvinnor från att välja utbildningar inom teknik på gymnasiet vilket sedan resulterar i att det hindrar deras inträde i vetenskapliga och tekniska karriärer. Därtill har ett flertal initiativ uppkommit för att locka kvinnor till IT-branschen (Hodgkinson, 2000). Mellström (2004; Svedberg & Peters 2021) hävdar att genus och manlig hegemoni formar en manlig överordning i samhället, där män anses vara normen som kvinnor ska anpassa sig till. Därför blir maskulinitet en tydlig och viktig länk mellan teknik och samhälle. Svedberg och Peters (2021) poängterar att människor som utvecklar teknik och konstruerar maskuliniteter utifrån relationsstrukturer mellan människor, formar den koppling som synliggjorts mellan teknik och maskulinitet. Vidare beskriver Zetterquist, Kalling och Styhre (2006) att homosocial reproduktion

innebär att män dominerar organisationers maktpositioner som i sin tur innebär att män identifierar sig med samt orienterar sig mot andra män.

2.2.1 Män dominerar hierarkin på arbetsplatsen

I det moderna västerländska samhället är den hegemoniska formen av maskulinitet fortfarande starkt förknippad med teknisk skicklighet och makt (Wajcman, 1991; 2009). Cockburn (1983; Wajcman 2009) påpekar att konstruktionen av män som starka och tekniskt begåvade och kvinnor som tekniskt inkompetenta, är ett resultat av det låga belysande av tekniken under skolgången, förekomsten av olika förebilder som inte existerat samt den extrema könssegregeringen på arbetsmarknaden. Områden där genusrelationer gestaltas i praktiken är maktrelationer och arbetsfördelning (Connell, 1996; Svedberg & Peters, 2021). Enligt Connell och Messerschmidt (2005; Svedberg & Peters 2021), är den hegemoniska maskuliniteten det eftersträvarsvärda sättet att vara man på, vilket leder till att andra män positionerar sig i relation till detta ideal. Detta bidrar till att den könsordning som innefattar att kvinnor betraktas som underordnade män, upprätthålls och legitimeras. Enligt Wahl och Linghag (2013; Svedberg & Peters 2021) är tekniskt kunnande en markör för status som används av män för att skilja sig från kvinnor. Detta resulterar i att kunskapen om och användningen av ny teknik blir monopoliserad av män (Lie 1995; Svedberg & Peters 2021). Män etablerar en makthierarki på arbetsplatsen som en följd av den genusrelaterade arbetsuppdelningen som finns inom teknikkulturen. Fler kvinnor utför arbeten som befinner sig i botten av eller utanför statushierarkier vilket bestäms av den hegemoniska maskuliniteten. De arbeten som kvinnor arbetar på är oftast arbeten som inte anses vara tillräckligt tekniska eller som inte män tycker om (Svedberg & Peters, 2021).

Anna Grzelec, universitetslektor, förklarar att kvinnor väljs bort i slutet av rekryteringsprocesser då de inte passar in i typiska stereotyper för att till exempel bli professorer. Grzelec hävdar att rekryterande personer, till största del män, kontaktade kvinnor och bad dem söka en tjänst som de ändå inte skulle få. Alltså manipulerades könsfördelningen på ett diskriminerande sätt (Nilsson, 2023).

2.3 Organisationskultur inom IT-branschen

Företagskultur handlar om de regler, värderingar och normer som karakteriserar ett företag eller en organisation. Det handlar om den informella och den föreställningsmässiga sidan av organisationen och det klimat som kännetecknar företaget (Nationalencyklopedin, u.å). Kultur kan vara en viktig faktor för att förklara organisationers framgång (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Enligt Bastalich et al. (2007) behöver uppmärksamheten läggas på arbetsplatskulturen då den är en avgörande faktor för hur kvinnor behandlas och hur väl de lyckas inom organisationen. Organisationskultur kan emellertid också utgöra hinder för förändring då ledningen och personalen kan få svårt att avvika från de befintliga idealen och värderingarna som präglar företagskulturen (Nationalencyklopedin, 2023b).

Faulkner (2009) beskriver att det ofta hävdas att kvinnor som kommer in i IT-branschen måste "passa in" i en maskulin kultur. Hon påengterar också att det förekommer en betydligt större

formalitet när en manlig ingenjör arbetar med en kvinnlig ingenjör i stället för en manlig. Därtill blir bindningen mellan kvinnor och män inom IT inte lika självgående som den mellan män och män. Kvinnor behöver arbeta hårdare för att uppnå samma nivå av lätta acceptans med nya medarbetare. Denna formalitet bidrar till att manliga ingenjörer är nogga med att inte förolämpa kvinnor. Trots det kan den jargong som finns på olika arbetsplatser vara väldigt sexualiserande. Även Thomas (2017) poängterar att sexism förekommer på moderna arbetsplatser såsom inom IT-branschen och att de faktiska händelserna är långt fler än de rapporterade fallen.

Vidare beskriver Faulkner (2009) att kvinnor ofta är exkluderade från de informella nätverken som männen har i organisationerna och som bär organisatorisk makt och inflytande beträffande exempelvis hur arbetet utförs. Enligt forskaren är en anledning till att kvinnor är underrepresenterade i branschen, att de ofta blir omkörda av män i sin karriär. Arbetsplatskulturen har därför stor betydelse för vem som stannar i branschen och att det därmed är betydelsefullt att komma överens med sina kollegor. Enligt Faulkners (2009) forskning, måste "ingenjörorganisationer" som hon benämner dem, engageras i kulturförändringar om kvinnliga ingenjörer ska stanna och utvecklas i branschen. Hon beskriver att män oftast dominerar på "ingenjörarbetsplatser" och kollektivt formar kulturen mer än kvinnorna. Organisationsutveckling för att förändra kulturen på arbetsplatsen måste användas för att reducera strukturella barriärer och ojämlikheter som finns som håller kvinnor underrepresenterade i IT-branschen (Chuang & Eversole, 2022).

2.4 Fördelar med en jämställd IT-bransch

Enligt Souza & Gama (2020) är en inkluderande företagskultur avgörande för att uppnå en jämställd IT-bransch. Företag och framför allt ledningen måste engagera sig i en förändringsprocess för att förstå arbetsmiljön, människorna i organisationen, strukturerna och uppgifterna på ett bättre sätt. Företag tjänar på en mångfaldig arbetsmiljö för strategiska syften och direkta vinster. Sociokulturella skillnader inom arbetsgrupper kan öka prestationen och innovationen för organisationen. En mångsidig arbetsmiljö leder följaktligen till en ökning av faktorer såsom lönsamhet, kunskap, kreativitet, flexibilitet, personlig tillväxt och företagsförmåga att snabbare och bättre anpassa sig till marknadsförhållanden. Människor blir mer empatiska i en mångfaldig miljö vilket förbättrar välbefinnandet och motivationen att prestera på arbetsplatsen. Fördelar med jämställdhet inom IT-branschen behandlar en ökad vinstmarginal för näringslivet, bättre anpassningsförmåga till marknadsförändringar samt ökad innovation. Souza och Gama (2020), poängterar att ökat engagemang från majoritetsgrupper och ledare i frågor om mångfald och inkludering är nödvändigt för en mer effektiv omvandling av arbetsmiljön. Det är viktigt för företag att ta hänsyn till människor som inte är välkomna i deras nuvarande företagsmiljö, eftersom bristande inkludering kan leda till frustration hos individer.

2.4.1 Kvinnliga ledare inom IT-branschen

Kvinnors deltagande på ledarpositioner inom IT-branschen, ökar mångfalden på arbetsplatsen och främjar dessutom organisatorisk framgång. Det beskrivs även att när kvinnors ledarskapsroller och ansvar utökas inom branschen, blir organisationerna mer effektiva och synliga. De motiverar att

kvinnor naturligt leder på sätt som kan behövas för industri 4.0: mer samarbetsvilliga, mer empatiska, mer människocentrerade (Coleman 2010; Chuang & Eversole, 2022). Trauth (2011; Gorbacheva et al., 2018) förklarar att en ökad medvetenhet om den ojämlikhet som råder i IT-branschen kan uppmärksamma ämnet och forskare kan visa på en förståelse av att mångfald positivt påverkar företagets innovationsförmåga och problemlösningsförmåga. Kvinnor behöver bygga vidare på deras styrkor, såsom interpersonella färdigheter och empati, och utveckla vissa egenskaper som håller dem tillbaka, såsom brist på självförtroende vilket kvinnliga ledare enligt Chuang & Eversole (2022), behöver hjälpa kvinnorna med.

2.5 Motivationsteorier

Frederick Herzberg har konstruerat motivationsfaktorer som skapar trivsel och hygienfaktorer som skapar vantrivsel. Motivationsfaktorerna handlar om att motivera anställda till att prestera bättre, de främjar alltså arbetstillfredsställelse. Motivationsfaktorer är exempelvis att arbetsuppgiftens karaktär är utmanande, intressanta och varierande samt att medarbetarna ständigt utvecklas. Det handlar också om tillfredsställelse av att göra ett bra arbete. Hygienfaktorerna handlar i stället om arbetsmiljön, såsom företagets personalpolitik och administrativa system, ledarnas kompetens och sätt att leda de som är underordnade, samt att främja arbetstrygghet (Herzberg 1968, Brief & Aldag 1977, Spector 1887; Jacobsen & Thorsvik, 2014).

2.6 License to Operate

License to Operate innebär enligt Borglund et al. (2017) att företag måste uppfylla förväntningar från intressentgrupper för att vinna legitimitet. Dessa förväntningar kan formas av olika initiativ som syftar till att etablera "soft regulations" som exempelvis olika riktlinjer som företag bör följa. Om företaget inte uppfyller dessa förväntningar kan det få allvarliga konsekvenser som påverkar dess rykte, varumärke, finansiella resultat och möjligheten att fortsätta verksamheten. Borglund et al. (2017) betonar vikten av att företag tar ansvar för sitt agerande och arbetar för att upprätthålla sin legitimitet genom att möta intressenternas förväntningar. Detta kan bidra till en mer hållbar verksamhet och öka förtroendet från samhället och andra intressenter.

2.7 Sammanställning av litteraturgenomgång

Ovanstående litteratur ger förutsättningar för att kunna genomföra en nyanserad analys då vald litteratur återkopplar till det som undersöks. Litteraturen och teorierna som valts är en väsentlig del i studien då de framhäver intressanta perspektiv som är relevanta. Vidare bidrar val av litteratur till att frågeställningarna kan besvaras då teorierna är centrala inom forskningsområdet.

Först görs en redogörelse för hur situationen för kvinnor i den svenska IT-branschen ser ut för att erhålla en tydlig bakgrund till problemet. Litteraturen ger en förståelse för anledningarna till att kvinnor behövs inom IT-branschen. Därefter förklaras kopplingen mellan teknik och samhälle vilket bedöms vara väsentligt för analysen och det vidare arbetet då vi undersöker hur teknikutvecklingen gynnas av fler kvinnliga perspektiv. Sedan inkluderas teorier som framhäver att män dominerar hierarkin på arbetsplatsen för att belysa anledningarna till detta vilket är av vikt för att lyckas genomföra en god analys. Organisationskultur inom IT-branschen har inkluderats i

litteraturgenomgången då det är en central del för att erhålla en förståelse för varför det finns en underrepresentation av kvinnor inom branschen. Organisationskultur utgör en stor och viktig del för att förklara organisationers framgång och spelar en betydande roll för att forma arbetsmiljön och normerna som påverkar kvinnors deltagande och framsteg inom IT-branschen. Vidare har vi valt att skriva om fördelarna med en jämställd IT-bransch då dessa är av stor vikt för vår analys. Däribland har vi dessutom skrivit om kvinnliga ledare inom IT-branschen för att visa på deras relevans. Teorierna "Motivationsteorier" och "License to Operate" har valts då de bidrar till ytterligare nyansering i analysen.

3. Metod

3.1 Konstruktionistisk ansats

I denna studie har en konstruktionistisk ansats tillämpats. Konstruktionismen förespråkar att vetenskap är värdeladdad samt att verkligheten definieras i sociala sammanhang som påverkas av sociala processer (Rienecker et al., 2022). Till följd av att denna studie ämnar undersöka de kvinnliga nätverkens arbete med ökad jämställdhet i IT-branschen, synliggörs att strävan efter jämställdhet är en social konstruktion som skapas i interaktionen mellan människan, gruppen och samhället. Även de kvinnliga nätverken som uppstått, kan betraktas som sociala konstruktioner som skapats i interaktionen mellan människan, gruppen och samhället.

3.2 Fallstudie

Den forskningsstrategi som har använts i denna studie är fallstudie. Oates (2006) förklarar att en fallstudie fokuserar på en instans av det som ska undersökas. Det fallet som undersökts, till exempel en organisation eller ett utvecklingsprojekt, har studerats på djupet med hjälp av den datainsamlingsmetod som valts. Fallstudier är således en forskningsdesign som behandlar en detaljerad och ingående analys av individer, organisationer eller situationer (Bryman & Bell, 2017). I denna studie har strategin fallstudie tillämpats eftersom de kvinnliga nätverkens perspektiv har undersökts på djupet. En fallstudie genomfördes genom att tre olika kvinnliga nätverk i Sverige undersöktes via tio semistrukturerade intervjuer. De kvinnliga nätverken har benämnts nätverk A, nätverk B och nätverk C i studien för att bevara anonymiteten. Nätverk A består av över 7000 medlemmar, nätverk B av uppemot 300 medlemmar samt nätverk C av 250 officiella medlemmar och ungefär 100 aktiva volontärer.

Oates (2006) förklarar att syftet med en fallstudie är att erhålla en rik och detaljerad inblick i "livet" av det fall som undersöks och dess komplexa processer. På samma sätt har fallstudien i denna studie resulterat i att en detaljerad bild erhållits av de kvinnliga nätverken och hur de arbetar för en mer jämställd utveckling av IT-branschen. I studien har följaktligen de semistrukturerade intervjuerna, tidigare forskning och teorier kombinerats, vilket Ahrne och Svensson (2015) benämner triangulering. Tanken med triangulering är att erhålla en mer objektiv beskrivning av materialet (Ahrne och Svensson, 2015).

3.3 Datainsamling

3.3.1 Semistrukturerade intervjuer

I denna studie har semistrukturerade intervjuer använts som datainsamlingsmetod. Med grund i Oates (2006) förklaring att semistrukturerade intervjuer är bäst lämplig metod när forskare vill erhålla detaljerad information och ställa frågor som är komplexa och öppna samt när forskaren vill utforska känslor och upplevelser som är svårare att undersöka via fördefinierade frågeformulär, ansågs det att detta tillvägagångssätt är lämpligast för att besvara studiens syfte. I den semistrukturerade intervjun har forskaren en grundstruktur att följa, samtidigt som forskaren har frihet att anpassa intervjun baserat på respondentens svar och reaktioner. Forskaren har således rätt

att ställa ytterligare frågor om respondenten lyfter upp perspektiv som forskaren inte förberett frågor på. Detta gör att forskaren kan få en djupare förståelse för respondentens perspektiv och erfarenheter, vilket är avgörande för att få en högkvalitativ datainsamling (Oates, 2006). Därav landade valet för denna studie i att använda semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna har utförts digitalt via Zoom och Teams för att möjliggöra att kvinnor från olika geografiska områden kan delta och att eventuella geografiska begränsningar således kan minimeras vilket hade kunnat påverka urvalet av respondenter. Till följd av att vi inte ägnade åt oss observationer, ansåg vi att genomförandet av digitala intervjuer var likvärdigt med fysiska.

En intervjuguide (se bilaga 1) har använts under intervjuerna. Respondenterna har blivit tillfrågade samma frågor som förekommer i intervjuguiden men då semistrukturerade intervjuer har använts, har samtliga intervjuer skiljts åt mellan varandra då följdfrågor förekommit. Intervjuguiden har utformats med olika teman för att säkerställa att frågorna hålls inom de ramar som denna studie syftar till att undersöka. För att välja ut intervjufrågorna var det viktigt för oss att först och främst få en bakgrund till personen som intervjuades för att få en förståelse för vad kvinnan arbetar med, hur länge kvinnan arbetat inom IT-branschen samt hur länge kvinnan varit aktiv i det kvinnliga nätverket. Sedan ville vi få en förståelse för hur det kvinnliga nätverket arbetar för att förstå vilka åtgärder de vidtar för att främja jämställdheten inom IT-branschen och hur nätverket har påverkat ökningen av kvinnor inom branschen. Vidare ställdes frågor gällande det tekniska perspektivet av problematiken och därav ställdes frågor gällande vilken roll tekniken kan spela i att främja jämställdhet inom IT-branschen samt hur och varför det är viktigt med jämställdhet i teknikutveckling. Anledningen till detta var då vi ville erhålla en större förståelse för vikten av att inkludera kvinnorna i skapandet av digitala artefakter. Därefter valde vi ut intervjufrågor för att få en förståelse för hur nätverket skulle vilja se företag arbeta för att öka jämställdheten samt hur de som kvinnligt nätverk kan stötta företagen. På så sätt vill vi kunna ge stöd för att företag ytterligare ska uppmärksammas på fördelarna av jämställdhet inom IT-branschen genom att belysa vikten av att de tar sitt ansvar. Slutligen ville vi återspegla teorier om motivation och kultur vilket är anledningen till att de frågorna ställdes.

3.4 Urvalskriteriet av studieobjekt

Enligt Ahrne och Svensson (2015) är forskningsfrågan helt avgörande för vilken grupp eller vilka grupper av människor som är av intresse att intervjua. Eftersom kvinnliga nätverk har undersökts, blev det påtagligt att intervjua kvinnor från kvinnliga nätverk. Vi valde ut tre framstående kvinnliga nätverk i Sverige och vi bestämde oss för att genomföra tio intervjuer fördelade mellan de olika nätverken. Ahrne och Svensson (2015) nämner att det vanligtvis är nödvändigt att samarbeta med någon ansvarig inom organisationen som har tillgång till förteckningar över anställda eller medlemmar. Detta gjorde vi i processen gällande att få kontakt med olika kvinnliga respondenter. Vi kontaktade därmed de ansvariga inom nätverken för att få kontaktuppgifter till andra kvinnor i nätverket som ville medverka på en intervju.

3.5 Kvalitativ dataanalys

En kvalitativ dataanalys användes för att analysera den insamlade datan. Oates (2006) förklarar att en kvalitativ dataanalys innebär att data bearbetas och analyseras som är av icke-numerisk natur, såsom ljud, video eller text. Det är en process där forskaren systematiskt och kritiskt undersöker och tolkar betydelsefull information från den data som kommer utgöra en väsentlig del för forskningsämnet. Den kvalitativa dataanalysen består av färre procedurer och är mer beroende av forskarens skicklighet för att se mönster i data (Oates, 2006). I detta underavsnitt görs en redogörelse för hur analysarbetet av den insamlade datan har strukturerats upp.

En transkribering och tematisering av det empiriska materialet har gjorts för underlätta arbetet och för att studien ska betraktas som legitim. Intervjuerna för detta forskningsämne har spelats in och sparats i form av ljudfiler vilket möjliggjorde att innehållet kunde transkriberas. Oates (2006) poängterar att forskaren ska börja med att läsa igenom all data i syfte att erhålla allmänna intryck, för att sedan identifiera nyckelteman i datan. En tematisering av den insamlade datan har därför gjorts för att kunna underlätta förståelsen för de olika delar som framkommit av intervjuerna. De olika delarna som togs fram utifrån det empiriska resultatet med litteraturen i beaktandet var följande: de kvinnliga nätverkens betydelse, den yngre målgruppen, att kvinnor måste inkluderas i teknikutvecklingen, att rekryteringsprocesser bör anpassas för att attrahera fler kvinnor till IT-branschen, organisationskultur i IT-branschen samt kvinnliga ledares betydelse. Efter den tematisering som gjorts, erhöll vi en struktur som kommer att följa studiens analys för att tydliggöra processen. Analysen kommer följaktligen att presenteras i en resultatdiskussion.

3.6 Metodreflektion - valet av intervjuer

Valet för studien gällande att samla in kvalitativa data i form av semistrukturerade intervjuer, har bedömts lämpligt i relation till det studien syftar till att undersöka. Hade kvantitativa data i stället valts ut, hade möjligheten till följdfrågor under intervjuerna inte varit möjligt. Sett till studiens syfte, hade detta inneburit att processen försvagats gällande insamlingen av empiriska data med olika perspektiv. Trots de fördelar som presenterats utifrån Oates (2006) med intervjuer som datainsamlingsmetod, finns där även negativa aspekter av valet. Intervjuer är väldigt tidskrävande samtidigt som tillförlitlighet kan saknas i svaren på grund av respondenternas subjektiva åsikter. På grund av att tid och ansträngning som krävs, är intervjuer vanligtvis inte lämpliga för omständigheter där en generalisering om en hel befolkning ämnas att göras (Oates, 2006). Trots nämnda negativa aspekter, bedöms valet av intervjuer vara lämpligt då vi vill undersöka ämnesområdet i detalj och att trianguleringen dessutom kommer att göras. Genom att använda intervjuer kan forskare undersöka och kontrollera att respondenter är lämpliga för att kunna besvara frågorna (Oates, 2006), vilket har gjorts i studien. Ett alternativt metodval är också att genomföra observationer. Då hade större fokus, enligt Oates (2006), kunnat läggas ner på intervjupersonernas kroppsspråk och kommunikation. Dock bedömde vi att det inte var nödvändigt att observera respondenterna då vikten i vårt arbete legat på att skapa en förståelse för respondentens upplevelser och åsikter.

3.7 Forskningsetisk diskussion

En viktig del av forskningsetiken rör frågor om hur personer som medverkar i forskning, såsom försökspersoner eller informanter, får behandlas. Forskningsetik handlar om att skapa, upprätthålla och främja en dialog om hur ett lämpligt sätt att agera är. Studien har i beaktande till det forskningsetiska perspektivet följt anonymitetskravet och samtyckeskravet. Anonymitetskravet har följts på så sätt att de kvinnliga nätverken har benämnts "A, B och C" i studien och respondenterna tilldelats en siffra mellan ett och tio. Vi har även framtagit en samtyckesblankett som beskriver vad studien kommer att innefatta där respondenterna får ge sitt godkännande av att delta i studien. Respondenterna har även gett sitt samtycke på att informationen som förekommit under intervjun får användas i forskningssyfte. Avtalet består av tydlig information beträffande respondenternas anonymitet i studien. Denna blankett har skickats ut via mail till respondenterna och vi har även vid intervjuns början kommunicerat att respondenterna kan ge ett godkännande både skriftligt och muntligt. Således har rättigheterna följts att respondenterna har rätt att inte delta, rätt till anonymitet, konfidentialitet samt rätt att dra sig ur studien och få ett informerat samtycke som är i enlighet med Vetenskapsrådets (2017) rättigheter.

4. Resultat

I detta avsnitt presenteras det empiriska material som har erhållits av intervjuerna. Detta material kommer att ligga till grund för studiens analys och diskussion. Det empiriska materialet har strukturerats utifrån olika teman enligt intervjuguidens utformning. Nedan följer en sammanställning av respondenterna.

Tabell 1. Sammanställning av respondenterna

Respondent	Ålder	Utbildning	Erfarenhet inom IT-branschen	Yrkesroll	Kvinnligt nätverk	Aktiv i nätverket	Roll i nätverket	Intervjulängd (min)
1	29 år	Digital tjänsteutveckling	6 år	Projektledare	A	6 år	Driver	1:1:45
2	42 år	Pedagogik och beteendevetenskap	1 år	Projektledare	A	1 år	Driver	1:1:45
3	36 år	Informationslogistik	10 år	Engineering Manager	B	6 år	Grundare	38:16
4	38 år	Medie och kommunikationsvetenskap	3 år	Managing Director i det kvinnliga nätverket.	C	3 år	Managing Director	42:15
5	44 år	Biomedicin	16 år	Regionchef	A	5 år	Anordnar event	21:56
6	28 år	Civilingenjör i medieteknik	5 år	Back end utvecklare	B	3 år	Driver	22:09
7	28 år	Beteendevetenskap	4,5 år	IT konsult	A	4 år	Driver	24:16
8	40 år	Business Management	3 år	Projektledare-konsult	A	1 år	Driver	41:23
9	55	Medie och kommunikationsvetenskap	23 år	Marknads- och kommunikations direktör	A	13 år	Ansvarig för hela nätverket.	52:23
10	39	Systemvetenskap	11 år	Projektledare	B	Nyligen blivit aktiv.	Aktiv medlem.	32:24

4.2 Nätverkens arbetssätt för att främja jämställdhet

Nätverk A beskrivs av samtliga respondenter som är aktiva i detta nätverk, som ett initiativ uppdelat på olika orter runt om i Sverige där nätverkets övergripande mål är att synliggöra samt locka fler kvinnor till IT-branschen. Detta gör nätverket till största del genom olika event. Respondent åtta beskriver att synliggörandet är väldigt viktigt då kvinnor är underrepresenterade inom IT-branschen. Nätverket anordnar även event där både män och kvinnor får nominera kvinnor i fem olika kategorier i syfte att synliggöra IT-kvinnor som finns i branschen. Dessa nomineringar och

prisutdelningar, beskriver kvinnan som är ansvarig för hela nätverket (respondent nio), hör väldigt bra ihop med nätverkets tema att ta plats och även hur de kan ge plats till andra. Respondent nio konstaterar att kvinnliga nätverk behövs och att nätverket inte hade haft över flera tusen medlemmar ifall det inte var ett aktuellt ämne. Nätverket har dessutom ett samarbete med ett annat kvinnligt nätverk (som inte har undersökts i denna studie), som vänder sig mycket till den yngre målgruppen och till de som är på väg in i branschen. Via samarbetet har ett ytterligare initiativ uppstått som handlar om mentorskap där nätverkets kraft har använts för att koppla ihop fler nätverk med samma mål. Mentorskap erbjuds genom att erfarna kvinnor inom branschen delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter till yngre eller mindre erfarna kvinnor. Detta ska således medföra att kunskapsgapet mellan olika generationer av anställda minskas och att kvinnor ska få möjlighet att utvecklas i sin karriär. Respondent ett och två beskriver att många vill ha en mentor för att få vägledning och stöd från en kvinna som har kunskap och att deras sätt att arbeta med dessa initiativ är åtgärder som nätverket vidtar för att främja jämställdheten inom IT-branschen. Samtliga respondenter beskriver dock att det är svårt att mäta i vilken utsträckning som deras arbete faktiskt gör någon skillnad.

Nätverk B beskrivs av respondenterna som är aktiva i detta nätverk som en god mötesplats för några specifika orter i Sverige. Nätverket anordnar event för att kvinnorna ska stärka och inspirera varandra samt sprida kunskap. Detta nätverk uppstod då grundaren ansåg att det inte fanns något nätverk för IT-kvinnor i dessa städer utan att det bara var männen i städerna som hade arbetat ihop länge och skapat egna manliga nätverk. Även nätverk B arbetar mycket med att synliggöra kvinnorna i branschen genom event. Nätverket fokuserar likaså på event som riktar in sig på gymnasieelever där syftet är att visa att nätverket finns men också att kvinnor inom IT existerar. Respondent tio berättar att unga tjejer från gymnasiet bjuds in för att få en syn i vilka utbildningar som finns och vad de olika medlemmarna har för yrkesroller för att tjejerna inte ska tänka att IT bara är ren systemutveckling och "pojkgigt". Hon beskriver dessutom att fördomen måste tas bort hos unga gällande att alla som arbetar inom IT-branschen är "datanördar" och att branschen inte välkomnar kvinnor. Även respondent tre poängterar att det behöver läggas mer fokus på skolorna och att de behöver ta mer ansvar samt att det behöver integreras i skolan precis som hemkunskap och träslöjd gör. Hon anser att IT borde ha en större del i kursplanen än vad trä- och syslöjd har. Respondenten nämner dessutom att hon tror att många yngre tjejer väljer bort branschen då fördomar, som att det är en manligt dominerad bransch där kvinnor inte välkomnas och att det är svårt att nå höga positioner som kvinna, är vanligt förekommande. Hon beskriver därtill att tjejerna missar en väldigt utvecklande karriär som också är väldigt utvecklande lönemässigt.

Nätverk C, beskrivs av respondent fyra som ett stort nätverk för kvinnliga utvecklare och har skapats för dem som är nyfikna på programmering men även för dem som är aktiva i branschen där nätverkets främsta uppgift är att hjälpa företag att bli bättre på att attrahera kvinnor till IT-branschen. Nätverk C arbetar på tre olika plan för att främja jämställdheten inom IT-branschen på lång sikt, där plan ett handlar om att få in helt nya personer i branschen genom förebilder, inspiration och event samt att bygga om stereotypen för vem som är välkommen till branschen. Plan två handlar om att nätverket stöttar de som redan är i branschen då hon beskriver att kvinnor lämnar i en väldigt mycket högre grad än männen.

“Kvinnorna går kanske vidare till att bli så här projektledare och även om det kanske är inom tech så är det att de lämnar det mest tekniska för att gå över till någonting som är som en kvinnofälla i att man börjar ta hand om folk.” (Respondent fyra).

Slutligen plan tre, där nätverket arbetar med företagen i syfte att upprätthålla en bra och inkluderande kultur. Den ansvariga kvinnan för nätverk A, beskriver att stereotyperna och attityderna mot IT behöver förändras på alla plan och inte bara hos de unga tjejerna. Hon beskriver att det fortfarande kan finnas lärare som är kvar i den gamla känslan av att killar är mer intresserade av IT och att bilden av dem som arbetar inom IT-branschen såsom att det enbart är män och datanördar i branschen, behöver förändras hos alla. Respondenten drar en liknelse med att det kan ta 10-20 år att förändra ryktet för ett missgynnade område trots att det förbättras, på samma sätt är det för IT-branschen. Även respondent sju och åtta beskriver att förändring tar tid och att det därför kan vara en anledning till att antalet kvinnor inom IT-branschen inte ökat trots samtliga initiativ som har uppkommit.

4.3 Vikten av jämställdhet i teknikutvecklingen

Respondenterna för nätverket A poängterar att det är viktigt att tekniken skapas av både kvinnor och män. Detta motiveras med att teknik som framställs av både kvinnor och män kan ge olika perspektiv och insikter som leder till fler mångsidiga och relevanta tekniska lösningar. Respondent sju uttrycker att fler kvinnor bör inkluderas i branschen för att öka antalet kvinnor som utvecklar tekniken, detta då det är svårt att utveckla teknik för kvinnor om det inte finns några kvinnor som arbetar som utvecklare. Respondent tio uttrycker att teknikutvecklingen har varit starkt dominerad av män, vilket betonar behovet av att öka antalet kvinnor för att tillföra nya perspektiv. Enligt respondenten har kvinnliga UX-designers en annan syn på programvaror än manliga systemutvecklare som främst fokuserar på funktionalitet snarare än användarvänlighet. Hon beskriver att detta visar att det är viktigt att öka antalet kvinnor inom utvecklingen för att bredda perspektiven och förbättra användarupplevelsen.

Respondent tre förklarar att ju mer diversifierade team som finns, desto bättre blir också teknologin. Det blir smartare och effektivare lösningar samt ett mer produktivt arbete när det finns ett diversifierat team. Respondent tre beskriver att nätverk B förespråkar diversifiering och uppmanar till det och att de på så sätt kan påverka utvecklingen. Respondent fyra beskriver att när techavdelningarna är ojämsställda, blir produkterna som kommer ut också ojämsställda. Hon nämner en händelse när en man testat att sexuellt trakassera de virtuella assistenterna Siri och Alexa och att deras reaktion var en massa fnitter istället för att säga att det är olagligt att göra så. Skulle man ha mer jämställda techavdelningar, skulle man enligt respondent fyra få in fler perspektiv och mycket mer smartare lösningar generellt samt en demokratisk utveckling av tekniken.

“Nu skulle jag väl säga att alla bolag är typ av techbolag. Regionen och vården är ett techbolag, de jobbar också med ganska viktig utveckling också så därför tror jag det är viktigt med jämställdhet och mångfald i teknikutvecklingen. Det är något som alla håller på

med och är en del av. Att inte inkludera kvinnor i den viktiga utvecklingen som pågår då tekniken formar framtiden, är nästan som att ta bort rösträtten.” (Respondent tre)

Respondent sex förklarar att tekniken möjligtvis kan användas för att pusha annonser extra mycket till kvinnor. Hon förklarar att de flesta chefer i branschen är män som känner andra män vilket gör att det oftast blir att män rekryteras. Därför poängteras av respondenten att teknologi kan användas för att skriva jobbannonser som även attraherar kvinnor med hjälp av bland annat artificiell intelligens. Respondent fem påpekar att digitaliseringen kan användas för att minska risken för bias i anställningsprocesser genom att bland annat använda automatiserade urvalsmetoder och ökad transparens i processen.

4.4 Företagens ansvar

Enligt respondent fyra, behöver företag ta jämställdhetsfrågan inom IT-branschen på allvar. De behöver våga stå upp och investera resurser genom att utbilda sig själva och driva upp frågan. Respondenterna för nätverk A poängterar att det är viktigt att företag tänker på hur de skriver sina rekryteringsannonser så att det inte enbart attraherar en viss grupp av människor. Åtgärder som de skulle vilja se företag vidta för att öka jämställdheten inom IT-branschen är bland annat att högre krav ställs på rekryteringsprocesserna, det vill säga att det ska innefatta både kvinnliga och manliga kandidater. Nätverk C, har utformat en kurs för företag där de via kursen får lära sig hur de kan rekrytera talang med framför allt fokus på underrepresenterade grupper. Respondent fyra hävdar att de företag som gått kursen har fått in fler tjejer som söker sig till dem och att de blivit bättre på att skriva annonser. Enligt respondent fyra finns det forskning på att när en kvinna läser en rekryteringsannons och det är tio kriterier som ska uppfyllas och kvinnan känner att den endast uppnår nio krav, söker hon inte jobbet. Men är det en man som ser samma kravlista där han enbart uppfyller ett krav, söker han jobbet ändå.

Andra åtgärder som företag bör vidta anses av respondent nio vara att engagera medarbetarna och synliggöra de kvinnliga förebilderna. Respondent fem poängterar att företag bör arbeta med diversitet och jämställdhet konstant, inte enbart vid rekryteringsprocesser, för att kvinnor ska vilja stanna kvar på företaget. Respondent nio förklarar att genom företags engagemang för de kvinnliga nätverken, är det ett sätt för företag att synliggöras, att vara med vid events och visa att företaget är intresserad av jämställdhetsfrågan. Enligt respondent nio, vinner företag legitimitet av att visa att de varit engagerade i event som anordnats av kvinnliga nätverk. Vidare poängterar respondent tre att ju mer ett företag jobbar med att investera tid och engagemang på att bidra till skapandet av en arbetsmiljö där kvinnor trivs, desto fler kvinnor kommer också att lockas till branschen. Respondenten hävdar att när kvinnor arbetar på ett företag, attraheras även andra kvinnor till företaget. Respondent sju anser att det är en självklarhet att alla gynnas av att det är blandade åldrar, kön och ursprung samt att många söker sig till en arbetsplats som genomsyras av mångfald.

4.5 Organisationskultur

Det som har motiverat kvinnorna som intervjuats är nytänkandet, IT-intresset och att det finns många olika delar inom IT-branschen som går att välja mellan. Enligt respondent sex och nio är det

tämligen enkelt att vara kvar i branschen på något vis samt lättare att se möjligheterna när man väl kommit in i branschen. Trots detta är det många som lämnar branschen, där respondent sju säger att anledningen till detta är att branschen kan vara ganska “gubbig” och att kvinnor också vill ha kvinnliga kollegor. Respondent fem beskriver att många kvinnor hoppar av branschen då de känner att de kanske inte får samma möjligheter som sina manliga kollegor.

Samtliga respondenter beskriver att inspirerande kvinnliga ledare är en faktor i organisationskulturen som påverkar hur väl kvinnor trivs i branschen. Respondenterna har dessutom hävdad att det är viktigt med en inkluderande kultur där det inte är fel att ställa frågor. Respondent tre förklarar att hon tror att mycket av kulturen sätts uppifrån och att det är viktigt för företag att inte endast ha manliga chefer. Vidare förklarar respondent tre att det kan vara tufft att komma in i de homogena grupperna som har arbetat ihop länge då det kan vara väldigt tryggt att fortsätta arbeta tillsammans. “Alla heter Anders och är 50 år, de har jobbat länge så de har till och med likadana kläder på sig.” (Respondent tre). Det kan därför ta ett tag innan gruppen hittar strukturer i nya team. Dessutom beskriver respondenten att det är viktigt att ta i beaktandet att det kan finnas risk för all typ av missförstånd och krockar. Vidare resonerar respondent fyra att en viktig del i organisationskulturen även är att medarbetarna får förmåner i form av föräldradagar och semester. Enligt respondent nio, blir det viktigare och viktigare att ha möjlighet att arbeta hemifrån samt att vara flexibel med sina timmar, vilket hon tror är något som kan göra branschen mer attraktiv för kvinnor.

5. Resultatdiskussion

I detta avsnitt analyserar och diskuterar vi det empiriska materialet och den relaterade forskningen som hittills har redogjorts för. Resultatdiskussionen struktureras upp utifrån olika teman som identifierats vid tematiseringen med frågeställningarna i beaktandet. Först och främst görs en redogörelse för de kvinnliga nätverkens betydelse för att visa på att deras betydelse är självklar. Även för att kunna diskutera nätverkens arbete med att få en mer jämställd teknikutveckling. Därefter går vi vidare till att diskutera den yngre målgruppen då kvinnliga nätverk vill fokusera en stor del av sitt arbete på dem. Vidare övergår vi till att förklara hur och varför tekniken och dess utveckling kan gynnas av jämställdhet samt nätverkens betraktning av det. Fortsättningsvis förklaras att rekryteringsprocesser bör anpassas för att attrahera fler kvinnor till IT-branschen där en inkludering av det som företagen kan göra i detta avseende diskuteras. Slutligen behandlas organisationskultur i IT-branschen och hur kvinnliga ledare kan vara en viktig del gällande företagskulturen.

5.1 De kvinnliga nätverkens betydelse

Vi kan utifrån det empiriska resultatet konstatera att de kvinnliga nätverken har en stor betydelse i den svenska IT-branschen. Bastalich et al. (2007) poängterar att underrepresentationen av kvinnor i branschen fortsätter att vara ett problem vilket medför att nätverkens arbete är aktuellt. Enligt Gorbacheva et al. (2018) är det en utmaning att närma sig en jämn könsfördelning men att olika IT-artefakter kan påskynda processen. De kvinnliga nätverken är således ett socialt nätverk som strävar efter att närma sig ett tillstånd där både kvinnor och män kan dra nytta av teknikens möjligheter. De kvinnliga nätverken har vuxit i både mängd nätverk och antal kvinnor, vilket visar på att det finns ett behov av att ha ett nätverk som arbetar för att öka antalet kvinnor inom IT-branschen. Till exempel uppkom nätverk B då grundaren saknade ett kvinnligt nätverk i sin stad där hon endast var omringad av manliga nätverk. Det går således att konstatera att de kvinnliga nätverken kan betraktas som en fristad för kvinnor där en trygg och stödjande miljö erbjuds kvinnor för att komma bort från den mansdominans som finns i IT-branschen. Detta på grund av att männen tar mest plats vilket därmed kan påvisa att de kvinnliga nätverken har en stor betydelse för att också lyckas synliggöra och ge kvinnorna plats. Genom denna typ av fristad för kvinnor, kan unga tjejer känna sig mer välkomna till branschen och få en annan uppfattning av den än att den är pojkelig och att alla som arbetar inom den är datanördar. Till följd av att teknik är avgörande för maskuliniteter och maskuliniteter för teknik och samhället, är det påtagligt att en typ av fristad från den mansdominerade teknikkulturen är nödvändig för att kvinnor ska känna en gemenskap och vilja vara en del av teknikutvecklingen som berör alla.

Nätverken i Sverige arbetar med att synliggöra och uppmärksamma kvinnor som finns i branschen, anordna event, erbjuda mentorskap och hjälpa företag att attrahera fler kvinnor. En viktig del i synliggörandet är eventen där kvinnor kan nomineras till olika kategorier och på så sätt bli uppmärksammade. Nätverken arbetar därmed även aktivt med att stötta de kvinnor som redan finns i branschen och inte bara med att locka nya kvinnor till branschen. Att kvinnor behöver stöttas som redan är i branschen synliggörs då män oftast etablerar en makthierarki på arbetsplatsen vilket utifrån Svedberg och Peters (2021) är en konsekvens av den genusrelaterade arbetsuppdelningen

som finns inom teknikkulturen. I förhållande till det som Ashcraft et al. (2016) nämner, är en faktor till att kvinnor avträder från teknikområdet känslan av att känna sig avstannad i sin karriär. Eventen där nomineringar och prisutdelningar sker, kan bidra till att kvinnor fortsättningsvis motiveras och känner sig bekräftade att fortsätta i sina karriärer.

5.1.1 Den yngre målgruppen

Utifrån intervjuerna är det även påtagligt att de kvinnliga nätverken vill fokusera arbetet på den yngre målgruppen. De vill uppmana unga tjejer till att söka mer tekniska utbildningar redan i grundskolan och nätverken menar att mentorskap och förebilder är nödvändiga för att attrahera unga tjejer till branschen. Kvinnliga mentorer är väldigt uppskattade bland yngre tjejer för att få vägledning och stöd i sin karriär. Wajcman (2009) menar att kvinnor måste offra stora aspekter av sin feminina identitet för att passa in i IT-branschen och nätverken vill motverka denna begränsning genom förebilder och mentorer som ska introducera branschen. Nätverken vill informera den yngre målgruppen om IT-branschens möjligheter och ändra deras syn på att branschen inte välkomnar tjejer samt visa upp att det finns kvinnor i branschen. Även Hodgkinson (2000) beskriver att det är den maskulina bilden av IT som avskräcker tjejer från att välja utbildningar inom teknik på gymnasiet. Det går därför att fastställa att det kvinnliga nätverkens arbete gällande att visa unga tjejer en annan bild av branschen är betydelsefullt. Cockburn (1983) och Wajcman (2009) ger en förståelse för att det låga belysande av tekniken under skolgången och de få förebilder som funnits är anledningar till att unga tjejer inte ser möjligheterna som branschen ger. Ett socialt nätverk som IT-artefakt för att närma sig en förändring av könsfördelningen i IT-branschen, kan utifrån ovanstående resonemang anses fördelaktig. Unga tjejer upplever att de inte passar in i IT-branschen på grund av den stereotyp som skapats och som finns kvar. Med grund i detta förstår man att unga tjejer inte söker sig till en bransch där det är tydligt att sannolikheten är stor att man som kvinna inte är önskvärd eller hamnar på en underordnad position. Enligt litteraturen är detta en följd av genusstrukturer i samhället (Connell 1996, Messerschmidt 2005), mansdominanskulturen inom teknik (Mellström 2004; Wajcman 2009; Faulkner 2009), teknikutvecklingens historia (Berner 2004, Fox 2006; Svedberg och Peters), och återskapande av manliga normer (Svedberg & Peters 2021), strukturella barriärer för kvinnor inom IT-branschen (Chuang och Eversole, 2022) för att referera till några av de viktigaste forskningsresultaten. Genom de kvinnliga nätverkens arbete, ifrågasätts och utmanas denna norm inom IT-branschen. Att de kvinnliga nätverken aktivt förändrar normen är svårt att konstatera då det framkommer från samtliga intervjuer att ingen av nätverken faktiskt mäter systematiskt hur bra de lyckas med deras förändringsarbete. Dock är strävan efter en förändrad norm utifrån det empiriska materialet synligt.

5.2 Kvinnor måste inkluderas i teknikutvecklingen

Tekniken som utvecklas behöver skapas av både män och kvinnor. Flera respondenter konstaterar att en jämställd teknikutveckling resulterar i att fler perspektiv tas i beaktandet som leder till fler mångsidiga, smarta och relevanta tekniska lösningar. Med utgångspunkt i Gorbachevas forskning (2018), bidrar fler kvinnor i utvecklingsteam till ett bättre skapande av digitala artefakter. Ett bättre skapande av digitala artefakter leder i sin tur till att nya tekniska lösningar blir avgörande för mänsklighetens framtid. Det handlar således om digitalisering av vårt samhälle som ingriper i och

förändrar allas liv vilket därigenom gynnar både samhället och ekonomin. Respondent sju poängterar att det är svårt att skapa teknik för både män och kvinnor om det inte finns några kvinnor som jobbar som utvecklare och menar därför att kvinnor måste inkluderas i teknikutvecklingen. Utifrån Svedberg och Peters (2021) är det påtagligt att det krävs en förändring i branschen men också att den förändringen måste komma inifrån för att kunna reducera rådande struktur där kvinnor oftast arbetar med sådant som inte är tillräckligt tekniskt. Förändringen inifrån kan göras genom samarbete mellan olika aktörer såsom nätverk och organisationer då det är ömsesidigt beroende som det handlar om. Genom att inkludera kvinnor i teknikutvecklingen, kan en mer jämställd teknikutveckling tänkas kunna uppnås. Förhoppningsvis kommer det att öka förståelsen hos företag och i samhället för hur en jämställd teknikutveckling kan gynna digitala praktiker, resurser, artefakter och system inom IT-branschen.

Genom att kvinnor hamnar utanför statushierarkier och blir underordnade männen i företaget (Connell & Messerschmidt, 2005; Svedberg & Peters, 2021) medför det att produkter skapas som även de är ojämställda. Detta synliggörs genom händelsen som förklaras av respondent fyra, att när en man testat att sexuellt trakassera de virtuella assistenterna Siri och Alexa, var deras reaktion att fnittra i stället för att säga att det är olagligt att göra så. Denna händelse kan dras i samband med att sexism förekommer på arbetsplatser där män dominerar som är fallet i IT-branschen (Thomas, 2017). Det som konstaterats utifrån intervjuerna, att ju mer diversifierade team som finns i en organisation, desto mer leder det till en bättre teknologi. Enligt dem går det att konstatera att jämställdhet och mångfald i teknikutveckling är viktigt om man vill ha bra lösningar samt en demokratisk utveckling av tekniken.

Respondent fyra uttrycker att alla bolag är någon typ av techbolag och att alla därmed är inkluderade i teknikutvecklingen samt att det därför är viktigt med jämställdhet och mångfald i utvecklingen. Även Wajcman (2009) och Svedberg och Peters (2021), beskriver att teknik påverkar alla, oavsett om man är intresserad av teknik eller inte vilket kan återkopplas till Wajcmans feministiska teorier om teknologi som kallas för teknofeminism. Respondent fyra argumenterar vidare, att en exkludering av kvinnor i den pågående tekniska utvecklingen nästan är som att ta bort rösträtten, då tekniken formar framtiden. Teknikutvecklingen är så pass stor och den har blivit en grundförutsättning för att företag, även i andra branscher, ska kunna utvecklas (IT&Telekomföretagen, 2020). Det blir därför påtagligt att inkludera kvinnor i IT-utvecklingen då det kommer att innebära fördelar för både den tekniska utvecklingen samt för företagen i sig. Det bidrar även med fördelar för företagen när de integrerar med de kvinnliga nätverken. Genom att vara med på events, och visa samhället att de är intresserade av jämställdhetsfrågan samt ha en mer jämställd fördelning i arbetskraften inom IT-branschen, vinner företagen legitimitet i denna samhällsfråga från intressentgrupper. Detta går att relatera till License to Operate (Borglund et al., 2017). Utifrån intervjuerna framkommer det följaktligen att när det finns många kvinnor på ett företag, attraheras även andra kvinnor till företaget. Detta leder i sin tur till att man som arbetsgivare blir mer attraktiv för alla inom branschen och detta innebär ytterligare en fördel för företagen inom branschen och någonting företag kan göra för att ta sitt ansvar gällande jämställdhet inom IT-branschen.

5.3 Rekryteringsprocesser bör anpassas för att attrahera fler kvinnor till IT-branschen

Utifrån det insamlade empiriska materialet, är det påtagligt att det finns flest manliga ledare i IT-branschen. Detta resulterar i att männen känner andra män och att det i sin tur gör att det blir flest män som rekryteras. Även på grund av att huvudsyftet med rekrytering också kan betraktas som att hitta kompetenta medarbetare som "passar in" i existerande grupper. Detta påstående går att återkoppla till begreppet homosocial reproduktion där det framkommer att män identifierar sig med samt orienterar sig mot andra män samt dominerar maktpositioner (Zetterquist, Kalling och Styhre, 2006). Även Svedberg och Peters (2021) poängterar att människor utvecklar teknik och konstruerar maskuliniteter utifrån relationsstrukturer mellan människor. En följd av detta blir, enligt respondenterna, att rekryteringsannonser behöver pushas extra mycket till kvinnor. Respondent sex förespråkar att tekniken också kan användas för att pusha annonser extra mycket till kvinnor. Hodgkinson (2000) förklarar att det är fler män som studerar och gör professionella karriärer inom IT yrket vilket belyser att fler kvinnor behöver attraheras till branschen. Till följd av att det är ett större antal män inom branschen behöver jobban annonser skrivas på ett sätt som attraherar kvinnor. Respondent sex menar att rekryteringsprocessen kan effektiviseras och utvecklas med hjälp av artificiell intelligens för att gynna även kvinnor. Risken för bias i anställningsprocessen kan således minimeras av digitaliseringens framväxt genom att urvalsmetoderna automatiseras.

Utifrån det empiriska materialet går det att få en förståelse för att män är mer sannolika att söka en tjänst där de inte uppfyller alla krav i jämförelse med kvinnor. Wajcman (1991; 2009), nämner att män upplever sig själva som mer tekniskt skickliga i tekniska professioner vilket kan dras i förbindelse till att de har ett större självförtroende som medför att de trots ouppfyllda krav upplever att de kan söka tjänsten. Detta blir därför en ytterligare anledning till att lägga stor vikt vid att pusha rekryteringsannonser till kvinnor. Företagen behöver därför tänka på hur de skriver sina rekryteringsannonser genom att ställa högre krav på rekryteringsprocesserna. Nätverk C har i relation till detta utformat en kurs för företag där de får lära sig hur de kan rekrytera talang med framför allt fokus på underrepresenterade grupper, alltså kvinnor inom IT-branschen. I relation till Souza och Gama (2020), är det viktigt för företag att ta hänsyn till människor som inte är välkomna i deras nuvarande företagsmiljö. Detta kan ses i relation till att det är fördelaktigt för företag att gå kursen i syfte att förbättra sina rekryteringsannonser och därmed öka antalet kvinnor inom IT-branschen.

Anna Grzelecs poängterar i sin studie att kvinnor väljs bort i slutet av rekryteringsprocesser då de inte passar in i stereotypen (Nilsson, 2023). Detta kan sättas i relation till Connell och Messerschmidt (2005) förklaring av den hegemoniska maskuliniteten. Den hegemoniska maskuliniteten skapar förståelse för att män ges rätten att upprätthålla en ledande position i företagen och därigenom väljer bort kvinnorna i rekryteringsprocessen där även respondenterna uttryckte att män helst anställer andra män. Samtliga respondenter poängterade att det är viktigt att företagsledningen står bakom ökad kvinnlig rekrytering och att ledningen också ska vara jämställd. Dock synliggör den hegemoniska maskuliniteten att det oftast är män som sitter i företagsledningen vilket påvisar att ledningen inte är jämlik. Vi kan därtill konstatera att det inte enbart är rekryteringsprocessen som ska anpassas och få en annorlunda utformning, utan rekryteringen är en del av makthierarkin inom en organisation där de som är i ledningen tillser att de har en plats med

makt. På grund av den hegemoniska maskuliniteten i mansdominerade IT-företag resulterar det till att män motarbetar förändringar som hotar deras maktställning.

5.4 Organisationskultur i IT-branschen

Det kan vara tufft för en kvinna att komma in i en homogen grupp som arbetat ihop länge då chansen för missförstånd ökar när gruppen tvingas hitta nya strukturer. Organisationskultur kan utgöra hinder på grund av att det kan vara svårt att avvika från de befintliga idealen och värderingar som redan präglar kulturen. Nätverken poängterar att kvinnor behöver se möjligheten att arbeta hemifrån samt vara flexibla med timmarna och att detta kan medföra att fler kvinnor attraheras till branschen. Faulkner (2009) förklarar att kvinnor som kommer in i IT-branschen måste "passa in" i en maskulin kultur vilket försvårar för unga tjejer att vilja söka sig till branschen och att det är männen som formar kulturen mer än vad kvinnorna gör. Detta kan medföra att kvinnor inte har viljan eller modet att söka sig till branschen eller stanna kvar då kvinnor inte ges lika mycket inflytande över hur arbetet utförs och många kvinnor blir även överkörda av männen. En aspekt som framkom under intervjuerna var att kvinnor kan lämna de allra tekniska rollerna för att gå över till att bli projektledare. Detta fenomen sker då kvinnor oftast tilldelas arbeten som inte är tillräckligt tekniska eller som män inte vill ha (Svedberg & Peters, 2021) eller för att kvinnorna själva anser att deras arbete är för tekniskt. Detta ger en tydlig syn på varför kvinnor lämnar branschen i mycket högre grad än männen.

Faulkner (2009) redogör för att det förekommer en sexualiserande jargong på vissa tekniska arbetsplatser vilket ger en förståelse för att förändring är nödvändig. Även Bastalich et al. (2007) poängterar att organisationskulturen är avgörande för att kvinnor ska vilja söka sig till branschen och Souza och Gama (2020) motiverar att en jämställd arbetsmiljö resulterar i att medarbetarnas motivation att vilja prestera ökar. Tekniska organisationer måste därför engageras i kulturförändringar om kvinnor ska vilja stanna och utvecklas i branschen. Detta kan dessutom dras i förbindelse till Chuang och Eversole (2022), som poängterar att det finns egenskaper som håller kvinnor tillbaka från IT-branschen såsom exempelvis brist på självförtroende. Utifrån deras poängtering går det att urskilja att män har bättre självförtroende än kvinnor i IT-branschen och att de därmed söker tjänster fastän att de inte uppfyller samtliga krav. Utifrån intervjuerna framkommer det dessutom att företag behöver engagera medarbetarna och synliggöra förebilderna vilket också kan relateras till Chuang och Eversole (2022) som belyser att kvinnors styrkor och självförtroende behöver utvecklas. Här kan vi relatera till de kvinnliga nätverken som arbetar med synliggörandet av kvinnor. Kvinnornas självförtroende stärks genom beröm och synliggörandet av deras prestationer genom de nomineringar och prisutdelningar som sker. Detta kan därmed också betraktas som en åtgärd som företag behöver arbeta med. Företagen kan således också fokusera på att stärka kvinnorna. De behöver investera tid och engagemang för att bidra till skapandet av en arbetsmiljö där kvinnor trivs då även detta kommer att locka ännu fler kvinnor till branschen. Genom att kvinnor trivs i en mansdominerad bransch blir det en sorts kvalitetsmarkör för företaget i och med att en sådan arbetsplats är attraktiv för alla sökande och inte enbart för kvinnliga.

Enligt Faulkner (2009) är det viktigt att komma överens med sina kollegor då det är en bidragande faktor till om en person väljer att stanna kvar och utvecklas på företaget eller lämna. Detta kan sättas

i relation till att respondenterna säger att det är viktigt med trevliga kollegor för att trivas på en arbetsplats. Vidare poängterar Faulkner (2009) att bindningen mellan kvinnor och män inte är lika självgående som den mellan män och män. Kvinnor behöver arbeta hårdare för att uppnå samma nivå av lätta acceptans med nya medarbetare. Denna aspekt, i relation till att det kan vara tufft att komma in i de likformiga grupperna som arbetat tillsammans länge, visar att det kan vara svårt med mångfald och inkludering på arbetsplatserna.

5.4.1 Kvinnliga ledare

Samtliga respondenter påpekar att det är viktigt att det är jämställt i ledningspositioner för att företagen ska bli mer effektiva och synliga. Respondenterna nämner även att inspirerade kvinnliga ledare är en viktig faktor i kulturen som påverkar hur väl andra kvinnor trivs. De kvinnliga nätverken hävdar även att kvinnor vill se inspirerande kvinnliga ledare för att se att det inte enbart är en manskultur uppåt i företaget. Det blir därför tydligt att kvinnliga ledare inom IT-branschen behövs i syfte att få andra kvinnor att också trivas men också för att locka fler kvinnor. Även Coleman (2010) och Chaung & Eversole (2022) hävdar att organisationen blir mer effektiv och skapar smarta tekniska lösningar när kvinnor får ta mer plats genom ledarskapsroller. De menar även att kvinnor leder på ett sätt som kan behövas för industri 4.0 då kvinnor är mer samarbetsvilliga, empatiska och människocentrerade vilket gör det påtagligt att fler kvinnor får ledarpositioner inom IT-branschen. Gorbacheva et al. (2018) förklarar att forskare bör visa på en förståelse av att mångfald positivt påverkar företagets innovationsförmåga och problemlösningsförmåga. För att öka antalet kvinnor till branschen måste företag se fördelen med jämlikhet i hela organisationen och förändra organisationen för att den ska bli mer attraktiv för kvinnor, till exempel genom att visa hur de kan utveckla deras förmågor och stärka deras självförtroende. Den hegemoniska maskuliniteten i teknikbranschens företag motarbetar kvinnliga ledare i branschen vilket tydliggörs genom att en ökning av kvinnliga ledare i IT-företag inte har förekommit under de senaste åren.

6. Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka betydelsen av en jämställd teknikutveckling utifrån de kvinnliga nätverkens perspektiv samt ge stöd för hur företag kan uppmärksammas på fördelarna av jämställdhet inom IT-branschen. För att besvara studiens frågeställningar kan vi först och främst konstatera att kvinnliga nätverk inom IT-branschen spelar en viktig roll för att synliggöra och uppmärksamma IT-kvinnor och kvinnliga förebilder genom deras arbetssätt. Resultaten av studien visar att nätverken stödjer kvinnor i en mansdominerad arbetskultur som är en följd av tekniknormen i samhället och nätverken bidrar på detta sätt till att arbetsplatserna blir mer attraktiva för kvinnorna. Med tekniknormen avses en norm som konstruerar teknik som något som skapats av starka och tekniskt begåvade män där kvinnor anses som tekniskt inkompetenta. Studien uppenbarar att kvinnor upplever att de behöver offra stora aspekter av sin feminina identitet för att passa in i branschen och att arbetsplatsen genomsyras av en makthierarki som styrs av ledande män vilket resulterar i att rekryteringen av kvinnliga medarbetare i ledningspositioner motarbetas. Följden blir att andelen kvinnliga ledare i IT-branschen inte ökar och att den kritiska massan av kvinnliga medarbetare uteblir som skulle behövas för att kvinnor skulle kunna trivas bättre på de företagen.

Utmaningarna som samhället står inför, med den ökade digitaliseringen av våra liv och behovet av tekniskt nytänkande, resulterar i att det kommer att krävas smartare och effektivare lösningar. Som det framkom i vår studie, betyder det att tekniken behöver utvecklas utifrån både manliga och kvinnliga perspektiv. Gemensamt behöver vi skapa lösningar i samhället som i sin tur gynnar utvecklingen av digitala praktiker, resurser, artefakter och system inom IT-branschen. En förändrad tekniksyn som leder till en jämställd teknikutveckling kommer att förändra tekniken som i sin tur kommer att förändra vårt samhälle genom att ändra på genusrelationerna. I det komplexa systemet som omfattar teknik och samhälle kan en sådan förändring bara uppstå inifrån. Därmed får de kvinnliga nätverken en viktig roll som inte går att överskattas i sin betydelse.

6.1 Studiens generaliserbarhet

För att utvärdera studiens generaliserbarhet kan en diskussion föras. Eftersom denna studie fokuserar på kvinnliga nätverk och deras syn på jämställd teknikutveckling inom IT-branschen, kan det vara begränsat till denna specifika population. Resultaten och slutsatserna av denna studie kan vara relevanta och tillämpbara för liknande nätverk eller grupper av kvinnor som är engagerade inom informatikområdet. Dock är det viktigt att poängtera att det kan finnas variationer inom grupper av kvinnliga nätverk vilket kan påverka generaliserbarheten av resultaten. Vidare går det även att diskutera reliabiliteten av studien. Resultaten baseras på information från respondenterna där det som sagts kan tolkas olika då händelser går att uppfattas på olika sätt. Med grund i det empiriska materialet kan det konstateras att respondenterna besvarar frågorna som ställts på ett liknande sätt vilket ökar resultatens reliabilitet. Detta på grund av att information som framkommit av intervjuerna även går att återfinna i den relaterade forskningen och litteraturen, vilket på så sätt ökar resultatens tillförlitlighet.

6.2 Förslag till framtida forskning

Ett förslag till framtida forskning är en intressant aspekt som uppstått under arbetets gång. Det har i dagens värld blivit allt viktigare att ha möjlighet att arbeta hemifrån samt att vara flexibel med

sina arbetstimmar. Detta är även någonting som förekom under intervjuerna där respondent nio poängterade att detta är någonting som kan attrahera kvinnor till IT-branschen. Det finns flera aspekter att utforska och fördjupa sig i när det gäller denna fråga som kan användas till den framtida forskningen. En aspekt kan vara att undersöka om möjligheten att arbeta hemifrån och ha flexibla arbetstider verkligen lockar kvinnor till IT-branschen. Via intervjuer går det således att urskilja hur dessa flexibla arbetsmöjligheter påverkar kvinnornas attraktion till branschen. Utifrån ett mer företagsperspektiv, skulle det kunna undersökas hur företag kan implementera och stödja dessa flexibla arbetsmöjligheter för att undersöka ifall denna strategi är framgångsrik för att attrahera samt behålla kvinnliga talanger inom branschen. En annan aspekt skulle kunna vara att undersöka om de flexibla arbetsmöjligheterna kan bidra till att minska de hinder och utmaningar som kvinnor ofta stöter på i arbetslivet. Genom att undersöka ämnet skulle det gå att få reda på hur detta kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö för kvinnor inom IT-branschen. Detta förslag på framtida forskning kan således öka förståelsen för hur det skulle kunna gå att få en mer attraktiv arbetsmiljö för kvinnor och därigenom främja jämställdhet och mångfald inom IT-branschen.

Referenslista

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2 uppl. Stockholm: Liber.
- Akavia (2021). *Jämställdhet inom IT-branschen minskar kompetensbristen*.
https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyror/rapport_jamstallldhet-inom-it-branschen-2021.pdf (Hämtad 2023-02-14).
- Ashcraft, C., McLain, B., & Eger, E. (2016). Women in Tech: The Facts. *NCWIT Workforce Alliance*.
https://wpassets.ncwit.org/wp-content/uploads/2021/05/13193304/ncwit_women-in-it_2016-full-report_final-web06012016.pdf (Hämtad 2023-02-10).
- Bastalich, W., Franzway, S., Gill, J., Mills, J., & Sharp, R. 2007. *Disrupting Masculinities*.
Australian Feminist Studies, 22(54); 285-400. DOI: 10.1080/08164640701578765.
- Borglund, T., Geer, H. D., Sweet, S., F, Frostenson, M., Lerpold, L., Nordbrand, S., Sjöström, E & Windell, K. (2017). *CSR och hållbart företagande*. 2 uppl. Stockholm: Sanomautbildning.
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.
- Chuang, S & Eversole, B. A. W. (2022). The Essential Leadership Skills for Women Leaders in the Age of Industry 4.0. *Advancing Women in Leadership*, 41(1); 38–49.
- Connell, R. W. (1996). *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6); 829-859.
- Faulkner, J. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Science Studies Unit*. 1(1); 3-18. DOI: 10.1080/19378620902721322.
- Hodgkinson, L. (2000). Is Technology Masculine? Theorising the Absence of Women. University as a Bridge from Technology to Society. *IEEE International Symposium on Technology and Society*. 121-126, doi: [10.1109/ISTAS.2000.915589](https://doi.org/10.1109/ISTAS.2000.915589)
- De Souza, N, P, R., & Gama, K. (2020). Diversity and Inclusion: Culture and Perception in Information Technology Companies. *IEEE Rev. Iberoam. Tecnol. Aprendiz*. 15; 352–361.
<https://doi.org/10.1109/RITA.2020.3033254>
- Edgren, J., & Skärvad, H. (2014). 2 uppl. *Nätverksorganisationer - outsourcing, partnerskap och nya organisationsformer*. Liber AB.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., & Styhre, A. (2006). *Organisation och organisering*. 2 uppl. Malmö: Liber.
- Gorbacheva, E., Beekhuyzen, J., Brocke, J.V., Becker, Jörg. (2018). Directions for research on gender imbalance in the IT profession. *European Journal of Information Systems*. 28(1); 43-67. DOI: 10.1080/0960085X.2018.1495893
- Hughes, O. (2021). Tech jobs are booming, and hybrid working sees more women join the industry. *Zdnet*. 17 november.
<https://www.zdnet.com/article/tech-jobs-are-booming-and-hybrid-working-sees-more-women-join-the-industry/> (Hämtad 2023-02-05).
- IT&Telekomföretagen. (2020). *IT-kompetensbristen*. Almega.
<https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2020/12/ittelekomforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version.pdf> (Hämtad 2023-02-14).
- Jacobsen, D, I., & Thorsvik, J. (2014). *Hur moderna organisationer fungerar*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Koch, Svedberg, G., & Peters, A.-K. (2021). Om utbildningens möjlighet att förändra den

- mansdominerade teknikkulturen. I Franzén, C. & Tzimoula, D. (ed.). *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur, s. 223–241.
- Mellström, U. (2004). Machines and masculine subjectivity: Technology as an integral part of men's life experiences. *Men and Masculinities*, 6: 368. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1097184X03260960#:~:text=https%3A//doi.org/10.1177/1097184X03260960>
- Mickey, Ethel L., (2022). The Organization of Networking and Gender Inequality in the New Economy: Evidence from the Tech Industry. *Work Occup.* 49: 383–420. <https://doi.org/10.1177/07308884221102134>.
- Nationalencyklopedin. (u.å). Företagskultur. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/f%C3%B6retagskultur> (Hämtad 2023-03-30).
- Nationalencyklopedin. (u.å). Jämställdhet. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> (Hämtad 2023-03-28).
- Nilsson, E. (2023). “Man kan ha mångfald utan jämställdhet”. *Universitetslärares*. 23 april. <https://universitetslararen.se/2023/04/27/man-kan-ha-mangfald-utan-jamstalldhet/> (Hämtad 2023-05-29).
- Oates, B. J. (2006). *Research Information Systems and Computing*. London: SAGE Publication.
- Rienecker, L., & Jörgensen, S, P. (2022). *Att skriva en bra uppsats*. 4 uppl. Stockholm: Liber AB.
- Rossi, K & Harland, S. (2023). The impact of women in tech: “It will take constant effort to ensure women have opportunities to enter and progress in technology jobs.” *Lloyds Banking Group*. 11 januari. <https://www.lloydsbankinggroup.com/insights/the-impact-of-women-in-tech.html> (Hämtad 2023-03-01).
- SISA. (u.å). *Svenska informationssystemakademin*. <http://sisa-org.se/> (Hämtad 2023-05-25).
- TechSverige. (2021). Ny guide för tech-jämställdhet. 17 Augusti. <https://www.techsverige.se/2021/08/ny-guide-for-tech-jamstalldhet/> (Hämtad 2023-03-21).
- TechSverige. (u.å). Statistik. <https://www.techsverige.se/om-oss/statistik/> (Hämtad 2023-03-21).
- TechSverige. u.å. Statistik kvinnor och män. <https://www.techsverige.se/om-oss/statistik/statistik-kvinnor-och-man/> (Hämtad 2023-03-21).
- Thomas, K., R. (2017). Understanding Women's Experiences of Sexism in the Modern Workplace. *The George Washington University ProQuest Dissertations Publishing*. <https://www.proquest.com/openview/6bb762741bfcf3db1e151e948f241b4b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Women In Tech. 2023. *About women in Tech - get to know us and our mission*. <https://womenintech.se/about/> (Hämtad 2023-03-07).

- Wajcman, J. 2009. Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 1-10. doi:10.1093/cje/ben057
- Yu., C & De la Mora, A. & Kemis, M. (2017). Recruiting and Retaining Women in Information Technology Programs. *New Directions for Community Colleges*. 2017(178): 79-90. doi: 10.1002/cc.20255.

Bilaga 1 - Intervjuguide

Bakgrund

1. Hur gammal är du?
2. Har du någon eftergymnasial utbildning? Om ja, vilken?
3. Hur länge har du arbetat inom IT-branschen?
4. Vad arbetar du med i dagsläget?
5. Hur skulle du beskriva nätverket som du är med i?
6. Hur länge har du varit aktiv i det kvinnliga nätverket?
7. Vad är din roll i nätverket? Vilka är dina uppgifter?

Kvinnliga nätverkens perspektiv

8. Vilka specifika åtgärder vidtar ditt nätverk för att främja jämställdhet inom IT-branschen? Och hur arbetar ni för att nå målet om en fördelning på minst sextio-fyrtio mellan könen i teknisknära roller år 2030?
9. Vad anser ni är den mest effektiva strategin för att öka antalet kvinnor inom IT-branschen?
10. Hur har ni sett att ert nätverk har påverkat ökningen av kvinnliga anställda inom IT-branschen?
 - a. Hur mäter ni detta?
11. Har ni mött några utmaningar i ert arbete? Vilka isåfall?
12. Vad tror ni är anledningen till att antalet kvinnor inom IT-branschen inte ökat i den takt som förväntats trots de ökade antalet nätverk och initiativ?

Jämställdhet i teknikutvecklingen

13. Vilken roll kan teknologin spela i att främja jämställdheten inom IT-branschen och hur kan teknologin användas för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö?
14. Kan du ge exempel på tekniska lösningar eller verktyg som ditt nätverk använder för att främja jämställdhet inom IT-branschen?
15. Varför är det viktigt med jämställdhet och mångfald i teknikutveckling?
16. Hur tror ni att nätverket kan påverka teknikutvecklingen?

Företagsåtgärder för ökad jämställdhet inom IT-branschen

17. Vilka åtgärder skulle ni vilja se företag vidta för att öka jämställdheten inom IT-branschen?
18. Hur kan ni som kvinnligt nätverk stödja företag gällande en ökad jämställdhet inom IT-branschen?
19. Anser du att det företag du arbetar i tar sitt ansvar för att skapa en mer jämställd IT-bransch? På vilket sätt isåfall? (Ifall de inte jobbar med nätverket 100%)

Motivation/Organisationskultur

20. Vad har motiverat dig till IT-branschen?
21. Vad tror du motiverar andra kvinnliga medarbetare till branschen/stanna kvar?
 - a. Varför hoppar kvinnor av branschen?

22. Vilka faktorer i organisationskulturen tror du påverkar hur väl kvinnor trivs inom IT-branschen, och hur tror du att dessa faktorer kan förbättras för att öka trivseln och inkluderingen av kvinnor inom branschen?