

Kvinnor i juristbranschen

- en kvalitativ studie om identitet och könade arbetsupplevelser

Katrin Lintunen

Pro gradu-avhandling i ledarskap, strategi och organisation

Handledare: Astrid Huopalainen & Mika Mård

Fakulteten för samhällsvetenskaper, ekonomi och juridik

Åbo Akademi 25.05.2023

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER, EKONOMI OCH JURIDIK

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Ledarskap, strategi och organisation	
Författare: Katrin Lintunen	
Arbetets titel: Kvinnor i juristbranschen – <i>En kvalitativ studie om identitet och könade arbetsupplevelser</i>	
Handledare: Astrid Huopalainen	Handledare: Mika Mård
<p>Historiskt sett har juristyrket varit mansdominerat och därmed förknippas det fortfarande ofta med maskulina egenskaper och konservativa normer. Fastän det statistiskt sett arbetar flera kvinnor än män i juristbranschen idag så betyder detta inte automatiskt att flera kvinnor arbetar i organisationernas toppositioner. Normer släpar ofta efter statistiken och organisationerna som kvinnliga jurister arbetar för är inte nödvändigtvis uppbyggda på ett sätt som främjar deras karriärframgång.</p> <p>Tidigare forskning har diskuterat hur kvinnor och män som utgör en minoritet i organisationer arbetar med sin identitet. Däremot vet vi mindre om hur kvinnor arbetar med sin identitet i en bransch där de nyligen övergått från att vara i minoritet till att vara i en liten majoritet. Syftet med denna studie är därför att undersöka relativt nytexaminerade kvinnliga juristers tankar och upplevelser angående sin yrkesidentitet samt att få insikt i hur deras identitetsarbete kommer till uttryck i relation till potentiella könade arbetsupplevelser och normer.</p> <p>Den teoretiska referensramen grundar sig på ett perspektiv på kön och identitet som konstant pågående och föränderliga processer som skapas och upprätthålls i samspel med omvärlden. Det empiriska materialet består av sex semistrukturerade intervjuer med kvinnliga jurister. Utgående från den teoretiska referensramen och de kvinnliga juristernas berättelser framställer jag en tematisk analys enligt följande teman: <i>Att bli (kvinnlig) jurist, Att vara (kvinnlig) jurist, Att bygga en karriär som (kvinnlig) jurist</i> och <i>Att vara mer än en (kvinnlig) jurist</i>. Rubriken för det första temat syftar inte på kön och identitet som något oföränderligt som man kan <i>bli</i>. Ordvalet syftar i detta fall på berättelser om att börja sin karriär som jurist.</p> <p>I avhandlingen redogör jag för hur de kvinnliga juristerna genomgående arbetar med sin identitet för att passa in i de roller och förväntningar som omvärlden ställer på dem. Mycket av identitetsarbetet är kopplat till informanternas upplevelser av att vara nya och relativt oerfarna jurister. Den ideala juristen beskrivs inte som en man utan i stället som en slags ”superkvinna” eller en bättre version av dem själva. Informanterna beskriver även en paradoxal upplevelse av att samtidigt <i>vara</i> och <i>inte vara</i> något vilket tidigare identitetslitteratur har tenderat att förbise.</p> <p>Studien bidrar till en mera nyanserad och djupgående förståelse av identitetsarbete och jämställdhetsforskning.</p>	
Nyckelord: <i>identitet, yrkesidentitet, identitetsarbete, könade organisationer, juristbranschen, könade arbetsupplevelser, kvinnliga jurister</i>	
Datum: 25.05.2023	Sidantal: 84

Innehållsförteckning

1 Inledning och problemdiskussion	1
1.1 Juristbranschen	2
1.2 Avhandlingens syfte	3
1.3 Disposition	4
2 Teori och tidigare forskning	5
2.1 Kön och genus	5
2.2 Könade organisationer och professioner	7
2.3 Identitet	9
2.3.1 Yrkesidentitet	10
2.4 Kön och yrkesidentitet	12
3 Metod	14
3.1 Kvalitativ metod	14
3.2 Intervjuer	16
3.2.1 Mina intervjuer	18
3.3 Analysmetod	20
3.4 Etik och trovärdighet	22
4 Empiri	25
Amanda	25
Bianca	35
Cecilia	41
Daniela	48
Ellen	55
Frida	62
5 Analys och diskussion	69
5.1 Att bli (kvinnlig) jurist	69
5.2 Att vara (kvinnlig) jurist	73
5.3 Att bygga en karriär som (kvinnlig) jurist	77
5.4 Att vara mer än en (kvinnlig) jurist	78
6 Sammanfattning och slutsatser	81
6.1 Studiens bidrag	83
6.2 Fortsatt forskning	84
Källor	85
Bilaga 1 – intervjuguide	90

1 Inledning och problemdiskussion

En del yrkesroller såsom doktor, professor eller sjukskötare är starkt förknippade med ett visst kön. Om verkligheten inte speglar dessa förväntningar skapas ett behov av att precisera: *kvinnlig* doktor eller *manlig* sjukskötare (West & Zimmerman, 1987). Juristyrket är ett yrke som historiskt sett varit mansdominerat (Haynes, 2012) och som därmed fortfarande ofta förknippas med maskulina egenskaper och konservativa normer. Många av oss har antagligen en tydlig bild av hur en typisk jurist ska se ut eller vilka egenskaper en jurist ska besitta. Men stämmer detta överens med verkligheten? Precis som med många andra yrken som historiskt sett varit mansdominerade, såsom läkaryrket eller polisycket, så är det idag fler och fler kvinnor som väljer att utbilda sig till jurister (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). I själva verket kan man redan observera en omställning inom juristbranschen i Finland där klyftan mellan könen idag påvisar en liten kvinnlig majoritet (Statistikcentralen, 2019). Denna kvinnliga majoritet är dock en relativt ny förändring och omställningen i könsfördelningen medför nya utmaningar för juristbranschen som måste anpassa sig till en växande kvinnlig arbetskraft. Statistiskt sett arbetar flera kvinnor än män inom juristbranschen idag men bara för att branschen nyligen har klassificerats som jämställd så betyder det inte att det är kvinnor som arbetar i organisationens toppositioner. Antalet kvinnor har inte ökat i samma takt då det kommer till högre arbetspositioner inom juristbranschen (Rantanen, 2022; Finlands Advokatförbund, 2022b). Det här är en trend som man även har kunnat observera i andra delar av världen såsom i Australien, Nya Zeeland, Storbritannien och USA (Pinnington & Sandberg, 2013; Pringle m.fl., 2017). Normer släpar ofta efter statistiken och även om det statistiskt sett arbetar flera kvinnor inom juristbranschen så betyder det inte automatiskt att organisationerna som de arbetar för är uppbyggda på ett sätt som främjar kvinnors karriärframgång.

Tidigare forskning har diskuterat hur kvinnor och män som utgör en minoritet arbetar med sin identitet men vi vet mindre om hur kvinnor arbetar med sin identitet i en bransch där de nyligen övergått från att vara i minoritet till att vara i en liten majoritet. Detta väcker frågor om hur relativt nyutexaminerade kvinnor upplever sig själva och sin vardag i en bransch med en kontinuerligt växande kvinnlig arbetskraft vars

inverkan ännu inte kan observeras på alla hierarkiska nivåer. I min avhandling vill jag därför undersöka kvinnliga juristers tankar och upplevelser kring sin yrkesidentitet samt deras identitetsarbete i relation till potentiella könade normer.

1.1 Juristbranschen

Den finska arbetsmarknaden har historiskt sett varit tydligt uppdelad i kvinnliga och manliga yrken. Detta stämmer fortfarande till stor del men man har också kunnat observera att allt fler kvinnor väljer att utbilda sig till yrken som tidigare har varit tydligt mansdominerade såsom läkare eller jurister (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022).

En jurist är en person som har avlagt en högre högskoleexamen och utexaminerats som juris magister (Finlands Advokatförbund, 2022a). Åklagare, domare och advokater hör också till de traditionella juristyrkena (Finlands Juristförbund, 2022) fastän de här titlarna kräver tidigare arbetserfarenhet inom juristbranschen samt potentiell vidareutbildning för att uppnås. Tillsammans utgör dessa yrken det som jag i min avhandling kommer att kalla för juristbranschen.

Juristbranschen är en bransch som ofta spontant tolkas som konservativ och gammalmodig, vars medlemmar tilldelas stereotypiskt maskulina egenskaper såsom auktoritet, styrka och yrkesambition. I verkligheten ser branschen väldigt annorlunda ut idag, och mycket har förändrats redan om man betraktar det senaste årtiondet. Majoriteten av arbetstagarna inom juristbranschen år 2010 var de facto män men sedan dess har andelen kvinnor inom branschen ökat med jämn takt. Sedan år 2015 har det konstaterats att flera kvinnor än män verkar inom branschen, och år 2019 bestod branschen av 55 % kvinnor och 45 % män (Statistikcentralen, 2019). Ett yrke anses vara jämställt då det finns minst 40 % av både manliga och kvinnliga arbetstagare (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022) och därmed kan man idag beskriva juristbranschen som relativt jämställd då man tittar på könsfördelningen inom branschen i allmänhet.

Av könsfördelningen bland specifika yrken inom juristbranschen framgår att kvinnor utgör mer än hälften av alla åklagare och domare i Finland. Det stämmer överens med faktumet att flera kvinnor än män söker in till landets juristutbildningar (Rantanen, 2022). Kvinnor utgör dock enbart 36 % av alla advokater i Finland (Finlands Advokatförbund, 2022b) vilket riktar uppmärksamheten på frågan varför flera kvinnliga jurister inte vidareutbildar sig till advokater. Rantanen (2022) teoretiserar kring om detta kan bero på att kvinnor fortfarande upplever att det är svårt att balansera familjeliv med advokatyrket. Detta stämmer överens med tidigare resultat av Pinnington och Sandberg (2013) där det framkommer att existerande förväntningar på att arbetet bör prioriteras före familjelivet utgör en barriär för kvinnliga juristers karriärframgång.

Enligt Finlands Juristförbunds jämställdhetsplan (2018) är kvinnliga juristers genomsnittslön 82 % av manliga juristers genomsnittslön och det existerar fortfarande en oförklarlig löneskillnad på 7,6 % mellan kvinnor och män. I jämställdhetsplanen framkommer även att betydligt färre kvinnliga jurister arbetar i ledarskapsroller jämfört med manliga jurister inom både den offentliga och den privata sektorn (Finlands Juristförbund, 2018). Detta tyder på att det fortfarande finns utrymme för förbättring inom juristbranschen när det kommer till jämställdhet mellan könen.

1.2 Avhandlingens syfte

Juristyrket och kvinnliga jurister har studerats tidigare men fokus har tenderat att ligga på bland annat karriärframgång (Pinnington & Sandberg, 2013), könade organisationsprocesser och hierarkier (Pringle m.fl., 2017) samt karriärambition och uppfattningar kring existerande karriärmöjligheter (Walsh, 2012). Diskussioner om kvinnliga juristers identitet och självuppfattning har inte varit lika centrala teman. Kvinnliga jurister diskuteras ofta i form av statistik och därmed uppmärksammas sällan enskilda kvinnors upplevelser och åsikter, förutom då det handlar om speciellt negativa upplevelser såsom sexuella trakasserier (se till exempel Kerkelä, 2017; Teittinen, 2017; MTV Uutiset, 2018). Syftet med min studie är att undersöka relativt nyutexaminerade kvinnliga juristers tankar och upplevelser angående sin yrkesidentitet samt att få insikt i hur deras identitetsarbete kommer till uttryck i relation

till potentiella könade arbetsupplevelser och normer. Jag vill lyfta fram dessa kvinnors upplevelser för att ge en inblick i hur kvinnliga jurister förstår sitt professionella *jag* i en bransch där könsfördelningen relativt nyligen övergått till en kvinnlig majoritet. Studiens resultat bidrar till en mera nyanserad och djupgående förståelse av identitetsarbete och jämställdhetsforskning.

1.3 Disposition

Detta inledande kapitel efterföljs av ett teorikapitel där jag lyfter fram relevanta teorier och tidigare forskning som bidrar till diskussionen om mitt eget insamlade material. Teorikapitlet inleds med en allmän diskussion om kön och genus och förflyttar sig sedan till en mer specifik diskussion om könat arbete och könade organisationer. Detta följs av en diskussion om identitet och yrkesidentitet och avslutas slutligen med en diskussion som sammankopplar kön och identitet.

I metodkapitlet presenterar och argumenterar jag för mitt val av semistrukturerade intervjuer som metod. I kapitlet beskriver jag även hur jag gått till väga då jag valt mina intervjupersoner och utfört mina intervjuer. Slutligen redogör jag för mitt val av analysmetod och diskuterar trovärdighet och etiska frågeställningar som framkommer i samband med min studie.

Metodkapitlet följs av ett empirikapitel där jag presenterar mitt material i form av sammanfattade berättelser av det ursprungliga intervjumaterialet. Syftet med detta kapitel är att återberätta vad som framkommit i intervjuerna på ett så objektivt och verklighetstroget sätt som möjligt och att ge de kvinnliga juristerna en egen röst i min avhandling. I det därpå följande analyskapitlet redovisar jag sedan mina egna tolkningar av hur dessa kvinnliga jurister formar sin yrkesidentitet i relation till könade upplevelser och normer inom juristbranschen. Dessa tolkningar grundar sig på den teoretiska referensram som presenterats tidigare i avhandlingen. I avhandlingens sista kapitel förs slutligen en sammanfattande diskussion där jag presenterar mina slutsatser och förslag på fortsatt forskning.

2 Teori och tidigare forskning

I detta kapitel redogör jag för det teoretiska ramverk som jag stöder min analys och diskussion på. För denna avhandling har jag valt att anta ett perspektiv på kön och identitet som konstant pågående och föränderliga processer som skapas och upprätthålls i samspel med omvärlden. Teorierna och den tidigare forskningen som diskuteras i detta kapitel stöder detta perspektiv.

2.1 Kön och genus

Kön och *genus* är begrepp som inte har någon entydig definition utan som har diskuterats väldigt mycket inom forskarvärlden. Under 1960- och 1970-talen var det fortfarande vanligt att forskare uppfattade och teoretiserade kring kön och genus som något fastställt och oföränderligt, inte bara ur ett biologiskt utan även ur ett socialt perspektiv (West & Zimmerman, 1987). Många moderna forskare, speciellt inom genusvetenskapen, anser dock att kön är ett socialt konstruerat koncept som är föränderligt och som upplevs på olika sätt beroende på kontexten som vi befinner oss i (Butler, 2004; Franzén & Tzimoula, 2021). Andra skiljer på *kön* och *genus* genom att diskutera det biologiska könet och det sociala genuset (se Acker, 1990). Även i min avhandling har jag valt att utgå från ett perspektiv på kön som konstant föränderligt och kontextbundet med fokus på det sociala framför det biologiska. I stället för att genomgående differentiera mellan begreppen *kön* och *genus* har jag i denna avhandling valt att diskutera *kön* som ett socialt konstruerat koncept.

I enlighet med Butler (1990; 2004) framhäver Franzén och Tzimoula (2021) att kön är performativt, det vill säga att kön konstrueras genom agerande, språk och handlingar i stället för att det skulle vara något som man bara automatiskt *är*. Könskonstruktion vägleds av olika könsnormer och vi kan välja att bekräfta eller förkasta de existerande normerna genom vårt sätt att klä oss, vårt sätt att tala och vårt sätt att förhålla oss till andra människor och omvärlden (Franzén & Tzimoula, 2021). Ju mer vi väljer att distansera oss från rådande könsnormer desto större blir dock risken för socialt utanförskap (Butler, 2004). Kön är något som vi konstant *gör* och som hela tiden kan förändras och utvecklas. Butler (2004) framhäver speciellt den sociala aspekten av att

göra kön och menar att könet alltid konstrueras utanför kroppen i samspel med eller i förhållande till någon annan, vare sig det handlar om en riktig person eller en sinnesförmimelse.

Det finns även många andra faktorer som påverkar våra uppfattningar av män och kvinnor såsom klass, ålder, sexualitet och etnicitet (Franzén & Tzimoula, 2021). Fastän dessa inte står i fokus i denna avhandling är det bra att hålla denna intersektionalitet i minnet. Kön är inte något som konstrueras och *görs* i ett vakuum separat från omvärlden utan det samspelar och påverkas av många andra variabler. Vad det betyder att vara en kvinna eller en man påverkas till stor del av de olika förväntningar som ställs på en kvinna eller en man i olika situationer. Redan från födseln skiljer vi på flickor och pojkar genom klädsel samt sättet vi tilltalar och behandlar dem. Dessa normer vägleder och visar oss från en tidig ålder vad som är accepterat respektive icke-accepterat (Franzén & Tzimoula, 2021). Precis som våra uppfattningar om kön är normer också starkt beroende av kontexten. Det kan finnas märkbara skillnader mellan till exempel länder och kulturer men också i mindre skala såsom mellan yrken och organisationer. Pluralformen ”kvinnor” är i sig själv problematisk eftersom den tyder på en gemensam identitet som inte beaktar de olikheter som uppstår på grund av faktorer såsom historisk kontext, etnicitet, sexualitet eller klass (Butler, 1990). Samma problematik kan observeras med pluralformen ”män”.

Inom genusvetenskaplig forskning diskuteras även den existerande maktobalansen mellan kvinnor och män som väsentligt för hur vi uppfattar kön. Butler (1990) lyfter bland annat fram uppfattningen om mannen som subjekt och kvinnan som ”den Andra” som avviker från subjektet. Franzén och Tzimoula (2021) fortsätter i liknande tankebanor och framhäver att män genom tiderna har uppfattats ha en högre ställning i vårt samhälle och därmed har de uppfattats som en könsneutral norm som kvinnor jämförs med. Eftersom kvinnor avviker från samhällets manliga norm tolkas de som underordnade och annorlunda.

2.2 Könade organisationer och professioner

Tidiga feministiska och kritiska organisationsteorier från 1970- och 1980-talen har tenderat att förbise kopplingar mellan ojämlikhet, könsfördelning och maktstrukturer inom organisationer. Acker (1990) redogör för frånvaron av en ordentlig problematisering av könsskillnader inom organisationer genom att poängtera att organisationer till stor utsträckning består av män. I stället för att ifrågasätta kvinnors frånvaro inom dessa organisationer har forskare tolkat de maskulina perspektiven som könsneutrala. När dessa könsskillnader senare lyfts fram har forskare argumenterat för att det är människorna i organisationen som överfört sina könade attityder till en i övrigt könsneutral organisationsstruktur och således har man försökt separera organisationsstrukturerna från människorna som verkar inom dessa strukturer.

Ur ett hierarkiskt perspektiv har kvinnans roll i organisationen återspeglat hur kvinnor identifierats och tolkats i samhället i allmänhet. Kvinnan och kvinnokroppen förknippas med barnafödande och familjeliv vilket länge uppfattats som en barriär för att klara av arbetslivets krav på samma sätt som en man kan och därmed har kvinnans arbetsinsatser nedvärderats och setts som mindre betydelsefulla (Acker, 1990). Enligt West och Zimmerman (1987) har det övergripande tanke sättet i västerländska länder historiskt varit att de biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män också automatiskt fastställer fundamentala psykologiska och beteendemässiga skillnader mellan könen. Argument som upprätthåller en könssegregerad hierarki och fördelning av arbetsmarknaden grundar sig ofta på dessa arkaiska idéer om stereotypiska personlighetsskillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor påstås vara för emotionella för att klara av ledarskapsroller eftersom en ledare karaktäriseras av maskulina egenskaper såsom logiskt tänkande och känslolöshet. I en studie utförd av Adamson och Kelan (2019) där man har tittat på kända kvinnliga ledares självbiografier kom man bland annat fram till att för att uppnå ledarskapspositioner måste kvinnor konstant balansera mellan det feminina och det maskulina. En kvinnlig ledare får inte framstå som alltför feminin och måste därmed kontrollera sin emotionella sida men samtidigt får hon inte heller framstå som alltför maskulin och känslolokall. Denna ständiga balansgång framhäver svårigheterna för kvinnor att ”göra kön” på rätt sätt och tyder på att det existerar vissa förväntningar på kvinnor att förändra sin personlighet och

identitet för att passa in i rollen som ledare i stället för att rollen modifieras för att passa kvinnan (Adamson & Kelan, 2019).

Som en följd av olika kvinnorättsrörelser, uppdaterad lagstiftning och lika möjligheter till utbildning har samhället tagit många stora steg mot en mer jämställd arbetskraft (Acker, 2012). Trots dessa framsteg är ojämlikhet mellan könen fortfarande ett vanligt problem inom många organisationer idag. I Finland syns detta bland annat i en fortsatt stark vertikal och horisontell könsfördelning av arbetsmarknaden samt oförklarliga löneskillnader mellan män och kvinnor (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Den fortsatta ojämlikheten inom organisationer kan enligt Acker (1990; 2012) bero på osynliga processer och strukturer inom organisationer som reproducerar och främjar ett segregerat synsätt på män och kvinnor samt könade uppfattningar om vad maskulinitet och femininitet innebär. Pringle m.fl. (2017) identifierar till exempel icke-flexibla arbetstider, förväntningar om att man måste arbeta långa dagar med en ohälsosam arbetsbelastning och dåliga möjligheter för att balansera arbete med familj och fritid som några potentiella organisatoriska barriärer för kvinnor inom juristbranschen.

Den manliga industriarbetaren betraktades länge som prototypen av en arbetstagare och fastän detta inte längre stämmer så är den typiska arbetstagaren i dagens samhälle inte heller könlös. Vårt kön och vår identitet återspeglas i all växelverkan som vårt arbete förutsätter av oss (Korvajärvi, 2010). Fastän det har blivit allt vanligare att se kvinnor i stereotypiskt manliga professioner samt i arbetsroller med högre status under de senaste femtio åren så finns det fortfarande många yrken som är starkt könsfördelade. Vi ser till exempel sällan kvinnliga civilingenjörer eller manliga sjukskötare (Franzén & Tzimoula, 2021).

Våra uppfattningar om könade professioner förändras även med tiden: yrken som en gång uppfattats som maskulina kan med tiden komma att uppfattas som feminina och tvärtom. Detta beror delvis på andelen kvinnor och män som träder in i en viss bransch eller ett visst yrke (Franzén & Tzimoula, 2021). Vissa professioner som traditionellt varit mycket maskulina såsom läkaryrket består idag av en ganska jämn fördelning av kvinnor och män men segregation har i stället börjat ske inom läkaryrket. Flera män än kvinnor arbetar till exempel som kirurger och detta arbete tolkas även ofta som

maskulint medan flera kvinnor än män arbetar som barnläkare vilket tolkas som feminint (Korvajärvi, 2010). En liknande trend kan observeras inom juristbranschen i Finland där könsfördelningen i allmänhet är relativt jämn men där män och kvinnor åtminstone till viss del specialiserar sig på olika saker¹.

2.3 Identitet

Identitet och självförståelse är begrepp som har intresserat forskare och akademiker sedan Platons tid (Brown, 2015). Bland annat inom fält såsom sociologi och psykologi har identitetsforskning länge varit populärt men på senare år har även organisationsteoretiker fattat intresse för ämnet. Detta har resulterat i mycket fragmenterad och oenhetlig forskning samt otaliga perspektiv på identitet (Miscenko & Day, 2016; Caza, Vough & Puranik, 2018). Ett begrepp som gång på gång lyfts fram inom identitetsforskning är dock identitetsarbete (eng. *identity work*) vilket syftar på individuella uppfattningar om det egna jaget både i stunden och ur ett mera långsiktigt perspektiv (Brown, 2017). I och med mängden identitetsforskning och olika synvinklar på identitet inom forskarvärlden är begreppet identitetsarbete vanligtvis dåligt avgränsat och det förblir ofta otydligt vad forskare faktiskt menar med detta (Caza, Vough & Puranik, 2018). I min diskussion om identitet kommer jag att utgå från uppfattningen om identitetsarbete som en pågående och interaktiv process. Brown (2017) nämner att andra liknande begrepp som forskare valt att använda är identitetskonstruktion (eng. *identity construction*), att *skapa* identitet med tillgängliga verktyg (eng. *bricolage*) eller identitetsprojekt (eng. *identity projects*) men identitetsarbete är det vanligast förekommande av dessa och därför har jag i denna avhandling valt att använda mig av just detta begrepp.

Identitet beskrivs av Brown (2015) som vår egen subjektiva uppfattning om vem vi har varit, vem vi är och vem vi vill vara i framtiden. Det finns även ett samförstånd bland många forskare om att de uppfattningar som vi har om oss själva och vår identitet strävar efter att svara på frågan 'vem är jag?' (Brown, 2015). Vissa forskare ifrågasätter dock om identitet enbart är något personbundet och introducerar tanken

¹ Fastän majoriteten inom juristbranschen i Finland består av kvinnor är 64 % av de jurister som väljer att utbilda sig till advokater män. Däremot är kvinnliga jurister i majoritet bland dem som väljer att arbeta som åklagare och domare (Rantanen, 2022; Finlands Advokatförbund, 2022b).

om att identitet i själva verket är en process (se Brown, 2017; Ashcraft, 2013; Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Sveningsson & Alvesson, 2003). Brown (2017) menar till exempel att identitetsarbete är en aktiv process som konstrueras i samverkan med olika sociala kontexter och som kräver konstant arbete för att upprätthållas. Denna process innefattar allt från skapande, upprätthållande och uppvisande till reparerande och omarbetande av den egna identiteten i privata och sociala sammanhang samt för att passa in i specifika identitetsroller som vi identifierar med (Brown, 2017). Sveningsson och Alvesson (2003) beskriver identitetsarbete som en dynamisk och pågående kamp som enbart kan förse oss med tillfälliga svar på frågan 'vem är jag?'. Samma oenighet som existerar bland identitetsforskningen i allmänhet kan observeras även här. Bland de forskare som anser att identitetsarbete är en process förekommer delade åsikter kring frågan om denna process är konstant pågående eller om processen sätts i gång i situationer där ens identitet ifrågasätts eller bestrids och man aktivt måste utföra identitetsarbete (Brown, 2017).

2.3.1 Yrkesidentitet

Diskussion kring identitet är viktigt ur ett organisatoriskt perspektiv eftersom det bidrar till vår förståelse av organisationer och hur organisering konstrueras (Brown, 2015). Under 1950- och 1960-talen började identitetsforskare till en större grad intressera sig för identitet i relation till olika organisationer och yrken. Yrkesidentitet uppfattades dock vanligtvis som något relativt stabilt och oföränderligt som främst förekom i sociala situationer (Lepisto, Crosina & Pratt, 2015). Ashcraft (2013) nämner också att tidigare organisationsforskare har tenderat att separera arbete och diversitet på ett sätt som har lett till att diversitetsfrågor såsom yrkesidentitet, arbetets meningsfullhet och löneskillnader hamnat i bakgrunden och därmed felaktigt tolkats som oväsentliga för vår förståelse av organisering. Följaktligen har detta bidragit till vår uppfattning om identitet som personbundet i stället för en pågående process mellan människor och organisationer. En vanlig tanke är att den organisation som vi är en del av eller det arbete som vi utför bidrar till hur vi konstruerar vår identitet men vad vi tenderar att glömma är att detta är en tvåsidig process där organisationens identitet samtidigt konstrueras av människorna som verkar inom den (Ashcraft, 2013). Precis som inom identitetsforskning i allmänhet har nyare forskning angående yrkesidentitet börjat förflytta sig mot ett mer processuellt och dynamiskt perspektiv.

Inom organisationer förväntas arbetstagare ta sig an olika professionella roller som tidvis kan skilja sig från privatlivets roller eller till och med strida mot dessa (Watson, 2008). Dessa professionella roller eller identiteter kan delvis vara förbestämda av omvärlden men samtidigt är det viktigt att komma ihåg att varje arbetstagare är unik och därmed existerar också en viss subjektivitet i formandet av en yrkesidentitet. Å ena sidan menar Watson (2008) att arbetstagarens identitetsarbete påverkas av existerande sociala identiteter såsom professionella förebilder samt befintliga diskurser som förknippas med dessa identiteter. Å andra sidan poängterar Watson (2008) också att arbetstagaren själv aktivt kan välja att acceptera eller förkasta de oskrivna regler och förväntningar som medföljer dessa sociala identiteter. Den individuella arbetstagaren har i viss mån en möjlighet att tolka och modifiera sin professionella identitet på en personlig nivå men det sker alltid ett samspel med omvärlden.

Vi formar till stor del vår yrkesidentitet kring de arbetsuppgifter och den expertis som förknippas med yrket. Då vår expertis ifrågasätts uppfattas detta ofta som ett hot mot den yrkesidentitet som vi har konstruerat vilket i sin tur skapar ett behov av aktivt identitetsarbete för att omvärdera vårt professionella *jag* (Lepisto, Crosina & Pratt, 2015). Lepisto, Crosina och Pratt (2015) betonar betydelsen av den Andra i relation till professionell identitet. Oberoende om den Andra tolkas som klienter, kunder, chefer, allmänheten, andra organisationer eller arbetstagare så spelar denne en viktig roll för den individuella yrkesidentiteten. Den Andra är inte enbart en utlösare för identitetsarbete utan en aktiv deltagare i processen som godkänner eller förkastar den yrkesidentitet som vi arbetar fram.

Yrkesidentiteten formas dock inte enbart av vad vi gör utan också av *varför* vi gör vad vi gör. Lepisto, Crosina och Pratt (2015) förklarar att många arbetstagare känner en sorts kallelse eller anser att deras jobb bidrar till en bredare samhällslig nytta vilket ger dem mening och betydelse som yrkesutövare. Identifikationen till en viss yrkesroll påverkas därmed också av hur meningsfullt arbetet upplevs.

2.4 Kön och yrkesidentitet

Korvajärvi (2010) poängterar att det skapas olika könade yrkesidentiteter redan under studietiden som sedan påverkar våra framtida yrkesval. Enligt Franzén och Tzimoula (2021) kan man i dagens samhälle observera en tydlig motsägelse mellan uppfattningar om personlig frihet angående val av studier och yrkesinriktning samt hur dessa val ser ut i praktiken. Vi känner att vi har en frihet att välja studie- och yrkesinriktning oberoende av vårt kön men samtidigt upprätthåller vi den existerande könsfördelningen inom arbetsmarknaden utifrån de beslut vi fattar i praktiken. Då vi träder in i arbetslivet arbetar de flesta av oss i organisationer som domineras av män, där den högsta ledningen består av män eller där kvinnor som tagit sig till toppen uppför sig som män, med andra ord är deras biologiska kön kvinnligt medan deras sociala kön är manligt (Acker, 1990).

Olika yrken karaktäriseras av kollektiva identiteter med specifika kännetecknande drag som ofta är könade till sin natur (Ashcraft, 2013). Att identifiera sig med en kollektiv yrkesidentitet eller en specifik organisation innebär att man accepterar gemensamma mål, värderingar och tankesätt men även stereotypa egenskaper och beteendemönster som en del av sin egen yrkesidentitet (Brown, 2017). Forskning har påvisat att distansen till den kollektiva yrkesidentiteten, det vill säga hur många av de kännetecknande karaktärsdragen som passar in på den enskilda personen, kan påverka faktorer såsom lön mera än vad kunskap och kompetens gör (Ashcraft, 2013). En könad kollektiv yrkesidentitet som favoriserar män kan alltså leda till att kvinnor med samma kunskap och kompetens värderas mindre eller till och med exkluderas eftersom deras biologiska och sociala kön inte stämmer överens med normen.

Könade organisationsprocesser främjar ett könat tänkande kring hur vi konstruerar vår identitet, hur vi väljer att klä oss samt hur vi uppför oss i sociala sammanhang (Acker, 1990). Enligt Haynes (2012) spelar utseende och klädsel en viktig roll i förkroppsligandet av professionalism. Däremot menar Haynes (2012) även att det är svårt att definiera förväntningarna och reglerna för ett professionellt utseende eftersom det inte finns några explicita regelverk. Förkroppsligandet av en yrkesidentitet kan vara speciellt svårt för kvinnor eftersom förväntningarna angående utseende och klädsel sällan är lika tydligt definierade och förankrade i tradition som de är för män.

Samtidigt som det är svårare för kvinnor att klä sig på rätt sätt i ett professionellt sammanhang på grund av diffusa normer så vore det speciellt viktigt för kvinnor att lyckas förkroppsliga en professionell identitet. Ett professionellt utseende ökar trovärdigheten och förmedlar yrkeskunskap medan ett utseende som på ett eller annat sätt avviker från den kollektiva identiteten kan påverka trovärdigheten negativt (Haynes, 2012).

3 Metod

Svensson och Ahrne (2015) beskriver vetenskaplig metod som ett sätt att ta sig från punkt A till punkt B. En metod är med andra ord en väsentlig del i ett forskningsprojekt som hjälper forskaren att förflytta sig från brist på kunskap till kunskap eller från ett problem till en lösning. Den vetenskapliga metoden som man väljer att använda sig av påverkar vilken typ av resultat man kommer fram till och därför är det mycket viktigt att man som forskare kan motivera och redogöra för sina metodologiska val (Svensson & Ahrne, 2015). I detta kapitel beskriver jag vilka metoder jag har använt mig av i min studie, redogör för mitt insamlade material och för det analytiska perspektiv som jag kommer att utgå från i diskussionen om mitt material. Kapitlet avslutas med en diskussion om etiska frågeställningar och trovärdighet.

3.1 Kvalitativ metod

Kvalitativa metoder är ett paraplybegrepp för alla olika forskningsmetoder som inte är menade att analyseras kvantitativt med hjälp av statistiska verktyg (Ahrne & Svensson, 2015). Kvalitativa metoder används alltså för att studera innehåll och betydelse i stället för statistiska fakta (Alvehus, 2013). Även om man ofta framställer kvalitativa metoder som en motsats till kvantitativa metoder så existerar det inte någon entydig skiljegräns mellan dessa metoder. En forskare kan välja att använda sig av antingen kvalitativa eller kvantitativa metoder men det är också fullt möjligt att kombinera de olika metoderna inom samma studie (Holme & Solvang, 1991).

Utförandet av ett kvalitativt forskningsprojekt skiljer sig dock till viss del från ett kvantitativt forskningsprojekt. En kvalitativ forskare är ofta i närmare kontakt med forskningsobjektet och forskningsmiljön (Ahrne & Svensson, 2015) vilket kan ge forskaren en djupare och mera nyanserad inblick i det som studeras men forskaren riskerar även att påverka sin omgivning genom sin närvaro. Forskningsprocessen blir också mera flexibel i ett kvalitativt forskningsprojekt. Teori, materialinsamling och analys följer inte i kronologisk ordning utan alla dessa skeden kan utspela sig samtidigt

och forskaren kan lättare anpassa sin forskningsdesign enligt potentiella förändringar som sker på fältet (Ahrne & Svensson, 2015).

Valet av kvantitativ eller kvalitativ forskning beror till stor del på hurdana forskningsfrågor man vill besvara. Forskningsfrågor som strävar efter att besvara *hur mycket*, *hur länge* eller *hur många* kräver ofta kvantitativa forskningsmetoder medan kvalitativ forskning intresserar sig mera för betydelserelaterade frågor såsom *hur* eller *varför* ett fenomen förekommer (Ahrne & Svensson, 2015). Enligt Alvehus (2013) åtar kvalitativ forskning ofta ett antropologiskt perspektiv där människans upplevelser, relationer, världsbild och sätt att skapa mening ses som betydelsefullt och värt att studera. Även min studie grundar sig i ett antropologiskt perspektiv där fokus ligger på subjektiva tankar och upplevelser: jag vill ta reda på *hur* könade normer konstrueras inom juristyrket och ännu mer specifikt *hur* kvinnliga juristers identiteter formas i relation till dessa normer. Jag anser därför att ett kvalitativt forskningsperspektiv lämpar sig bäst för att besvara dessa frågor.

Kvalitativ forskning söker inte efter ett entydigt rätt eller fel svar på samma sätt som kvantitativ forskning gör utan i stället strävar man som forskare efter att tolka sitt empiriska material på ett nyanserat sätt som bidrar till och utvidgar tidigare vetenskaplig forskning (Alvehus, 2013). Detta stämmer överens med min studie vars resultat bidrar till en mera nyanserad och djupgående förståelse av identitetsarbete och jämställdhetsforskning.

Kvalitativt forskningsmaterial kan samlas in på flera olika sätt. Ahrne och Svensson (2015) delar in kvalitativa metoder i tre övergripande kategorier: intervjuer, observationer och text- och visuell analys. Intervjuer omfattar frågeställningar och diskussioner med människor medan observationer (eller etnografi som man också brukar kalla det) innebär situationer där man observerar människor och fenomen. Kvalitativt forskningsmaterial kan även samlas in genom att man studerar olika texter eller bilder och utifrån detta försöker förstå människor och samhället (Ahrne & Svensson, 2015). I min studie har jag valt att använda mig av intervjuer som

materialinsamlingsmetod vilket jag motiverar i följande avsnitt där jag diskuterar den kvalitativa intervjun mera ingående.

3.2 Intervjuer

Människor har samlat kunskap genom intervjuer och samtal sedan antikens Grekland men det är först under det senaste århundradet som kvalitativa forskningsintervjuer i större utsträckning har börjat användas inom samhällsvetenskapen (Kvale & Brinkmann, 2014). Intervjuer är idag en av de vanligaste metoderna för att effektivt samla empiriskt material och de ger forskaren ett tillfälle att anpassa sina frågor till en viss situation och ett visst subjekt på ett sätt som inte är möjligt med andra forskningsmetoder (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Kvale och Brinkmann (2014) poängterar att intervjun är en tvåsidig social process där intervjuaren och intervjupersonen producerar kunskap tillsammans genom sina samtal medan Alvehus (2013) nämner att man med hjälp av intervjuer kan ta reda på hur en person tänker och känner samt hurdana åsikter och upplevelser denna person har. Eftersom jag är intresserad av att undersöka kvinnliga juristers tankar och upplevelser kring sin yrkesidentitet i relation till könade organisationspraktiker och normer anser jag att intervjuer utgör den lämpligaste metoden för min studie. Subjektiva tankar och upplevelser kommer tydligast fram genom aktiv diskussion mellan intervjuaren och intervjupersonen.

Under början av 1900-talet föredrog samhällsvetare att använda sig av strukturerade intervjuer bland annat i form av standardiserade frågeformulär eftersom dessa ansågs vara oproblematiska och lätta att använda i jämförelsesyfte (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Specifika enkätfrågor möjliggör användningen av kvantitativa metoder för analys av det insamlade materialet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015) vilket skapar en bättre utgångspunkt för generaliserbarhet vilket säkerligen tilltalar många forskare. Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) karaktäriseras standardiserade enkätintervjuer av att intervjuaren ställer frågor och den som intervjuas svarar på dessa frågor. Intervjuarens uppgift är att förbli så objektiv och neutral som möjligt.

Det var inte förrän 1960- och 1970-talen som kvalitativa intervjuer med en semistrukturerad eller ostrukturerad uppbyggnad som innehöll öppna intervjufrågor började växa i popularitet bland samhällsforskare. En betydande faktor för detta var den tekniska utvecklingen under denna tidsperiod som öppnade upp nya möjligheter för intervjuteknik bland annat genom att introducera bärbara bandspelare som möjliggjorde inspelningar av intervjuer ute på fältet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Till skillnad från standardiserade enkätintervjuer är intervjuarens roll i en kvalitativ intervju mera fri och det är vanligt att man ställer följdfrågor eller styr intervjun i en ny riktning beroende på de svar som framförs av intervjupersonen (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Idag har den kvalitativa intervjun som metod ett starkt fotfäste i forskarvärlden och dess resultat anses medföra viktiga inslag i forskning som man går miste om då man enbart använder sig av kvantitativa metoder.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) rekommenderar att man inte begränsar sina intervjuer inom några strikta ramar då man utför en kvalitativ studie. Under intervjugång kan det kännas naturligt att variera i vilken ordning man ställer frågorna samt hur noga man vill följa på förhand bestämda frågeställningar. Ofta kan man också behöva komplettera sin intervjuguide genom att ställa följdfrågor eller be om förtydliganden. Eftersom syftet med mina intervjuer inte är att samla generaliserbart material utan tvärtom är att lyfta fram individuella subjektiva upplevelser som bidrar till en mera nyanserad inblick i kvinnliga juristers identitetsarbete så anser jag att en semistrukturerad intervju med vissa färdigt utvalda frågor som ändå lämnar utrymme för situationsspecifika modifieringar lämpar sig bäst för min studie.

En betydande fördel med intervjuer som materialinsamlingsmetod är att man på ett tidseffektivt sätt kan samla information om en mängd olika samhällsfenomen. Man har även möjligheten att förflytta sig mellan intervju och analys och samla ytterligare information genom följdfrågor eller flera intervjuer med samma person. Därmed kan man lätt fördjupa sin analys kring speciellt intressanta ämnen (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Intervjuer fungerar även som bra komplettering till andra typer av materialinsamling såsom observationer och etnografiska studier eftersom de bidrar till en mera nyanserad och välgrundad analys av ett visst fenomen. Etnografiska studier utförs alltid ur forskarens perspektiv och om man är intresserad av andra människors

perspektiv så är intervjuer det enda sättet att få fram denna information (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015).

Precis som med alla andra metoder för materialinsamling så har även intervjuer vissa nackdelar som bör beaktas då man planerar och utför sin studie. Ur ett postmodernistiskt perspektiv har språkets roll i intervjun och speciellt uppfattningen om att språket reflekterar verkligheten kritiserats (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Språket är en social konstruktion som påverkas av kontexten vilket i detta fall är intervjusituationen och den som intervjuas skapar och uttrycker sin identitet genom språket. Det finns inget som garanterar att det som sägs i intervjun reflekterar personens verkliga handlingar. Hur och vad man väljer att säga i en intervju påverkar hur man presenterar sig själv och sin verklighet vilket följaktligen påverkar studiens resultat (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Eftersom fokuset i min studie ligger på individuellt identitetsarbete och hur man väljer att kommunicera sin identitet i intervjusituationen är en del av detta identitetsarbete så anser jag att detta inte har en avgörande inverkan på mina resultat. Däremot är det viktigt att vara medveten om att detta spelar en roll i alla intervjusituationer och att intervjupersonen aktivt väljer vad hen vill och inte vill berätta i intervjun. Ett annat problem som kan uppstå vid analyseringen av intervjuer är att den intervjuades mening och forskarens tolkning inte stämmer överens med varandra (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Risken för detta kan dock reduceras genom att forskaren ställer följdfrågor och ber om förtydliganden under intervjuens gång samt genom att låta intervjupersonen läsa igenom de relevanta delarna av studien före publicering.

3.2.1 Mina intervjuer

Då man utför kvalitativa intervjuer vars syfte inte är att kunna jämföras eller generaliseras anser Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) att mellan sex och åtta personer vore en passlig mängd att intervjua för att uppnå mättnad. För min studie valde jag att utföra sex semistrukturerade intervjuer med kvinnliga jurister eftersom jag ansåg att informationsmängden i detta skede var mättad och det insamlade materialet tillräckligt stort för att användas för en Pro gradu-avhandling. Samtliga intervjuade är utbildade till jurister och arbetar inom juristbranschen i Finland. Dessa

personer arbetar på varierande arbetsplatser såsom inom domstolsväsendet, på advokatbyråer och på banker men alla är anställda i juristsyfte. Fastän det inte varit ett kriterium för min studie så råkar alla som intervjuats vara i relativt samma åldersgrupp, det vill säga i 20- och 30-års åldern, eftersom dessa var de kontakter som jag lättast fått tag på och som jag blivit rekommenderad. Jag anser dock att åldern fungerar som en sammanbindande faktor vilket kan vara en styrka i en annars något blandad grupp människor med tanke på de olika ställen som personerna arbetar på.

Jag förlitade mig på det som Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) kallar för snöbollsurval för att hitta kvinnliga jurister att intervjuas för min studie. Med andra ord så började jag med att kontakta en kvinnlig jurist som valde att ställa upp på en intervju och efter intervjun frågade jag om hon kände till några andra kvinnliga jurister som kunde tänka sig att medverka i min studie. Med hjälp av denna metod fick jag relativt snabbt kontakt med tillräckligt många personer för att uppnå mättnad. Risken med snöbollseffekten kan vara att personerna man intervjuar antagligen känner varandra och därmed kan ha liknande upplevelser och attityder (Eriksson-Zetterquist och Ahrne, 2015). Personerna jag har intervjuat jobbar dock alla på olika arbetsplatser och har alla relativt olika karriärstigar vilket minskar risken för att det insamlade materialet ska vara allt för homogent.

Första kontakten med intervjupersonerna skedde genom olika kommunikationskanaler beroende på den kontaktinformation jag fått via rekommendationerna. I praktiken betyder detta att en person kontaktades via e-post, tre personer via Facebook och två personer via mobilapplikationen WhatsApp. Kommunikationen med alla som intervjuats förflyttades ändå slutligen till e-post där samtliga deltagare blev tillskickade kort information om studiens syfte, behandling av personuppgifter samt en Zoom-länk inför intervjun. Allt intervjumaterial samlades in under en period på ungefär sex veckor i november och december 2022 och i sin helhet består materialet för denna studie av sex intervjuer samt transkriberingarna av dessa. Sammanlagt utgör transkriberingarna 87 sidor text med typsnitt Times New Roman och fontstorlek 11. Samtliga intervjuer spelades in med hjälp av Zooms egen mötesinspelare samt mobilapplikationen Röstmemon på iPhone. Jag valde att spela in intervjuerna på två olika enheter för att försäkra mig om att materialet inte skulle kunna gå förlorat på

grund av potentiella tekniska problem. För att göra materialet så lättåtkomligt som möjligt för mig själv lagrades inspelningarna sedan på Google Drive. För att bevara intervjupersonernas anonymitet har jag valt att använda mig av fiktiva namn. Sex stycken namn har valts i alfabetisk ordning och dessa är: Amanda, Bianca, Cecilia, Daniela, Ellen och Frida.

Initialt valde jag att utföra mina första intervjuer via videokonferensverktyget Zoom eftersom den fysiska distansen mellan mig och de första kvinnliga juristerna som jag valt att intervjua skulle ha krävt flera timmars resande till en annan ort. Därmed visade sig online intervjuer vara det mest tidseffektiva sättet för materialinsamling. Eftersom jag ville att omständigheterna kring alla intervjuer skulle vara så jämlika som möjligt så bestämde jag mig sedan för att det vore rättvisast att utföra alla intervjuer via Zoom. Jag upplever också att det på detta vis var lättare att hitta en passlig tid för intervjuerna eftersom de personer som intervjuades kunde delta varifrån som helst utan att behöva ändra sina rutiner desto mera. Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) är det viktigt att beakta hur valet av teknik kan påverka intervjusituationen. Det stämmer att en intervju som utförs via ett videokonferensverktyg såsom Zoom kan medföra både tekniska problem och det kan vara svårt att skapa en lika bekväm och personlig kontakt till intervjupersonen som vore möjligt om intervjun utfördes ansikte mot ansikte. Jag anser dock att den explosionsartade användningen av videokonferensverktyg som uppkommit i samband med coronapandemin har bidragit till att de flesta arbetstagare, speciellt bland de yngre generationerna, känner sig bekväma med att kommunicera via verktyg såsom Zoom. Studier visar även att videokonferensverktyg som möjliggör både audio och video, där man kan se personen man intervjuar, kan skapa en liknande känsla som om man vore fysiskt i samma utrymme och därmed försämras inte intervjuupplevelsen nödvändigtvis (Hallin & Helin, 2018). Jag hade även turen att inte uppleva några tekniska problem under intervjutillfällena utan allt fungerade precis som det skulle.

3.3 Analysmetod

Då man utför intervjuer samlar man oundvikligen på sig en stor mängd material som enligt Hallin och Helin (2018) kan beskrivas som både spretigt och svåröverskådligt.

Ett bra sätt att börja arbeta sig igenom sitt material är att transkribera sina intervjuer. Då man lyssnar, transkriberar och gör anteckningar får man en djupare inblick i sitt material vilket redan påbörjar analysarbetet och hjälper forskaren att börja sortera det viktiga från det mindre viktiga (Hallin & Helin, 2018). Jag transkriberade mina intervjuer i sin helhet under samma tidsperiod som materialet samlades in och efter detta läste jag igenom materialet flera gånger för att få en tydlig helhetsbild.

Hallin och Helin (2018) poängterar att forskningsprocessen sällan är linjär då det kommer till kvalitativt material. I stället är det mycket vanligt att forskaren under analysprocessen hittar sitt verkliga fokus för sin studie. Detta stämmer överens med hur jag kom att hitta det slutliga fokuset för denna avhandling. Redan i ett tidigt skede märkte jag att intervjuernas fokus drogs till att diskutera identitet medan könade normer och arbetsupplevelser blev ett tema som stöder denna diskussion. Därmed blev det också naturligt att ge mera utrymme för identitetsteorier i denna avhandling medan teorier om kön och genus används för att stöda och bidra till en mera nyanserad uppfattning av kvinnors identitetsarbete.

Den tematiska analysmetoden är en av de vanligaste metoderna för att analysera kvalitativt material och speciellt intervjumaterial (Hallin & Helin, 2018). Braun och Clarke (2006) poängterar även att denna metod är lätt att använda sig av om man är en ny och relativt oerfaren forskare eftersom man inte behöver särskilt djup eller detaljerad teoretisk kunskap för att kunna utföra denna typ av analys. Av dessa orsaker upplever jag att en tematisk analysmetod lämpar sig bäst för att analysera mitt material för denna avhandling.

En fördel med den tematiska analysmetoden är att den är mycket flexibel och kan bidra till en rik och komplex redogörelse av det insamlade materialet. Den är inte heller starkt anknuten till någon viss teori utan den kan lätt implementeras på en mängd olika kvalitativa studier (Braun & Clarke, 2006). Då man utför en tematisk analys försöker man hitta olika mönster i sitt material. Man kan till exempel börja med att identifiera vissa viktiga eller intressanta nyckelord som man sedan vidareutvecklar till olika kategorier eller teman och slutligen riktar in sin analys på (Hallin & Helin, 2018).

Braun och Clarke (2006) understryker dock att fastän det vore idealt att hitta flera exempel på ett visst tema i sitt material så är det inte hur många gånger någonting förekommer som avgör hur viktigt ett tema är. Eftersom det handlar om en kvalitativ analys så kan man som forskare anamma tankesättet kvalitet över kvantitet. Med andra ord är det viktigare att exemplet man hittar i materialet berättar något viktigt i relation till forskningsfrågan än att det påträffas upprepade gånger. Här är det upp till forskaren att avgöra vad som kan räknas som ett tema och vad som inte kan det (Braun & Clarke, 2006).

I kapitel 4 presenterar jag det insamlade materialet genom sammanfattade berättelser av de ursprungliga intervjuerna. Detta följs av kapitel 5 där materialet diskuteras mera djupgående utgående från fyra olika teman. Dessa teman är *Att bli (kvinnlig) jurist*, *Att vara (kvinnlig) jurist*, *Att bygga en karriär som (kvinnlig) jurist* och *Att vara mer än en (kvinnlig) jurist*.

3.4 Etik och trovärdighet

Eftersom närheten till de personer och miljöer som studeras är en central del i kvalitativ forskning som innefattar intervjuer är det oundvikligt att forskaren ställs inför olika etiska frågeställningar under forskningsprocessen. Svensson och Ahrne (2015) lyfter till exempel fram behandlingen av personuppgifter och de potentiella etiska problem som kan uppstå i samband med detta. Till goda forskningsetiska principer hör att forskaren strävar efter att bevara intervjupersonens integritet, rättigheter och friheter även om detta betyder att man går miste om viktig vetenskaplig kunskap. Enligt Svensson och Ahrne (2015) kan forskaren försäkra sig om att dessa etiska principer följs genom att tillämpa informerat samtycke i all sin forskning. Med detta menas att personerna som studeras på förhand informeras om vad studien går ut på och därmed ges en chans att själva bestämma om de vill delta i studien eller inte. Då jag kontaktade mina intervjupersoner såg jag därför till att inkludera information om studiens syfte och poängterade explicit att deltagandet i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst utan konsekvenser.

Det är viktigt att forskaren försäkras sig om att intervjupersonen anonymiseras och inte går att identifieras utifrån det publicerade materialet för att kunna bevara intervjupersonens integritet. Förutom att forskaren bör vara noga med att det insamlade materialet inte delas med obehöriga så bör man också anonymisera personlig information såsom namn, bostadsort, specifika organisationer eller annat som kan vara igenkännbart (Hallin & Helin, 2018). I min studie har jag därför valt att hitta på fiktiva namn för mina intervjupersoner samt anonymisera både orterna och organisationerna som personerna jobbar inom. Det som kan framkomma i materialet är att intervjupersonerna är kvinnliga jurister som jobbar i Finland samt i allmänna drag vilken typ av organisation de arbetar i, till exempel i en bank eller på en advokatbyrå. Utöver sekretess och anonymisering understryker Hallin och Helin (2018) även att etisk behandling av det insamlade materialet förutsätter att materialet enbart används i det syfte som forskaren informerat deltagarna om vilket betyder att man till exempel inte ska använda materialet i en framtida studie. I samband med att denna Pro gradu-avhandling har godkänts och publicerats har jag därför valt att förstöra samtligt insamlat material i form av inspelade intervjuer och transkriberingarna av dessa.

En bra studie övertygar läsaren om att det som framkommer i texten är trovärdigt. Eftersom det inte finns något sätt för läsaren att veta med säkerhet att studien utförts på det sätt som forskaren påstår är det viktigt att man genomgående förklarar och redovisar för de olika stegen i forskningsprocessen. Svensson och Ahrne (2015) lyfter fram tre olika faktorer som främjar den kvalitativa forskningens trovärdighet: *transparens*, *triangulering* och *återkoppling till fältet*. En studie av god kvalitet ger upphov till kritisk diskussion och debatt. För detta krävs att forskaren avslöjar tillräckligt om forskningsprocessen och inte är rädd för att redovisa för både de positiva och negativa aspekterna av sin egen studie. En studie som inte är tillräckligt transparent möjliggör inte en kritisk granskning vilket i sin tur skadar studiens trovärdighet (Svensson & Ahrne, 2015). Av denna orsak har jag i min studie strävat efter att grundligt redogöra för hela min forskningsprocess från den teori jag har valt att använda till vilka metoder jag har använt för att samla in och analysera mitt material.

Med triangulering syftar Svensson och Ahrne (2015) på att man strävar efter att använda olika typer av data och teoretiska perspektiv för att komma fram till en mer sanningsenlig beskrivning av ett fenomen. En trovärdig studie förlitar sig till exempel inte allt för starkt på en och samma källa utan forskaren strävar efter att lyfta fram olika perspektiv och synvinklar för att belysa fenomenets komplexitet. I min studie har jag därför strävat efter att lyfta fram komplexiteten och variationen av åsikter som existerar inom olika teoretiska fält. Eftersom tidsramen för utförandet av min studie är begränsad har jag enbart förlitat mig på intervjuer som materialinsamlingsmetod och jag är medveten om de begränsningar som användningen av enbart en typ av data medför.

Med återkoppling till fältet menas att forskaren visar sina resultat för de personer som har studerats och tar reda på vad de tycker och tänker om resultaten. Personernas åsikter behöver inte stämma överens med forskarens analys utan syftet är att ta reda på om personerna kan känna igen sig i det som skrivits (Svensson & Ahrne, 2015). Då jag har kontaktat personer för intervjuer har jag tydliggjort att alla deltagare vid begäran har en möjlighet att läsa och kommentera det relevanta empiriska materialet före publicering. Däremot har jag inte utan deltagarens eget initiativ undersökt hurdana åsikter någon av intervjupersonerna har angående studien före publicering och jag är därmed medveten om att trovärdigheten ytterligare hade kunnat förstärkas ur detta perspektiv.

Enligt Svensson och Ahrne (2015) kan möjligheten till generalisering även påverka forskningens relevans och trovärdighet. Generalisering tenderar att vara en svaghet för en stor del av den existerande kvalitativa forskningen i allmänhet och tyvärr är min studie inget undantag. Eftersom min studie baserar sig på sex intervjuer med kvinnliga jurister som alla arbetar på olika ställen kan inga generaliserande slutsatser angående kvinnliga juristers upplevelser eller identitetsarbete dras utgående från mitt material. Samtliga slutsatser och antaganden i min studie baserar sig därmed enbart på den specifika information som jag har fått av personerna jag har intervjuat och kan enbart berätta något om dessa personers upplevelser och uppfattningar om sin egen yrkesidentitet.

4 Empiri

I detta kapitel redogör jag för de kvinnliga juristernas upplevelser och tankar kring sin yrkesidentitet. Eftersom jag vill framställa dessa berättelser på ett så verklighetstroget sätt som möjligt så kommer jag här enbart att förlita mig på intervjuerna och det transkriberade materialet utan att tillföra några egna tolkningar eller åsikter. Berättelserna som presenteras nedan är sammanfattade versioner av det ursprungliga materialet. En mera djupgående tematisk analys av de kvinnliga juristernas berättelser presenteras i kapitel 5 *Analys*.

Amanda

Juristyrket har inte alltid varit ett självklart val för Amanda. Hon berättar att hon länge ville bli läkare och att det egentligen var under hennes sista gymnasieår som hon på allvar började fundera på att söka in till en juristutbildning.

Låter kanske väldigt dumt men en stor orsak va för att man kuna studer [till jurist] i [stad A] å ja e ju hem härifrån ändå... och... då va min livssituation sån så att ja tänkt att nä ja vill int flytt till [stad B]... men också som hede intresse me att man kan som bli så väldigt myki olika saker inom... alltså om man e jurist så man kan ju å bli lite va som helst känns de som att he kändes som att he öppnar upp många olika dörrar då att om int man sen... de hadd börja bli sådär att kanske läkare ändå int e min grej... å då kändes he att hede ger väldigt stora valmöjligheter...

Amanda fick sitt första jobb inom juristbranschen år 2014. Hon arbetade på en advokatbyrå under största delen av sin studietid och hennes plan var att fortsätta på samma arbetsplats då hon utexaminerats. Hon berättar dock att hennes karriärutveckling inte alltid har varit ett linjärt klättrande uppåt. I samband med att Amanda tog sin examen visade det sig att advokatbyrån skulle avsluta sin verksamhet i hennes stad och plötsligt blev hon arbetslös. Då hon hittade en ny arbetsplats på en konsultbyrå blev hon först anställd som trainee i stället för jurist vilket hon kände missnöje över och upplevde som ett steg i fel riktning.

Under hela sin studietid hade Amanda en tanke i bakhuvudet på att hon skulle vilja utföra en domstolspraktik. Då hon år 2018 fick chansen att utföra sin praktik vid sin kommuns tingsrätt tog hon tjänstledigt från sin dåvarande arbetsplats för att uppfylla denna dröm. ”Ja blev jättekär i he jobbe” säger Amanda skrattande och jag kan se på hennes leende medan hon pratar vidare att det verkligen stämmer. I stället för att återvända till sin gamla arbetsplats efter sin praktik lockades Amanda av sina kollegor på tingsrätten att söka jobb på hovrätten. ”Så då sa ja upp mig på [min gamla arbetsplats] å så ändra ja helt inriktning å börja på hovrätten... och ja nå ja sa upp mig från fast tjänst för två månaders vikariat å många tyckt ju att ja va helt korkad” skrattar Amanda. Då jag intervjuar Amanda är hon mammaledig från sitt jobb som föredragande vid hovrätten och hon förbereder sig som bäst på att återvända till sina arbetsuppgifter. ”Till hovrätten far ja no tillbaks... ja ha hitta som min grej nu fast ja va helt övertygad under studietiden om att ja sku no jobb bara på privat advokatbyrå me affärsjuridik” säger hon leende.

I början av sina juriststudier beskriver Amanda sig själv som en väldigt karriärfokuserad person och hon konstaterar skrattande att hennes prioriteringar har förändrats en del under årens gång.

Ja minns då ja börja som studera ja ha vari väldigt såhär karriärfokuserad å inriktad på att göra karriär... å ja va i väldigt tidigt skede under studietiden å tänkte att ja ska flytta till [stad B] å jobb på di här stora advokatbyråerna... men sen då ja blev erbjuden... ja sökt till [en advokatbyrå] till [stad B] men blev erbjuden plats i [stad A]... så va ja såhär att nå jo nå no kan ja som ta här också... å sen ha ja som bara lämna hit å sen ha ja vari väldigt sådär att ja ska bara göra karriär å... om ja ska ha barn nån gång så e ja fyrtio år å bara ett barn å absolut int nå mera att ja ska bara jobba... å här sitter ja nu ja blev mamma som tjugonio år... å så flytta ja ut till lande...

I dag upplever Amanda sig själv fortfarande som karriärdriven, hon vill utvecklas i sitt arbete och hon vet med säkerhet att hon inte kommer att fortsätta arbeta i samma position för evigt. Hon har dock även hittat en ny förståelse och uppskattning för fritid och livet utanför arbetet.

Nuförtiden så anser ja att dehe e ett jobb å he gör ja för att ja vill ha ett jobb å ja trivs me mitt jobb men ja har int nå såndär att ja sku vila jobb dygne runt... men ja sir ändå som att ja vill kom framåt inom karriären men ja vill int gör en massa uppoffringar på som... inom privatlive kanske man ska säga för att kom framåt...

Ja kommer int ti va i samma position som hela tiden att ja vill no på he sätte framåt... men ja ha blivi ganska mån om att ja ska ha fritid också... att tidigare så fundera ja myki på he att he e int så stor skillna sen att... hur man har me liv utanför... eller väldigt såhär karriärinriktad helt enkelt men... he ha ändra väldigt myki de senaste åren...

Medan Amanda har arbetat på hovrätten har hon observerat att kvinnliga föredraganden har varit i minoritet. Då hon tog mammaledigt minns hon att tre av elva föredraganden var kvinnor. Under Amandas ledighet har det återvänt kvinnor till arbetsplatsen men flera har också tagit mammaledigt så könsfördelningen har förblivit ungefär den samma. Även bland den äldre generationen som fungerar som ordförande vid rättegångarna är det mera mansdominerat. Däremot berättar hon att könsfördelningen bland domarna ser ganska jämn ut. Amanda upplever inte att den ojämna könsfördelningen på arbetsplatsen har påverkat henne negativt på något sätt. Alla blir lika behandlade oberoende av kön. Arbetsuppgifter fördelas enligt hur tidskrävande de är och hovrätten är noga med att känsliga fall behandlas av en arbetsgrupp som består av både kvinnor och män. ”Till exempel i sexualbrott så har vi no som utgångsläge att he ska finnas både kvinnor å män i sammansättningen... å sån här barnärenden också att he ska som kom både kvinnliga å manliga synpunkter” förklarar Amanda.

Något som Amanda däremot har lagt märke till är att domstolsväsendet är väldigt hierarkiskt uppbyggt i jämförelse med hennes tidigare arbetsplatser. Alder och erfarenhet värderas högt, speciellt bland den äldre generationen.

Inom domstolsväsende sådär överlag så e de no som mera rangordnat om man ska säga så att som... di här tjänsteåren har väldigt stor betydelse där kan he kännas som... att inom privata sektorn så e de int alls likadant alltså bara om man tänker i domstol att

man har sina fack dit man får paper så namnen går i rangordning enligt tjänsteåren alltså bara... från att väldigt sån här småsaker att de syns på allt egentligen att... å vilken ordning man skriver namnen i domarna å... he syns kanske också bland den här äldre generationen att di tar väldigt hårt på rangen men ja tycker att ju mer yngre som kommer in i dehe systeme så he faller kanske bort lite hande betydelsen men... fortfarande e de no ganska stark hande rangordningen inom domstolsväsende...

Amanda berättar även att ålder har spelat en roll på hennes tidigare arbetsplatser där hon arbetat med kunder.

[På tidigare arbetsplatser] blev ja kanske bemött annorlunda för att ja va så ung... att dehä me ti va kvinna så tyckt ja int heller där att märktes men då ja va som tjugofem tjugosex då ja jobba på [konsultbyrå]... då tycker ja no he va en å annan gång som dom [kunderna] vila tal me nån mer erfaren då... att där hadd no åldern som betydelse då märkt man...

Jag frågar Amanda vad det väcker för tankar hos henne att antalet kvinnliga advokater i Finland är lågt i jämförelse med antalet kvinnliga domare och åklagare.

Min spontana tanke direkt e att om man tänker advokatyrike så de blir oftast väldigt krävande å långa dagar... att ja tror att he har helt klart som inverkan att kvinnor skaffar barn eller... he e ännu kvar hede att kvinnan kanske trappar ner lite å då e int till exempel advokat på en stor byrå i Finland så e int hede förstahandsvale kanske... klart de finns advokatbyråer där de funkar riktigt jättebra ti ha familj å... speciellt i [min hemstad] men ja tänker som ändå var största delen av juristerna e så e ju no kanske huvudstadsregionen... så ja e ju int överraskad över att kanske män sku va mer... eller att fler män e advokater än kvinnor... att så e de no säkert...

Hon funderar en stund och tillägger sedan att hennes val att stanna i sin hemstad och börja arbeta på en konsultbyrå resulterade i att hon inte hade en möjlighet att avlägga en advokatexamen på sin arbetsplats. Hon kan tänka sig att andra kvinnor som valt att prioritera familjelivet kan ha haft liknande upplevelser.

Amanda beskriver sitt arbete vid hovrätten som ganska individuellt. Då jag frågar hur en typisk arbetsvecka kan se ut svarar hon att ”de finns di dagarna man e i rätten då man int gör så myki annat men annars så sitter man å skriver egentligen å gör research”. Som en följd av Covid-19-pandemin förklarar Amanda att distansarbete har blivit betydligt vanligare på hovrätten vilket minskat kontakten till kollegorna. Amanda upplever ändå distansarbete som något positivt. ”Ja tycker just hede att då man skriver på en dom å måst koncentrer sig så he att folk springer in å ut i arbetsrumme så stör lite hede att man måst som ha lugn å ro” säger hon. Hon tror även att distansarbete kommer att underlätta hennes övergång från mammaledighet tillbaka till arbetslivet eftersom hon kan fördela sin tid mellan familj och arbete mera effektivt.

Amanda poängterar ändå att kollegorna och den sociala aspekten är viktiga för hennes trivsel på arbetsplatsen. ”Nästan från varenda arbetsplats så ha ja lärt känn nån som ha blivi en bra vän för mig att vi har fortfarande kontakt också efter att man ha bytt [arbetsplats] många gånger... å ja har [kollegor] från tingsrätten å nu hovrätten som ja träffar också fast ja ha vari hemma...” förklarar hon. I och med den ökade mängden distansarbete har de spontana mötena med kollegorna minskat men det har fortfarande varit viktigt för Amanda att upprätthålla sina sociala relationer till exempel genom att se till att hon varit på kontoret samma dagar som hennes kollegor. Domstolsväsendet är hierarkiskt och fastän hon beskriver sammanhållningen bland föredragandena som mycket bra så medger hon också att hon inte umgås speciellt mycket med arbetstagare i högre positioner. Hon anser dock att detta är ganska naturligt med tanke på ålderskillnader och skiljande livssituationer. ”Dihe högre domarna int kommer di ju å äta me oss föredragandena men då samtidigt tycker ja int man har nå behov av de för dom e ju såna här femtiofem plus att... vi e som int i samma livssituation eller i samma ålder överhuvudtaget att ja tror knappast nån av oss heller sku gå å luncha me dom” säger hon småskrattande.

Jag frågar Amanda hur hon skulle beskriva sig själv som jurist. Hon funderar en stund innan hon svarar.

Ja e no den noggranna å ja vill som få ärendena framåt... så man måst ha lite såhär att man tänker ut mål åt sig själv å tidtabeller å ja håller som dom å... he e på gott å ont också att ja vill ta reda på jättemycke inom de ämne som ja håller på me för ja e också på ett sätt kanske... då ja int ha jobba så jätte länge på domstol å me di här ärendena att ja e som lite rädd att man kanske ska missa nånting som e jätteviktigt så man sätter sig in jättemyki i didär ärendena då å he tar ju också tid å ibland blir de onödig tid... men ja säger no alltid att ja e som väldigt noggrann vilket ja ju försöker va men sen också dehär språkliga så tror ja att e ti min fördel för... för att ja e som helt tvåspråkig men sen har ja också som engelskan å franskan ha vari ti stor nytta också å ja ha bott ett år i Frankrike å lärt mig de... å också engelskan... di flesta klarar sig helt okej me he så ja tror ju dehär språkliga ha vari också som min fördel å styrka som jurist...

Då jag frågar Amanda hur hon skulle beskriva en bra jurist nämner hon noggrannhet, nyfikenhet och goda språkkunskaper. Fastän hon besitter dessa egenskaper kan hon ibland ifrågasätta sig själv och känna att hon inte gör tillräckligt.

Jag säger ju ibland att ja e int den bästa juristen för att... ja e int lika... ska vi säga nyfiken på... allt som hör till juridik å sån här... att ja tycker att... di som ja tycker på vårt jobb e till exempel bra jurister e såna som e genuint intresserade av ämne å di som läser en massa på fritiden för att di tycker he e intressant att ja sku kanske säg hede att man e nyfiken... så e väldigt bra i dehe jobbe för att då vill man veta en massa saker å suger åt sig information å läser myki va he ha kommi för nya rättsfall bara för att man e jätte intresserad... som sagt för mig ha he blivi mera dehe e ett jobb å ja läser he ja måst... men ja sköter no mitt jobb i alla fall...

Speciellt det som Amanda kallar för ”naturlig nyfikenhet” är något som hon önskar att vore en större del av hennes professionella jag.

De sa ja också på utvecklingssamtal innan ja lämna på mammaledigt så sa ja att jaa ja tror no faktiskt att många här e som... bättre jurister än jag sa ja rakt ut åt min förman för att ja e int naturligt nyfiken på sånhär olika grejer å då va han såhär att va men du sköter ju ditt arbete jättebra så sa ja att jo att alltså he gör ja väl no säkert å ja försöker ju gör he men att he e som allt annat runt omkring att man märker att ja börjar inom många saker sedan helt från noll för att ja ha kanske int... fått reda på såna saker som många på sin fritid tar reda på att... att nåmen he e ju som man bygger ju no ändå upp

den där kunskapen me di ärenden man sköter å... ja som sagt sköter ju mitt arbete så han tyckt ju att nä nä men no sköter du ju ditt arbete men ja tycker då att he e som två olika saker just att no sköter man sitt arbete men sen va man gör utanför arbete e int så juridikrelaterat kanske...

Amanda skulle inte säga att hon har känt sig utanför på sin arbetsplats men hon kan ändå ibland uppleva sig själv som annorlunda då hon är den enda svenskspråkiga föredraganden på sin arbetsplats.

Ibland kan he just bli lite sådär att man känner sig lite som språkligt i underläge som för ja sa att språke e väldigt viktigt arbetsverktyg för oss... också dehe ti tal me människor att på he sätte kan ja kanske känn ibland att ja int ha vari som alla andra då ja ha vari den enda svenskspråkiga av föredragandena men ja tycker int att nån ha vari som negativ ändå att ja tror hede e mest som man ha tänkt i eget huvve... å också som högre upp så alla ha ju som... här e de jättestor brist på svenskspråkiga så he e nästan som att man ha blivi mer välkomnad då man kan svenska...

I Amandas arbete har hennes svenskspråkighet varit en styrka och uppfattats som något positivt bland hennes kollegor. Amanda berättar ändå att hon själv ibland kan uppleva språket och kulturskillnaderna mellan finsk- och svenskspråkiga på arbetsplatsen som isolerande. Detta kan till exempel framkomma då hon diskuterar med sina kollegor om annat än arbetet.

Till exempel bara att... att då vi va alla på plats då på kontore så bruka vi allti ha klockan två me eftermiddagskaffe så finns he Helsingin Sanomat sånhe tietovisa tio frågor å så... att på skoj så gjord vi allti som varenda dag hedennan... å då märkt man ju no denhä skillnaden för de va myki sånhe... inom finsk kultur å såde så då märkt man ju no skillnad att ja hängt no int riktigt me där för att... ja hadd mina svenskspråkiga grejer å finlandssvenska saker ändå som va starkare...

Hon betonar dock att hon inte upplever detta som något verkligt problem för att skapa vänskapsrelationer utan bara som något hon har observerat som en olikhet mellan henne och hennes kollegor.

Amanda upplever inte att hennes kön eller några andra faktorer skulle ha påverkat hennes karriär på ett negativt sätt. Tvärtom har hon upplevt att både organisationerna hon arbetat inom samt kollegorna har varit mycket uppmuntrande och stöttat hennes utveckling som jurist.

Då ja va i tingsrätten så de va ju dom som börja som... mina kollegor å dom här äldre domarna som börja som så här att sku int du va intresserad av domstolskarriär å... att du kan ju fa som ba ti hovrätten å... alla tycker att he e så bra skola för man lär sig jättebra där å... som så där att ja tycker att alla ha vari väldigt runt omkring mig att... måna om att ja ska som slipp vidare i karriären att ja tycker int att ja ha haft som nå hinder på he sätte att ja ha råka träffa jättebra människor runt omkring mig...

Jag frågar Amanda hur hon upplever att hennes graviditet och föräldraledighet har bemötts på hennes arbetsplats. Hon berättar att hennes chefer och närmaste förmän varit överraskande positivt inställda från första början.

Ja hadd först ett missfall å... då veta mina chefer om de å dom e män... å alltså deras bemötande va som riktigt jättebra mot mig tyckt ja att ja blev helt super överraskad [...] å då va som också till och med hovrättspresidenten som väldigt sådär... tog som upp de... ja fick väldigt bra bemötande tyckt ja som av dom att fast man sku kunna tänk sig kanske att he int sku va så... å sen då ja blev gravid på nytt å sen lämna på mammaledigt så då va dom som jättegla för min skull också att de gick vägen den här gången [...] å just att hovrättspresidenten e väldigt såde positiv mot familjeliv å stöttar i att man ska va hemma me barnen å sådär... å int en enda gång ha dom fråga att nå när ska du kom tillbaks nu då för he ha ja märkt av kompisarna som e mammalediga att deras chefer ringer nu som då å frågar att ska int di börj kom tillbaks...

Amanda kan enbart minnas att hon fått en negativ kommentar gällande sin graviditet.

Nå ja måst säga att... en domare då ja sa sådär att... vi hadd ett gemensamt ärende å så sa ja att ja kommer int ti va på plats då på rättegången... för di e ofta som sagt de kan va ett halvår framåt didär rättegångarna att ja kommer va på mammaledigt då... å då

fick ja no som kommentar att oj oj att du e no så modig du som vågar lämn på mammaledigt fast int du har nån [fast] tjänst å he va faktiskt en sån där väldigt negativ kommentar som ja fick... å som ja blev själv sådär också att hoppsan att... he va också en kvinna dessutom som sa de åt mig... att hon bara jaha att jo så sa hon att nå he e dagens kvinnor e väl int som så... ja int sa hon kanske att int vi e så brydda eller såhär men att hon tyckt he va som... man märkt att hon tyckt he va väldigt konstigt att man skaffar barn å bildar familj... före man har som kanske en fast tjänst...

Fastän Amandas omgivning i allmänhet har varit väldigt positivt inställd till hennes graviditet berättar hon att hon själv kunde känna en viss press att prestera på samma sätt som innan hon blev gravid.

Ja mådd väldigt dåligt där i början å he va no ändå som sådär att... ja to int ut en enda dag sjukskrivning fast så här i efterhand så borde ja ju ha gjort de... för då tänkt ja som sådär att nu kanske arbetskompisarna tänker att int e ju en graviditet en sjukdom eller sådär...

För ingen veta ens om att ja mådd dåligt för ja sa ju int de helst till nån... så i efterhand e man såhär att men varför bara sjukskrev int man sig som... ja ha sagt att om ja sku få ett till barn å ja sku må lika dåligt så sku ja aldrig mera jobba sådär...

Eftersom Amanda ännu inte har återvänt till arbetet från sin föräldraledighet kan hon inte med säkerhet svara på hur det kommer att fungera att balansera det nya familjelivet med arbetet. "[Jobbet] e väldigt som flexibelt så ja har mina förhoppningar att de kommer ti gå bra" säger hon ändå leende. Hon har upplevt att balansen mellan fritid och arbete varit mycket bra innan hennes graviditet. "Nu vet ja att [min hemstad] e helt exceptionell jämfört me di här andra domstolarna som gällande den här domstolspraktiken för i [min hemstad] använder int dom oss som slavar medan ja i alla fall ha förstått att i många andra domstolar så di som e på domstolspraktik di jobbar helt superlånga dagar" säger Amanda småskrattande. "Men ja vet no att många domare tycker också att di e helt överbelastade me arbete men ja vet int om he e som högre upp då eller var he e för ja ha int upplevt de" fortsätter hon funderande.

På fritiden tycker Amanda om att utföra skogsarbete och för tillfället håller hon på att bygga ett hus tillsammans med sin man. Hon skrattar och säger att det känns som att hennes kollegor kanske gör lite finare saker på helgerna. Det händer ibland att bekanta är överraskade över att Amanda som högt utbildad jurist också har en mer jordnära sida.

Ja kan hör ibland kommentarer bara på att... ja då vi ha hålli på me nån traktor å som sådär så bara ja-a vem sku ha trott att du som e så högt skolad så ändå e här me oss å sysslar me sånhe donarjobb...

Amanda upplever inte själv att det vore speciellt svårt att balansera sin yrkesidentitet med den hon är på fritiden. Däremot kan hon ibland uppleva att det existerar vissa förväntningar på henne utanför jobbet på grund av hennes yrkesval.

Ja bryr mig int på he sätte att ja sku som måst va på nå sätt annorlunda som på grund av att ja e jurist eller som sådär... att ja e no helt mig själv... men ja kan som mer kanske relater i hede att till exempel i alkoholkonsumtion på allmän plats så he e en sånde sak som ja no mera tänker på nu å kanske begränsar mig själv mer än förr...

Då hon träffar nya människor berättar Amanda att hon ibland kan känna sig orolig över att vissa personer ska ha förutfattade meningar om henne på grund av hennes yrkesval. I vissa situationer tycker hon därför att det kan vara jobbigt att berätta att hon är jurist.

Speciellt nu då ja ha vari mammaledig å då man ha träffa myki nya människor å... myki av dihe mammorna... alltså di e ju inom vården jobbar å då ha ja som känt mer själv att då folk frågar va jobbar du me såhär att jo ja e jurist att bara ååh måst man säga för då tror di ju säkert att ja försöker som va nå bättre eller finare eller som sådär att... för he e absolut int sån som ja e att därför tycker ja som att ibland ha ja vari... ha ja märkt bara själv... vilket e ju också helt dumt men man e lite som sådär ååh ja e jurist... de blir såhär oj wow å sen e man som att int e de nå märkvärdigt att he e som vilken annan högskoleutbildning som helst...

På Amandas arbetsplats finns det inga speciellt strikta förväntningar på hur man ska klä sig men under rättegångsdagar anses det ändå vara viktigare hur man klär sig än andra dagar. ”Ja går oftast runt i nå svart men att jeans å nån tröja e som hede perus som vanliga dagar... men sen ti rättegångsdagarna så där har ja no allti på mig kavaj å beroende på då att nå striktare byxor eller så nån klänning” förklarar hon. En vanlig arbetsdag som inte innehåller en rättegång anser Amanda att hon kan klä sig på samma sätt som hon skulle på fritiden. ”På min första arbetsintervju då ja sökt jobb inom branschen... ja ha int sen jobba där på den arbetsplatsen men då fråga dom att blir he nå problem om ja måst använda klänning å kjol att dom förvänta sig att kvinnorna sku ha klänning å kjol på jobbe men att... ja tror he va väldigt unikt att ja ha som int upplevt de nån annanstans” säger Amanda skrattande.

Avslutningsvis frågar jag Amanda vad hon skulle ge för råd till en kvinna som vill bli jurist. ”He e no bara ti kör på” svarar hon skrattande.

Man måst ju va beredd på att man får no jobba hårt under studietiden å såhär men att ingenting e omöjligt ändå... å mera kvinnor som kommer in så mera kvinnor kommer de upp i ledningen så de e ju no bara positivt...

Bianca

Rättvisa är något som betyder mycket för Bianca och som har fungerat som en vägledare då hon funderat på sitt val av karriär. Hon kan minnas att hon redan i högstadiet varit intresserad av samhällsfrågor och hur hennes vänner brukade berätta om orättvisa arbetsvillkor och avtal som de upplevt på sina sommarjobb. Det var i samband med detta som Bianca började inse att rättvisa är något som hon vill arbeta med i framtiden. En karriär inom juristbranschen har dock inte alltid varit en självklarhet utan Bianca funderade också länge på en karriär som journalist. Slutligen valde hon ändå att söka in till en juristutbildning, ett val som hon inte har ångrat.

Bianca har arbetat med juristuppgifter under hela sin studietid och sedan hon utexaminerades under hösten 2019 har hon fungerat som associate jurist på en advokatbyrå där hon specialiserar sig på bland annat affärsjuridik. Hon beskriver sin nuvarande arbetsplats som en medelstor advokatbyrå med ungefär femton arbetstagare. Enligt Bianca skiljer sig hennes arbetsplats från många andra advokatbyråer eftersom det finns flera kvinnor än män på partnernivå. Något som hon tror att också kommer bli vanligare inom andra advokatbyråer i framtiden med tanke på det ökande antalet kvinnor som antas till juridikutbildningar i Finland.

Tidigare har Bianca arbetat som trainee på en stor advokatbyrå och vid ett globalt revisionsföretag. Detta är första gången som hon arbetar med juristuppgifter inom en lite mindre organisation. Bianca lyfter fram byråkrati som en betydande faktor då vi diskuterar skillnader mellan de olika organisationerna där hon har arbetat. Då hon beskriver sin nuvarande arbetsplats säger hon att ”de e no en skillnad byråkratismässigt... mycke mindre byråkrati... alltså man e ju myki närmare beslutsfattande i en liten byrå å har själv jättestor möjlighet att påverka”. Förutom detta har Bianca även observerat en stor skillnad i arbetssättet mellan en global och en mindre organisation. På sina tidigare arbetsplatser har hon varit van vid att arbeta i team med specifika och ganska snäva arbetsuppgifter och med assistenter som utför administrativa uppgifter för henne. På hennes nuvarande arbetsplats finns det inga assistenter och hon utför betydligt mer varierande arbetsuppgifter. Bianca anser att detta har varit nyttigt för hennes utveckling som jurist.

Man jobbar no mycke också mångsidigare på en liten byrå me en massa ärenden att ja hamnar no gör allt från fastighetsrätt till avtalsrätt å bolagsrätt å arbetsrätt å bouppteckningar liksom vet du allt så har man att gör me lite... å ja tycker att i början av karriären e de jätte värdefullt för att ja tycker att man kan int veta då man kommer från studierna... att vad e de som faktiskt på riktigt ja vill göra att då e de som en liten slump vart man hamnar... å som många far ti dom här stora byråerna så hamnar dom i nåt team å så blir dom bra på de å då man ha jobba tio år me nånting så då e de ju jättesvårt sen att byta... för att då e man sådär jaha ska ja börj som från noll nu då me arbetsrätt å ja ha jobba redan tio år me företagsköp... så ja e jätte glad att ja ha fått som en bild av jätte många rättsområden som gör de lättare för mig att faktiskt veta va ja på riktigt tycker e intressant...

Då jag frågar Bianca hur hennes framtidsplaner ser ut berättar hon om några olika riktningar som hon har funderat på. Fastän hon tycker att hennes nuvarande arbetsuppgifter inom arbetsrätt är mycket intressanta så säger hon att:

På samma gång kan juridiken va lite som... smal... att ja har no också ett intresse av att folk ska må bra på arbetsplatsen å sånt så de kanske ja som... åt de hålle att jobba mer mångsidigt med... alltså ja kan int säg arbetsrätt för de e ju int de men jobba mer mångsidigt med liksom personalfrågor ska vi säg...

Förutom tanken på att rikta sig mera mot personalfrågor har Bianca också påbörjat processen att vidareutbilda sig till advokat. Hon känner sig dock osäker på om advokat faktiskt är något hon vill bli. ”Ja vet int faktiskt...” svarar hon funderande när jag frågar om advokatycket skulle intressera henne. ”Alltså ja ha börja på de [advokatutbildningen]... men ja har lite svårt att si mig själv som en typisk advokat” säger hon skrattande. När jag frågar henne vad hon menar med ”en typisk advokat” svarar hon ”ja tänker då kanske på nån som e i rätten... som har domstolsprocesser på sitt bord... de e jätteintressant me domstolsprocesser men... ja vet int om ja e rätt person för de”.

Bianca beskriver en bra jurist som någon som är noggrann, analytisk, snabbtänkt och språkkunnig. Fastän hon huvudsakligen arbetar på svenska berättar hon att hon även använder finska och engelska varje vecka. Speciellt i ett land som Finland anser hon att goda språkkunskaper är värdefullt inom juristbranschen. Då jag frågar Bianca om det finns någonting som hon önskar att hon själv skulle vara bättre på framhäver hon speciellt noggrannhet och snabbtänkheter. Detta är egenskaper som hon anser att vore bra speciellt i advokatycket och om man vill arbeta inom domstolsväsendet.

Nå just de som ja nämnd om att va advokat att ska man va i rätten så behöver man va snabbtänkt å ja uppfattar att då ja får skriva saker så går de snabbt men ja uppfattar int att ja e långsam men de e bara de att många jurister e så supersnabbtänkta... så ja brukar

säg de att ja e no noggrann men... de e som om man sir på hela befolkningen så e ja säkert bland dom tio procent som e noggrannast men sen om man sir på juristerna så e alla så supernoggranna så då e ja int i topp nå mera...

Arbetsgemenskap och personkemi är saker som Bianca anser att påverkar hennes trivsel på arbetsplatsen. Hon funderar en stund innan hon säger att hon i allmänhet trivs bra på sin nuvarande arbetsplats men hon nämner också att det finns både fördelar och nackdelar med att arbeta på en mindre advokatbyrå.

Vi e ju väldigt få per kontor å då om man till exempel har en energitjuv eller nånting runt sig varje dag å man e fyra personer på kontore så blir de väldigt påtagligt... medan om man e på ett stort kontor med fyrtio personer så behöver man int kanske ha lika mycke att gör me dendä energitjuven... e man fyra personer så e de ju som att man går i princip på lunch varje dag oavsett om de e personer som man klickar me å kommer bra överens me eller int så de e som nånting som ja kanske ser som en negativ sak me ett mindre kontor att de finns helt enkelt färre människor att interagera med...

Bianca beskriver sig själv som en ganska social person som har lätt för att anpassa sig till olika arbetsmiljöer. Hon har inte upplevt att trivsel skulle ha varit en påverkande faktor då hon valt att byta arbetsplats utan ser på trivsel mer som en naturligt skiftande process oberoende av var man arbetar.

I och med dedä hu man trivs så ha ja också upplevt att ibland kan man trivas jättebra på ett ställe å sen vet du nästa månad så känner man att man int trivs å så går de upp å ner att man som... dedä hur man trivs e int konstant... å sen just hur man tycker att de överlag går på jobbe påverkar ju också jättemyki hur man känner att man trivs att känner man att man gör bra ifrån sig å man får bra feedback så klart att de ökar trivseln jämfört me då man känner att nej nu gick de int som ja hadd tänkt å... å de e väldigt periodvis också...

Jag frågar Bianca om hennes tankar kring faktumet att det finns så få kvinnliga advokater i Finland i jämförelse med kvinnliga domare och åklagare. Hon behöver inte fundera länge innan hon svarar att hon tror att detta till stor del beror på att

advokatkåren är en åldrande yrkesgrupp och att juristbranschen länge varit dominerad av män. Hon förhåller sig dock optimistiskt till att en förändring i könsfördelningen inom advokatycket kommer att ske i framtiden.

Ja tror no att de [könsfördelningen] kommer jänmas ut med tiden men vi ha int hunni dit ännu... å en annan sak e också de att för att få bli advokat så måst man ha fyra års arbetserfarenhet å man kan dessutom å bara va advokat på en advokatbyrå... så ja tror att de e de som e orsaken... speciellt då det här att de e en åldrande kår å där e många män... de sku va intressant att si sen om femton år typ... hu de sir ut då att de e ju no en långsiktig förändring att de e ju inget som sker över en natt...

Bianca upplever inte att hennes kön skulle ha varit ett verkligt hinder för hennes karriärframgång. Däremot anser hon att det kan hindra hennes utveckling som jurist att inte bli tilldelad lika krävande arbetsuppgifter som hennes manliga kollegor. Hon väljer sina ord noga och är aningen motvillig att fastslå att det är just kön som skulle vara den avgörande faktorn för de arbetsuppgifter som hon blir tilldelad. Hon har ändå funderat på saken och berättar att hon ibland kunnat observera skillnader i arbetsfördelningen som eventuellt kunde bero på hennes kön.

De beror säkert myki på om man e på en större eller mindre byrå men ja upplever nog att ja som kvinna får mera administrativa uppgifter... sen om de e för att ja e kvinna eller om de beror på andra saker e svårt å säg... men ja tror faktiskt att de finns nånting där... att mera också stöduppgifter... ja säger int att dom uppgifterna int sku va lika viktiga men ändå ja upplever no de...

Vi kan säg som så att då man jämför till exempel just såhär klientarbete som man kan fakturera för eller just internt arbete som man int kan fakturera för... så ha ja åtminstone tidvis upplevt att till och med manliga praktikanter ha blivi tilldelade mera klientarbete än jag som kvinnlig jurist som e klar från skolan... int liksom konstant men åtminstone tillfälligt...

Bianca anser också att hon tidvis får kämpa mera för att bli rättvist behandlad och för att få samma uppskattning för sitt arbete som hennes manliga kollegor får.

Ja upplever no att en kvinna behöver no alltid ansträng sig lite mera... ett bra exempel e då... de här... de va just ja hadd gjort nån utredning... å så va de en annan då man som hadd kommentera nånting smått på den... sen utåt så... va de bara den här mannens prestation som blev upplyft... å då ifrågasatt ja faktiskt de att varför va de att... att varför... de va ju ja som hadd gjort dedär jobbe i princip... att då fick ja no en ursäkt men... de e no de att förslag eller idéer eller nånting... de måst no komma från rätt mun för att få gehör...

Det är svårare för Bianca att svara på om hon har upplevt att hennes kön påverkat hur klienter har behandlat eller bemött henne. Hon har inte varit i en situation där hon direkt kunnat jämföra klienters förhållningssätt till både henne och en manlig kollega. Hon arbetar också ofta med en advokat som är äldre och som har mera erfarenhet så hon kan inte minnas någon explicit händelse där hon skulle ha blivit behandlad annorlunda. Hon funderar ändå på hurdana kunder som kontaktar henne och framhäver att hennes ålder troligen påverkar klienternas uppfattningar om hennes förmågor.

Om ja tänker på vilka kunder som kontaktar mig direkt så e de ändå no mera kvinnor som vänder sig till mig direkt... än va de e män fast ja int sku säga att de e nån stor skillnad i... vet du... hur många män eller kvinnor som e på andra sidan... överlag i den här branschen så upplever ja ju att de e jättesvårt att få förtroende som en ung kvinna... för de e ju ett förtroende man säljer... å de e ja... då tänker ja själv ofta att varför sku nån välja mig som en ung kvinna som sin rådgivare framom en fentioårig man... men de handlar ju om erfarenhet förstås också...

På sin nuvarande arbetsplats upplever Bianca att det fungerar mycket bra att balansera arbete med både familj och fritid. ”De e för att där finns också en sån mentalitet att man ska kunna ha fritid... de ska int va... alltså man ska ha annat liv än arbete” förklarar hon. Småskrattande berättar hon att hon hört skräckhistorier om jurister som förväntas uthärda så kallade ”all-nighters” då man måste arbeta hela natten men det är ingenting som hon själv behövt uppleva. Bianca upplever även att hon kan vara sig själv på jobbet fastän hon visar upp en mer professionell sida av sig själv än vad hon gör på fritiden.

Ja upplever no att ja e mig själv på jobbe men en annan kanske sida av mig själv... speciellt då gentemot kanske kunder... att på privata plane e ja no kanske ännu mera såhär glad å... skrattig ska vi säga... att de e no en sak som speciellt som ung kvinna kanske så e man alltför fnittrig så kan de ju no bli svårt att bli tagen seriöst...

Bianca beskriver sig själv som en empatisk person och säger att det är en egenskap som hon inte vill mista. Samtidigt förklarar hon att det inte alltid går att vara empatisk inom juristyrket vilket ibland kan kännas svårt. I detta fall finns det en viss motstridighet mellan hennes privata och professionella ”jag”.

Bianca anser att kläder och utseende är ganska viktigt för hennes yrkesidentitet. ”Folk kommer till en med sina viktiga saker som dom tycker att e så viktigt att dom vill betala för en jurist... så int e de som okej då tycker ja att ja sitter i nå verkkare där” säger hon. Bianca beskriver klädkoden på sin arbetsplats som relativt avslappnad för att vara en advokatbyrå. En vanlig arbetsdag kan hon klä sig i kostymbyxor, en skjorta och lite finare sneakers.

”Tro på dig själv... tro på att du kan för du kan... ta ingen skit” svarar Bianca skrattande då jag frågar vad hon skulle ge för råd åt en kvinna som funderar på att bli jurist. ”Ja tycker också att de e viktigt att man e snäll men man måst no som... man ska no våga stå på sig”. Med dessa ord avslutar vi intervjun.

Cecilia

Cecilia utexaminerades som juris magister för fyra år sedan men eftersom hon även har arbetat med en del juristuppgifter under studietiden så har hon ungefär fem års arbetserfarenhet inom branschen. När jag frågar henne hur det kommer sig att hon valde just juristyrket så svarar hon att det inte var något hon egentligen hade planerat eller drömt om utan att det kändes som ett naturligt val efter gymnasiet då hon alltid varit intresserad av samhällslära. Under studietiden blev det sedan allt tydligare att juristyrket var rätt val för Cecilia och hon poängterar att hon inte ångrar sitt yrkesval.

Hon beskriver sig själv som en jordnära jurist som det är lätt att tala med. Som en av sina styrkor nämner hon sina kunskaper inom de lokala dialekterna. Eftersom hon har lätt att förstå sina kunder känner de sig mera bekväma i hennes sällskap.

För tillfället arbetar Cecilia som bankjurist och hon beskriver att hon har blandade känslor angående sin arbetsplats.

Fast vi har jättebra sammanhållning me kollegorna på banken så känns he ändå som att he bara e banken i allmänhet att... di kanske int försöker håll kvar folk genom att erbjud högre löner eller kommer mot utan... om nu folk får så får di far... också alltså både kundbetjänare å jurister å högre utbildade...

Fastän Cecilia trivs bra med sina kollegor och beskriver arbetsgemenskapen som god så har den låga lönenivån och den bristande känslan av uppskattning på banken lett till att hon har bestämt sig för att byta arbetsplats. Hon berättar att hon redan har hittat ett nytt jobb och kommer att börja arbeta med juristuppgifter vid en förening inom kort. Exakt vad hennes nya arbetsuppgifter kommer att bestå av är hon osäker på men hon förhåller sig positivt till den kommande förändringen och ser framemot att pröva något nytt.

Egentligen e de lite obekant ännu va ja kommer jobb me men... ja har int nån klar bild på va ja vill jobb me sedan om tie år utan ännu känner ja att ja vill lite test på olika saker...

Under intervjun framkommer det tydligt att kollegorna och arbetsgemenskapen spelar en viktig roll då det kommer till hur Cecilia upplever sitt arbete och sin position som jurist inom bankväsendet. Något som är väldigt bra enligt Cecilia är att man alltid kan vända sig till sina juristkollegor om det är något man funderar över och det händer ofta att man diskuterar sina fall med andra jurister som kan bidra med kunskap och idéer. På Cecilias arbetsplats arbetar det sammanlagt tre jurister varav alla råkar vara kvinnor. När jag frågar om hennes relation till sina juristkollegor så berättar Cecilia att

stämningen i allmänhet är bra men att det nog har skett en märkbar förändring då en av hennes kollegor tagit mammaledigt.

Nå vi ha just bytt om lite så en [kollega] ha fari på mammaledigt å en ha komi tillbaks från mammaledigt så ja ha no märkt faktiskt jättebra att denhä som nu ha komi tillbaks från mammaledigt så vi klickar int alls på samma sätt som denhä som nu e på mammaledigt... så he drar ju no lite ner på stämningen alltså int e vi alls osams men... ja har liksom ingenting att prat me hon om som utanför jobbet...

Cecilia upplever att stämningen inom hennes närmaste arbetsgrupp har förändrats i samband med att en kollega har bytts ut mot en annan och att vardagsdiskussionerna har förflyttats till en ytligare nivå. Hon håller med då jag frågar om detta har påverkat hur mycket hon ser framemot att komma till jobbet men hon säger ändå att det är vanligt att man umgås över team-gränserna inom banken och att man till exempel går på lunch med människor som arbetar med helt andra uppgifter. Cecilia poängterar dock även att hennes arbetsplats är mycket hierarkiskt uppbyggd och att klyftan mellan vanliga anställda och förmän är stor.

Något som Cecilia önskar att hon vore bättre på i sitt juristyrke är att vara hårdare i vissa situationer och hon förklarar att det kan vara jobbigt att berätta dåliga nyheter för kunder som är säkra på att de har rätt eller vet bättre. Före Cecilia började arbeta som bankjurist vet hon att en manlig jurist arbetade i samma position och hon gissar att han kan ha haft en annan typ av auktoritet i jämförelse med henne. Småskrattande berättar hon att hon tillsammans med sina kollegor ibland funderat på hur vissa situationer skulle utspela sig om de vore män i stället för kvinnor.

Ibland ha vi no diskutera me kollegorna sinsemellan att... he sku va myki lättare att presenter sig som en man å framför ett dåligt budskap åt kunderna så tar di he direkt mer på allvar än om en ung kvinna ska säg...

Bland de kvinnliga juristkollegorna har det även förts diskussioner angående arbetsuppgifter. Cecilia berättar att hon ibland har ifrågasatt om arbetsuppgifterna som hon blivit tilldelad också skulle ha blivit tilldelade en manlig jurist.

Ibland ha vi no fundera att gjord nu faktiskt den här som va jurist här förr... att gjord han faktiskt domhä samma småsakerna som... eller lägger di he på oss för att... nå men för att vi e kvinnor... just sånde saker som man egentligen kanske int behöver va en jurist för att gör utan... ja sånde lättare saker som vi känner själv att int sku behöv läggas på en jurist så de ha vi no fundera att sku di faktiskt ha en kar att gör dehå å... men ja kan int säg för ja vet int faktiskt...

Eftersom Cecilia enbart arbetar med andra kvinnliga jurister kan hon inte med säkerhet svara på om hon behandlats på ett annat sätt än manliga jurister på sin arbetsplats men hon anser åtminstone inte att detta skulle vara något verkligt problem. Då det bland kollegorna diskuterats om saken har det endast handlat om spekulationer och gissningar. Däremot har hon upplevt att hennes kön och ålder under vissa tillfällen har ifrågasatts av kunder. Cecilia minns att detta förekom speciellt då hon just hade börjat arbeta som jurist på banken.

He va no faktiskt flera gånger som kunder påpeka att aj ja trodd att vi sku träff en jurist... att di trodd att ja va en assistent bara för att ja va en ung kvinna...

I liknande situationer berättar Cecilia att hon har upplevt en viss prestationsångest där hon har känt att hon måste bevisa för kunderna att hon kan sin sak.

Ja hadd faktiskt ett kundmöte i fjol där domhä kunderna fråga specifikt efter att di vill ha en jätteerfaren jurist... å ingen av oss e... ha jobba speciellt läng så då känd ja no att ja måst liksom vis att ja kan faktiskt lika myki som den här som tidigare jobba här... så man hadd ju en liten press att man måst prester lite bättre än va han prestera för att bevisa att men ja kan no lika myki...

Cecilia har inte upplevt att hennes kön skulle ha påverkat hennes karriär eller möjligheter till framgång på ett negativt sätt. När vi diskuterar faktumet att antalet kvinnliga jurister som utbildar sig till advokater är litet i jämförelse med dem som väljer att bli åklagare och domare är Cecilia ändå inte förvånad över att könsfördelningen inom juristbranschen ser ut som den gör.

Ja tänker kanske lite att män kanske e mer benägna att börj start liksom en egen advokatbyrå att di vill... ja start nåt helt eget medan kvinnor kanske e lite mer försiktiga att... nå men vi ska jobb nu här på ett företag innan man vågar ta ett så stort steg att man startar eget... he känns faktiskt som att de e mindre steg för män... att ta he stege för att start riktigt ett eget företag...

Cecilia funderar om företagsamhet kanske är något som känns mera naturligt för män än för kvinnor vilket kan vara en förklaring till att en större andel av Finlands advokater består av män. Hon tycker också att detta återspeglas i hennes vardag då hon märkt att de flesta enmans företagen inom juristbranschen verkar vara grundade av män.

Vi förflyttar oss till en diskussion om familj och fritid. Då jag frågar om Cecilias närmaste familj berättar hon småskrattande att hon vuxit upp i vad hon skulle beskriva som en ganska stereotypisk familj. Hennes föräldrar är fortfarande gifta och under Cecilias uppväxt var det vanligt att hennes mamma stannade hemma med barnen och tog hand om hemmet medan hennes pappa arbetade. Nuförtiden bor Cecilia med sin pojkvän och hon beskriver deras relation som motsatsen till den förebild hon vuxit upp med hemifrån.

No sku ja säg att vi har ett väldigt såde jämställt förhållande att om ja har en längre jobbdag så kokar han mat tills ja kommer hem å... så he tycker ja e väldigt skönt... [...] å he sku va väldigt jobbigt att sats på sin karriär om man samtidigt ska förväntas göra allt hemifrån så på he sätte känns he no som att han underlättar no för att man ska känna att man kan sats på sin karriär...

Stödet från den närmaste familjen är något som Cecilia anser vara viktigt för hennes karriär och möjligheter att utvecklas som jurist. Att ha någon där hemma som förstår att hon ibland måste arbeta längre och som kan anpassa sig till detta underlättar hennes vardag. Cecilia anser att hennes arbete som bankjurist är relativt lätt att balansera med både familj och fritid. Hon säger att arbetsbördan periodvis är tyngre och periodvis lättare men att hon från arbetsgivarens håll upplever att hon har möjligheten att till exempel avsluta arbetsdagen tidigare om hon känner att det behövs. Eftersom man som arbetstagare har en ganska stor frihet att styra sin egen arbetsmängd upplever hon däremot att hon själv måste se till att hon inte arbetar för mycket.

Ja ha försökt själv att... nå men gör he jobbe som ja har betalt för å int låta jobbet gå ut över fritiden... man kan no ändå ganska långt själv styr hur myki... hur myki vi jobbar e bara egentligen hur myki man vill prester så man måst ju själv... försök styr he... så nu tycker ja he ha vari ganska bra balans mellan jobb å fritid...

Cecilia tycker inte att hennes värderingar på något tydligt sätt har påverkats specifikt av hennes yrkesval. Däremot är hon medveten om att hon under studietiden och i arbetslivet hamnat i vad hon beskriver som en sorts bubbla där de flesta i hennes omgivning har en liknande ekonomisk ställning och har det ganska bra ställt i allmänhet vilket hon tror att spelar en roll då det kommer till hurdana värderingar hon har idag. På fritiden funderar Cecilia inte så mycket på att hon är jurist förutom möjligen då hon träffar nya människor. Cecilia anser inte att juristyrket påverkat hennes beteende utanför arbetet men hon har kunnat uppleva att hennes yrkesroll medfört en känsla av stolthet.

Ibland om man träffar nytt folk å man presenterar sig å di frågar va man jobbar me så då känner man ju en viss stolthet då man säger att man e jurist... de känns ju som att de ger en viss status...

När jag frågar hurdan betydelse kläder och utseende har för Cecilias uppfattning av sig själv som jurist funderar hon en stund innan hon svarar att det nog finns vissa förväntningar på att en jurist ska klä sig ordentligt och propert på jobbet. Medan

personer som arbetar på en bank i allmänhet kan anses klä sig lite finare så tycker Cecilia att kraven på utseende och klädsel är lite lägre än inom juristbranschen överlag. ”De e lite mindre krav på en jurist på en bank än till exempel om ja sku va på en rättegång så sku ja kanske känna att ja vill klä mig lite mera uppstädat” förklarar hon. På Cecilias arbetsplats finns det vissa klädkoder men hon har inte upplevt att man blint behöver följa dessa regler.

Nå vi har no specifika klädkoder men int sku ja säg att ja ha lydd di heller utan man tänker ju som bara att så de sir överlag städat ut... ja minns no att då ja börja så sa di att man fick int ha sneakers men... ja tycker ju själv att om man har sneakers me kavajbyxor så sir he ganska uppstädat ut å he har andra också... så ja sku säg att he e no en helhetsbedömning man gör att va som sir uppstädat ut...

Då jag frågar om någon har påpekat att hon inte har följt klädkoden svarar hon småskrattande att det nog aldrig har hänt men efter en kort paus tillägger hon att ”ja hört faktiskt att de ha hänt att nån som int ha dold axlarna tillräckligt myki att di ha fått tillsägelse”.

Cecilia beskriver sin typiska arbetsklädsel som kostymbyxor, en skjorta eller tröja och sneakers. Eftersom detta till stor del motsvarar vad hon skulle välja att klä sig i på fritiden identifierar hon tydligt med juristrollen ur ett utseendeperspektiv och säger att ”he känns ganska som mig själv ändå att klä mig på ett sätt som ja sir att en jurist ska klä sig”. Hon lyfter även fram att då hon känner sig fin i sin klädsel så kan hon känna sig mera självsäker och uppleva att hon ger ett intryck av att hon kan sin sak.

Då det inte arbetar några manliga jurister på Cecilias arbetsplats kan hon inte svara på om kraven på utseende skiljer sig mellan könen specifikt inom hennes yrke. Däremot tycker hon att de män som arbetar med andra arbetsuppgifter inom hennes team potentiellt kan uppleva striktare krav på klädsel än vad kvinnorna gör. ”För di e de no kostym ofta som gäller... men vi har kanske... de känns som att kvinnor har lite mer frihet eller som valmöjligheter att va di klär sig i som ändå sir lika uppstädat ut” funderar hon.

Vi avslutar intervjun med att diskutera vad Cecilia skulle ge för råd till en kvinna som vill bli jurist. Cecilia sitter tyst en stund innan hon svarar.

De känns som att kvinnor överlag kanske e mer... ja men att män har ett självförtroende som att di tänker att di klarar va som helst å kvinnor tänker efter lite mer att klarar ja... vet ja nu dehär å... så ja sku säg att man ska lit på sig själv å stå på sig...

Cecilia poängterar att man ska tro på sig själv och sina kunskaper. Man tar sig långt med ett bra självförtroende.

Daniela

Daniela utexaminerades som juris magister på hösten 2020 och arbetar nu som associate jurist med fokus på insolvensrätt på en advokatbyrå där hon började som trainee redan under studietiden. Daniela har vuxit upp med en pappa som är utbildad jurist och advokat. ”[Juristyrket] ha no säkert funnits i bakhuvu ända sen ja va liten... de ha väl funnits sådär närvarande att de e ett alternativ...” funderar hon då jag frågar varför hon ville bli jurist. Juridik är inget som hon i ung ålder tyckt är speciellt spännande men hon berättar att det ändå är en bransch som har intresserat henne eftersom den är så mångsidig och erbjuder bra karriärmöjligheter. Juristyrket kräver även mycket läsande och tankearbete vilket Daniela under studietiden började inse att hon har goda förutsättningar för. Det har funnits tillfällen då Daniela har ifrågasatt om juristyrket faktiskt varit rätt val för henne men praktisk erfarenhet av yrket har försäkrat henne om att hon fattat rätt beslut.

[Juristyrket] verka som ett vettigt å självklart val men sen kanske under studierna så märkte man no också att oj ja lämna å fundera att e dehä verkligen min grej... för att de e liksom väldigt teoretiskt under studietiden men sen igen då ja fick jobb under studietiden inom min egen bransch så då märkt ja att okej att de e int bara den här teorin som man läser på universitete utan de finns en ganska såhär... intressant dehär praktiska

arbete va... faktiskt mycke intressantare än va ja hade liksom tänkt mig... så de va no kanske via liksom arbetsmöjligheter som ja märkte att dehä no va rätt val för mig...

Daniela arbetar på en av Finlands största advokatbyråer där arbetsuppgifterna är väldigt tydligt uppdelade och alla arbetstagare tilldelas specifika rättsområden. ”Man brukar kanske ofta prata om att de känns som att vara små byråer inom en stor byrå att man jobbar liksom väldigt tight me sitt egna team me sina egna arbetsuppgifter” förklarar hon. Jag frågar henne hur hon ser sin karriär utvecklas och vad hon har för framtidsplaner.

Nå ska vi säga såhär att då man jobbar på... speciellt stora advokatbyråer så finns de ju som väldigt tydliga karriärsteg och man vet väldigt åtminstone till en viss nivå vet man väldigt tydligt när dom kommer emot... så va heter de... till exempel så förväntas man bli advokat efter fyra års arbetserfarenhet å då blir man liksom mer senior... och sen efter de finns också ganska såhär tydliga va som kan va nästa stegen efter de... så kanske just nu så känner ja att ja e väldigt nöjd hos min nuvarande arbetsgivare å att ja åtminstone känner att ja har som mycke kvar att lära mig att... att stanna kvar åtminstone några år till känns som ett väldigt väldigt relevant val... ja har kanske int nån sånhän tydlig bild att va ja gör om tio femton år men... de kanske återstår att se...

Jag frågar Daniela om hon vill bli advokat. ”Jo absolut” svarar hon direkt. Hon berättar att hon redan har avlagt två tredjedelar av det prov som krävs för en advokatexamen. ”De som ja har kvar egentligen e att skaffa två år till arbetserfarenhet så blir ja advokat å tar dendä sista delen [av provet] då så de e absolut min plan” säger hon glatt. Då vi diskuterar faktumet att flera manliga än kvinnliga jurister i Finland väljer att arbeta som advokater funderar Daniela om det kan bero på att det är svårt att kombinera familjeliv med advokatycket.

Förstås inom advokatycket så kan arbetsmängden vara ganska så hög stundvis och ja tror no absolut att många i någå skede hamnar lite fundera att om man har familj eller sånt att e dehä nån kombination som fungerar och... förstås liksom domare å åklagare e ju också som utmanande högt uppsatta yrken men de e ju ändå... åtminstone i teorin så ska dom ha nån sorts arbetstid där man förhoppningsvis ska kunna ha en sånhä fungerande kombination me kanske nån sorts familjeliv... dedä e en kanske sånhän lite

liksom stereotyp tanke men ja tror de finns nån viss sanning i de... å ja tror också denhä procenten inom advokater kommer öka markant men att man märker också ett visst... bortfall åtminstone på liksom stora advokatbyråer i... tycker ja nån viss ålder då folk hamnar lite prioritera att va anser man e viktigt...

Daniela beskriver könsfördelningen inom advokatbyrån på följande sätt:

Såhä allmänt om man sku säga på min arbetsplats så ser man mycke tydligt den trenden att nyanställningar e liksom i majoritet kvinnor... för att de e så fördelningen sir ut nuförtiden på juri... i mitt team så kanske man ser den fördelningen att i dom mer såhä seniora... dom som e partners eller mer seniora så e de lite mansdominerat å sen bland oss yngre så sku ja nu kanske säga att int mitt i men såhä sjuttio procent män trettio procent kvinnor nu såhä snabbt tänkt... sen har vi förstås också assistenter som e en del av vårt team å där e ju kanske fördelningen sådä ganska typisk att alla våra assistenter e kvinnor men... mitt team kanske int speglar helt så som demografin sådä allmänt ser ut på advokatbyrån men någå sånt...

Insolvensrätt som ja själv håller på me så ha tendera nån gång vara jätte mansdominerad ja vet int riktigt va orsaken e... men att där ser man no också som en tydlig förändring tycker jag...

På sin arbetsplats har Daniela observerat att en betydligt större andel av de jurister som anställs som trainee och associate jurister är kvinnor än män. Hon har även observerat att det förekommer färre kvinnor bland de äldre anställda som är i trettio och fyrtio års åldern. Hon funderar om detta beror på att kvinnor av olika orsaker faller av karriärstegen eller om det återspeglar könsfördelningen bland den årgångens juridikstuderanden.

De kollegor som Daniela arbetar närmast med består av cirka tio personer. Det finns lugnare och stressigare perioder på jobbet som tidvis kan påverka hennes trivsel men i allmänhet anser hon att hon trivs bra på sin nuvarande arbetsplats. ”En orsak varför ja ha tyckt om att vara kvar å varför ja trivs här e för att ja har jättetrevliga kollegor”

säger Daniela leende. ”Ja tycker no att dedä sociala e de som gör jobbe roligt” konstaterar hon.

Daniela beskriver sin arbetsplats som relativt hierarkisk. Advokatbyråns trainees skickar dokument till Daniela som hon sedan läser och kommenterar. Daniela i sin tur skickar dokument till någon som är högre upp i rangordningen som sedan läser och kommenterar hennes arbete. Ålder och erfarenhet påverkar vilken typ av arbetsuppgifter man blir tilldelad.

Såhär i början av karriären så kanske man int allti slipper me i domhä mest intressanta stora diskussionerna å mötena... vilket kanske e helt naturligt men sen ibland så kanske man får en sånhä känsla att vitsi att de sku no ha vari jätte jätte spännande att få va me men att... man ganska av naturliga orsaker lämnas ibland kanske utanför för att man int riktigt ännu i de skede av sin karriär å sin expertis har någå att ge i såna sammanhang...

Jag frågar om Daniela upplever organisationskulturen som tävlingsinriktad och om man behöver tävla med sina kollegor för att bli tilldelad mera krävande eller intressanta arbetsuppgifter. Hon funderar en stund innan hon svarar.

Ja sku int säga att de e tävling men no ha ju såna diskussioner också gåttt att varför får person X allti de mest intressanta sakerna och... ja nä men man kanske bara får ta de också som att dom som e chefer bestämmer vem dom vill ha i sina team å de finns en orsak till varför man ha valt på ett visst sätt å de e liksom... ja ser int de alls som en tävling utan ibland tänker man bara sådä att ja nå men oj dedä lät jätte spännande å de sku ha vari kul att få vara me att man kan ju också bara säga att oj får ja nån gång... får ja va me nästa gång för dedä lät som nånting som ja sku va intresserad av... å där kanske vi ha prata ganska mycke om såhär senioritet igen att de e kostnadseffektivare att ta nån som har erfarenhet å kan men vi ha också förstås haft en diskussion om att klart att hur ska man lära sig om man aldri får va me utan att hitta nån balans där i att... man ska få på nå sätt lära sig genom att göra också...

Daniela berättar även att ålder är en faktor som skiljer åt kollegorna i andra sammanhang än fördelning av arbetsuppgifter. ”Vi e kanske väldigt tydligt uppdelade i dom som e kring trettio lite under lite över å sen dom som e liksom äldre” förklarar hon. ”Man märker att kanske vi yngre har våra egna grejer å att dom äldre har sina egna grejer” funderar hon i samband med att vi diskuterar organisationskulturen och sammanhållningen på arbetsplatsen.

Daniela beskriver en bra jurist som någon som är mycket noggrann samtidigt som man inte hänger upp sig på detaljer utan klarar av att se helheter. ”I mitt jobb så e de jätteviktigt med väldigt många stora projekt som pågår samtidigt att få en helhetsuppfattning va som ska göras va som ha gjorts va e de som e relevant va e mindre relevant” förklarar hon. En annan egenskap som Daniela har observerat att framhävs alltmer inom hennes bransch är förmågan att förklara komplexa saker på ett förståeligt sätt för klienter och kunder. ”Ja har en ganska sådär can do-attityd... mina styrkor ligger no väldigt mycke i liksom såhär hantera stora helheter” säger Daniela då hon beskriver sig själv som jurist. ”Ja tänker på mig å mina kollegor så har vi såna som sku kunna fördjupa sig i någå detaljfrågor i timmar... sån e kanske int jag men ja e kanske mer såhär stora linjer få saker gjorda känner ja mig... att jo ja e noggrann men ja e int den som e mest extrem heller på den fronten...” förklarar hon fundersamt. Då jag frågar om det finns någonting som hon önskar att hon vore bättre på nämner Daniela just noggrannhet och att hitta balansen mellan att vara noggrann och att veta när man har gjort tillräckligt.

Daniela har inte upplevt att hennes kön vore ett hinder för hennes karriärframgång eller hennes utveckling som jurist. Hon säger att hon i allmänhet inte har upplevt att manliga och kvinnliga jurister skulle behandlas olika på hennes arbetsplats. Hon berättar dock att det finns vissa situationer där hon har ifrågasatt om hon blivit tilldelad en specifik arbetsuppgift på grund av att hon är en kvinna.

Sån här uppgifter som kanske ha krävt lite mer sån här... soft skills eller va ska man säga... så kanske nån gång ha man märkt en liten tendens att... nå men ni e säkert duktiga på att skriva sån här marknadsföringsmaterial att vi tror ni sku va bra för de här... å då kanske man ha också sagt till att men varför just jag att ja tycker int att ja e på nå

sätt exceptionellt bra på de att kanske nån annan kan också göra de... men de e ba såhä litet exempel men att generellt nej men sen i någå sammanhang kan man kanske fundera att fick ja denhä uppgiften för att ja e kvinna...

Jag frågar om Daniela upplever att kraven på manliga och kvinnliga jurister skiljer sig åt på något sätt. Hon funderar en stund innan hon svarar att det finns vissa skillnader i vad som förväntas av arbetstagare inom advokatbyrån men att det inte har att göra med kön utan andra faktorer som till exempel livssituation.

Om man får såhä allmänt spekulera så tycker ja mer liksom att kravena e... att vi fördelar dom väldigt... att dom som har familj e dom män eller kvinnor så där e de liksom kanske självklart att dom int kan jobba sent alla kvällar men då kanske de förväntas att... dom som int har familj eller såna ansvar så kanske kan va lite mer flexibla men då har vi faktiskt en väldigt tydlig liksom de e int bara kvinnor me familj utan också män me familj som då kanske ibland lämnas ut från vissa sånhä... nå när man vet att oj ikväll kommer de gå jättesent bara så ni vet... att de tycker ja ha vari en sånhän trevlig upplevelse att de liksom... int verkligen ha gått enligt könsfördelning där utan att liksom alla me familj behandlas då på samma sätt...

Däremot har Daniela upplevt att det finns vissa situationer då andra utomstående parter som hon arbetar med har förhållit sig skeptiska till hennes kunnande då de ser en ung kvinna framför sig.

Inom konkurser så har man ibland att göra me såhä väldigt typ tungindustrier å sånhäna liksom grejer å de e kanske int kunder men olika liksom parter... man märker att dom ibland har såhä svårt att nu ska vi diskutera nå såhä jätte tekniskt å nå sånhänt som har me någå... industrihallar å göra me nån ung kvinna eller att dom kanske int ti en början tar en lika seriöst ja vet som int riktigt va ja sku ha å jämföra me men vi ha prata me min kvinnliga kollega att ibland så... om man till exempel ska förhandla om nånting som på nå sätt känns såhä traditionellt jätte manligt å tekniskt så... kanske man ha till en början mött nån viss skepsis på nå sätt men... sen i slutändan ha de liksom ändå int haft nån större inverkan men vi ha som diskutera de att vi märker då vi e inne på nå sånhä väldigt mansdominerade branscher så tar dom int kanske ti en början en lika seriöst av nån orsak...

I dessa situationer känner Daniela att hon måste fundera lite mera på vad hon säger och hur hon uppför sig. ”Man känner att man måsta som va extra påläst å vara liksom... kanske sätta sig in i en sånhä roll där man e lite sådä hård å saklig så int man framstår som en fnittrande liten flicka” förklarar hon småskrattande. I allmänhet anser Daniela även att hennes yrkesidentitet är mera saklig och seriös jämfört med hennes lite spralligare sätt att vara på fritiden. ”No kanske man sätter sig in i nån sorts såhä yrkesroll ändå utan att de nu e nån helt annan person” funderar hon.

Språket är något som Daniela framhäver då vi diskuterar potentiella hinder för hennes framgång inom juristbranschen. ”Mitt modersmål e ju svenska men mitt arbetspråk e finska” förklarar hon, ”ja e liksom flytande på finska å jobbar bra på finska men min finlandssvenskhet lite lyser igenom”. Hon poängterar att hon inte tycker att språket är ett problem för henne men eftersom det är ett så viktigt verktyg för jurister i och med att man måste kunna uttrycka sig väl både muntligt och skriftligt är det något som hon behöver tänka extra mycket på.

Daniela beskriver sin arbetsplats som en av de mindre konservativa bland Finlands stora advokatbyråer då det kommer till krav på klädsel och utseende. ”Vår VD går runt i typ söndriga jeans å de e helt fine” skrattar hon.

På vissa byråer vet ja no att dom liksom föredrar att man sku va mer såhär prydligt klädd å vi har en sån regel att har vi kundmöten eller ska träffa liksom någå utomstående parter så då klär man sig allti liksom sådä propert men att... alla får göra de på sitt sätt...

Daniela beskriver en typisk arbetsklädsel för henne som svarta kostymbyxor, en polotröja och stövlar med klack. ”Personligen måst ja erkänna att ja tycker om lite denhä klassiska städade looken å lite att man har dom förväntningarna att man ska va liksom klassiskt propert klädd” säger hon leende. Jag frågar hur stor betydelse Daniela tycker att kläder och utseende har för hennes yrkesidentitet.

Alltså de hä kanske låter löjligt men ja vet att liksom den hä själva... image bilden ha ju no liksom lite spela in ändå på att man ha hamna i den här... liksom... eller kanske att de här kändes som ett attraktivt val i någån skede... de kanske låter ytligt men att till exempel om man nu tänker som läkare går runt i nån sorts sån hån läkarklädsel så de känns int alls så lockande utan man ha titta på nå Suits eller nånting nån gång i tiderna å tänkt sådä att oj då man klär sig så stilig å att de sku va så trevligt att nån gång själv jobba på nå sån hä ställe där man får sen lite klä upp sig... å nå sådär liksom i nuläge så e de no kanske int en så stor grej men... ja märker själv att ja uppskattar att den hä branschen kanske har en viss sorts sådär... standard då de kommer till hur man ska klä sig å hur folk klär sig generellt...

Daniela berättar även att det ofta kan kännas svårare att veta hur man som kvinnlig jurist förväntas klä sig medan manliga juristers klädkoder är mycket tydligare. ”För män e de såhä att kostym funkar allti” konstaterar hon. ”Ska ja ha som klänning å måst man ha klackar... den hä diskussionen ha vi haft många gånger” skrattar hon.

Vi avslutar intervjun med Danielas råd till en kvinna som funderar på att bli jurist.

”Kanske bara att vara sig själv ja tycker de finns liksom plats för så många sorts olika människor inom den hä branschen... åtminstone sådä liksom nowadays att ja tycker int man sku behöva... på nå sätt spela nån roll eller liksom att oj nu ska ja vara en såhä... att på nå sätt såhä manliga attribut sku vara eftersträvbara till exempel utan nå va dig själv å... nå men våga ta plats å... ja... märka att den här branschen kanske också genomgår nån sorts förändring att de finns no plats för alla sorts personer...

Ellen

Ellen har nyligen blivit befordrad och arbetar nu under titeln legal counsel på ett globalt revisions- och konsultföretag. Hon utexaminerades som juris magister under sommaren 2021 men har redan under studietiden arbetat som praktikant på några jurist- och advokatbyråer. Ellens intresse för juridik väcktes under gymnasietiden då hon fick chansen att delta på en grundkurs i juridik på universitetsnivå.

Ja blev intresserad av juridik då under denna kursen... men inte har jag som riktigt någonting sånt som motiv varför jag vill bli jurist att vissa har ju sådär att dom vill förändra världen och förändra lagstiftningen och allt det där utan för mig och de som inte har sådär att... jag kände att det var någonting som var intressant och som jag bara helt enkelt sökt till och kom in och sådär men inte ha jag som ångra det absolut inte...

Företaget som Ellen arbetar för anställer ungefär trettio till fyrtio jurister i Finland. Ellen har cirka tio närmaste kollegor som arbetar på hennes kontor men sedan arbetar hon även en del med jurister som är anställda på andra kontor. ”Ja tycker vi är ganska fifty-fifty uppdelade” beskriver hon könsfördelningen bland juristerna på sitt eget kontor. ”Ja är ganska sådär social och liksom öppen så jag gillar ju att ha många människor omkring” motiverar Ellen samtidigt som hon berättar att hon trivs jättebra på sin nuvarande arbetsplats. En stöttande arbetsomgivning har varit speciellt viktig både för hennes trivsel och utveckling som jurist.

Jag gillar jättemycket mina kollegor och kommer jättebra överens med alla så det är absolut denna första som jag tänker på att därför trivs jag att vi har så bra arbetsgemenskap och jag kommer jättebra överens med min chef... alltså superbra... jag vet inte om jag någonsin kan komma bättre överens med någon annan chef... och just att jag får jättemycket hjälp alltså på mitt jobb och de kanske också har att göra med att då jag kommer så bra överens med alla så jag vågar helt ärligt säga att jag förstår inte nå... att kan du beskriva det åt mig nu... liksom senast typ idag och jag sådär att man en tjuu mitään...

Då Ellen redan har arbetat några år på sin nuvarande arbetsplats och därmed börjat hitta sin egen riktning inom företaget så känner hon sig också mera motiverad i sitt arbete. Responsen hon får av kollegor och chefer bidrar till en känsla av meningsfullhet.

Nu då jag har börjat få lite mer inriktning på det jag jobbar med och fått lite säga också och jag vill jobba med och jag vill bli inriktad på så känner jag att jag har liksom blivit hörd och att mina kollegor som... stöder mig...

Vi har ganska bra sånde feedbacksystem att vi får e de typ var tredje eller fjärde månad så ger alla feedback åt varandra alltså vi har ett såndä internt system... [...] så sådä överlag så känner ja att ja får feedback liksom helt i dagliga arbete också att... både som sådä att liksom va de löns att tänka på ti nästa gång å sen va ja ha gjort liksom som ha vari bra... å de e ju helt... för att då känner man också att dehä arbete e värdefullt på nå vis att man... påriktit bidrar till nånting...

På Ellens arbetsplats har man inga strikta arbetstider utan alla kan själv planera sin arbetstid så länge som arbetet utförs inom utsatt tid. ”No känner ja att de e utmanande ibland och därför ha ja faktiskt försöka bli striktare me de att jag slutar jobba i rimlig tid” småskrattar Ellen då jag frågar om det finns en fungerande balans mellan arbete och fritid. ”Ja e själv också den personligheten att ja vill underlätta följande arbetsdag så att ja liksom jobbar bort saker” men ”ingen förväntas sitta å jobba på kvällen” förklarar hon. Ellen upplever att hennes chef är stöttande och uppmuntrar arbetstagarna att hålla fast vid sin fritid. ”De e no liksom nästan den vägen att om ja sitter på kontore ännu typ kvart över fem så kan min chef komma å säga att far hem nu” skrattar hon.

Jag frågar Ellen vad hon har för planer för sin karriär framöver. Planerar hon att fortsätta arbeta på revisions- och konsultföretaget. ”Nå alltså helt ärligt så ja tänker int så långt framåt” svarar hon skrattande. ”Alltså såklart vill ja ju utvecklas ja vill bli bättre på de ja gör... men ja har int en såndä tydlig att okej såhe många år ska ja jobba på [min nuvarande arbetsplats] sen ska ja fa dit sen ska ja fa dit sen ska ja gör dehär å dehär utan... mest e ja nog sånhe... som lever i nuet” fortsätter hon. Ellen har en känsla av att hon kanske inte kommer att arbeta på sin nuvarande arbetsplats resten av livet men för tillfället trivs hon så bra att en ny arbetsplats skulle behöva vara jättebra för att hon ens skulle överväga att byta jobb.

Ellen beskriver en bra jurist som någon som kan se helheter och som kan lista ut vad kunden verkligen behöver. ”Man måst va lite mindreader ibland” skrattar hon. Hon nämner även att en bra jurist har goda sociala förmågor och kan bemöta sina kunder på ett naturligt sätt.

Att man e lite såde humoristisk av sig eller som att man int e som så... allvarsam eller såde... man måst såklart va professionell då man pratar men int som att de blir för... att de blir på nå vis ytligt eller sådär att man int får dendä kontakten de ha ja liksom bara insett nu på senaste tiden att de e som en stor fördel om man som jurist faktiskt kan va avslappnad å som sig själv me sina kunder...

Ellen förklarar att dessa är egenskaper som hon tycker att hon själv har utvecklat och förbättrat i samband med att hon samlat arbetserfarenhet.

Nå ja känner att ja ha blivi ganska... myki mer avslappnad... kanske de har å gör me att då man ha jobba en tid som jurist så ha man... just i kundsituationer så ha man kanske fått lite mer självförtroende å samtidigt då blivi lite mer sådär avslappnad...

Alltså tidigare... speciellt nå men de e ju helt naturligt då man e nyutexaminerad att man e mer osäker... på speciellt alltså juridiska frågor å själva liksom substansen... men också överlag att hur dömer dom mitt arbete liksom... hur kollegorna dömer å kunderna dömer såklart att man e mer på nå vis på sin vakt... osäker helt enkelt... men nu kanske ja ha märkt att ja ha börja som... på nå vis att ja stressar int upp mig för olika saker...

Jag frågar om det finns några egenskaper eller färdigheter som Ellen önskar att hon hade som kunde hjälpa henne i juristyrket. Hon funderar en stund innan hon svarar att ”såklart vill man ju alltid va liksom... att man förstår saker snabbare å att man kan tänka ännu mer kritiskt”. Hon förklarar småskrattande att hon önskar att hon hade ett större intresse för att samla på sig yrkesspecifik kunskap även på fritiden.

Nå de som också e en viktig grej som en jurist måst ha e att man verkligen e intresserad av saker för då lär man ju sig saker på ett helt annat sätt... å no känner ja att ja har liksom dendä egenskapen nog också men ännu mer sku man få ha de att man... också kanske vid sidan om arbete liksom... kan liksom kombinera olika info som man ha fått å att man på nå vis e lite sådä självgående i dendä inläringen...

Allt fler kvinnor söker in till Finlands juristutbildningar och detta är något som även reflekteras i Ellens upplevelser av studietiden. Däremot skulle hon inte säga att en kvinnlig majoritet skulle synas bland nyanställda på hennes arbetsplats. ”Int sku ja väl säga att de kanske ännu syns... men no kan ja väl tänk mig att till exempel om tio år så kan de synas” funderar hon. Just nu skulle hon gissa att ungefär lika många manliga och kvinnliga jurister anställs på hennes arbetsplats. ”De e no bara helt fifty-fifty va som kommer för ansökningar å sånt” säger hon.

Vi diskuterar också det låga antalet kvinnliga advokater i Finland. Ellen funderar om det kan bero på att advokater arbetar inom privata sektorn. ”Om man jobbar för staten så hör man ju int ti advokatförbunde... å till exempel nu på [min arbetsplats] så ingen som jobbar [där] får ju höra ti advokatförbunde” säger hon. Eftersom advokatycket inte är aktuellt på Ellens arbetsplats så är det inte något hon har funderat speciellt mycket på.

Ellen anser inte att kön påverkar hurdana arbetsuppgifter man blir tilldelad på hennes arbetsplats. Däremot berättar hon att arbetstagarna har en möjlighet att meddela hurdana juridiska frågor de vill och inte vill arbeta med. Därför har hon ändå kunnat observera en viss skillnad i hurdana arbetsuppgifter hon och hennes kollegor blir tilldelade. ”Då ha de bara blivi så lätt att vissa uppgifter tilldelas ti vissa människor å vissa ti andra... så ja ha int upplevt själv att ja sku få arbetsuppgifter bara för att ja e kvinna” säger hon. Jag frågar om Ellen har upplevt någon annan situation där hon har behandlats olika på grund av sitt kön eller av andra orsaker. Hon funderar en längre stund innan hon svarar.

Nå ja sku väl säga att främst me löner kanske... ja sku som int säga att män har bättre lön än kvinnor... de sku ja som int påstå... alltså i vår bransch... eller som kanske int... ja pratar int om bransch nu utan ja pratar om mitt arbetsställe alltså vår lilla byrå i [min hemstad]... men ja sku väl ändå påstå att... män kan uppfattas ha ett bättre förhandlingsläge i lönefrågor... till exempel så att om en man marscherar ti chefens rum å säger att ja vill ha högre lön punkt... å så jämför man då me att en kvinna far å gör de... så då sku ja väl kanske slänga en gissning att en man sku ha ett bättre förhandlingsläge... så på de vise men nu har ja ju som int nå konkreta exempel å ja vet int liksom om de ha hänt... men risken finns om ja säger så... liksom branschmässigt

så kan de ju va... alltså hundra procent att män har bättre löner än kvinnor som sådä om man riktigt drar statistik över de men nu tänker ja bara som på min [arbetsplats]... men int sku ja säga att mina manliga kollegor har bättre lön än va ja har de sku ja ändå int säga...

Fastän löneskillnaderna mellan Ellen och hennes manliga kollegor kanske inte skiljer sig speciellt mycket i praktiken så upplever hon att tröskeln för att få en löneförhöjning känns större för kvinnor än för män på hennes arbetsplats.

Ibland har Ellen upplevt att hon blivit annorlunda behandlad av kunder på grund av sitt kön. I sådana situationer tror hon att ålder också har en inverkan. Hon är dock noga med att klargöra att dessa typer av situationer har förekommit väldigt sällan.

De ha ja no ibland kanske märkt till exempel om vi har kunder som e lite äldre i ålder... så int ha ja nu som direkt märkt att jag sku ha blivi nedvärderad eller int tagen seriöst... men kanske man märker de ibland men väldigt sällan på liksom hur kunder talar åt en liksom... i jämförelse då till hur dom till exempel talar ti min chef som e manlig och äldre...

De kan ju hända att kunder ibland tänker sådär att nå men dendä... lilla tjejen eller som sådär att... ja... att man kanske int kommer me lika stor expertis som sin manliga erfarna chef kommer... så på de vise kanske man blir bemött på ett annorlunda sätt men int sku ja ändå säga att ja ha upplevt att jag sku ha blivi nedvärderad... men de e små grejer som man ibland märker...

Jag frågar Ellen om hon upplever att hon måste arbeta hårdare än sina manliga kollegor för att bevisa för kunderna att hon kan sin sak. Hon funderar en stund innan hon svarar.

Kanske no jo ja tror de no att liksom om ja öppnar munnen... på ett möte... så på nå vis måst ja... ja kan ju int bara slänga ur mig va som helst å liksom kunderna tror på mig direkt... sen då ja jämför liksom just me mina manliga kollegor som e äldre... kan säga lite såde dittan å dattan så kunder tar de direkt sådär att jo dehä e liksom rätt... så no på de vise...

I allmänhet tycker Ellen att hon kan vara sig själv på jobbet, hon ser ingen större skillnad mellan sin yrkesidentitet och den hon är på fritiden. ”Förstås så kräver ju liksom min yrkesidentitet mer kunskap å att ja e professionell liksom som helt annat än då ja e hemma [...] men no sku ja säga att identiteten e som samma” förklarar hon. Ellen skulle beskriva juristyrket som ”ett yrke bland alla andra yrken” men ibland kan hon tycka att utomstående får en förutfattad bild av vem hon är då hon nämner att hon är jurist. En bild som hon inte tycker att stämmer överens med verkligheten.

De e kanske mer såde... kanske till och me en grej som man försöker va lite... försiktig me att säga ha ja märkt eller de blir ju som lätt sådär att om... om nån frågar som man int känner att ja va jobbar du me å så säger man ja e jurist... så blir dom direkt sådä oj wow men oj då måst du kunna jättemycke oj oj oj... då blir de direkt sådä åh nä ja vill som int... att ja vill som int liksom gå in på dedär för att de e som int... mig... alls dedär...

Ellen beskriver sin klädsel på jobbet som en finare blus och jeans eller avslappnade kostymbyxor. På hennes arbetsplats är det inte så stor skillnad hur man klär sig så länge som man inte ser alltför avslappnad ut. Ellen skulle inte säga att klädsel och utseende är något som hon förknippar med sin yrkesidentitet överhuvudtaget. ”Ja kollar aldrig va liksom folk har på sig” säger hon. Hon klär sig på samma sätt till arbetet som hon gör på fritiden och anser inte att hennes yrkesval påverkar detta på något specifikt sätt. ”Vi ha prata me mina kvinnliga kollegor också att de e skönt att vi int behöver liksom klä upp oss på de vise på jobbe” säger hon småskrattande. Ellen förklarar att kraven på klädsel har blivit mycket friare än vad de en gång varit. ”De ha no vari så tidigare vet ja... att liksom också på vårt kontor så ha ja hört att kvinnor ha bruka ha på sig kjolar å liksom så... men int nu mera” säger hon.

Vi avslutar intervjun med Ellens råd till en kvinna som skulle vilja bli jurist.

Att int stressa för mycke alltså... kanske just då man e... då man e ny å så så man blir liksom lätt... stressad å man tror att folk har jättehöga förväntningar på en... och så

kanske som kvinna eller som... ja alltså att man kanske har helt felaktiga uppfattningar än va de som på riktigt sen e i verkligheten... åtminstone enligt min egen upplevelse att alltså de bästa e bara att man e sig själv å man vågar erkänna då man int förstår nånting... man kan helt ärligt säga att kan du liksom hjälpa mig... man blir int dumförklarad för de... å att ja... alltså bara liksom lita på dig själv å de löser sig...

Frida

Frida är utexaminerad juris magister sedan slutet av 2019. Hon har arbetat inom juristbranschen under största delen av sin studietid och för tillfället arbetar hon med familje- och arvsrätt samt intressebevakning på en advokatbyrå. Hon titulerar sig som jurist, allmän intressebevakare och rättegångsbiträde med tillstånd. Juristyrket är något som Frida har fått prova sig fram till. Hon började ursprungligen studera statsvetenskap men kände sig osäker på sin framtid då ämnet inte leder till ett specifikt yrke. Då kändes juristyrket som ett mera lockande alternativ.

Ja börja studera statsvetenskap från första början å så känd ja på någån vis att... om ja blir färdi me dom studierna så vet ja int riktigt va ja ska jobba me eller va ja riktigt blir så att säga så tänkt ja då ja va ung att äh men ja byter att ja... blir jurist så då vet ja i alla fall va ja ska jobba me men int stämmer de ju de heller i å för sig... att då har man också många alternativ öppna sen fortfarande... så ja liksom bara hamna kanske i branschen mera än att de sku ha vari någån planerat val på de vise...

Fridas arbetsplats är en liten advokatbyrå med fyra utbildade jurister och fyra sekreterare. ”Vi e faktiskt många kvinnor... de e bara en man på vår byrå” konstaterar hon då jag frågar hur könsfördelningen ser ut. Majoriteten av tiden arbetar Frida på distans vilket innebär att hon inte ser sina kollegor speciellt ofta. ”Alltså för mig funkar de bra å de e skönt att man int känner sig hela tiden heller tvungen att fa på en massa att de e nu sen någån lillajular å sånt” säger hon skrattande. ”Ibland känns de som att man jobbar lite som egenföretagare nästan för att man gör så självständigt jobb å så träffas man bara ibland” konstaterar hon. Kollegorna är ändå viktiga för Fridas välmående och trivsel på sin arbetsplats och de fungerar som ett viktigt stöd för henne.

Fastän de inte träffas ofta så håller de kontakten via till exempel telefon och genom att planera att besöka kontoret under samma dagar.

Ja har såna kollegor som de lätt går att ringa upp å liksom bolla tillsammans... också dom dagar som man jobbar på distans... att då kan man bara ringa upp å prata om allt möjligt å de e no en jätteviktig sak... för ja tycker att de e... i branschen så behöver man... man behöver liksom få bolla idéer me nån annan att liksom höra me nån annan att nåja men va tycker du att... att såhä å såhä ha ja tänkt å så får den andra berätta att jo jo men ha du förresten tänkt på dehäran... så att man får liksom en sändä annan infallsvinkel utav nån annan så de e jätteviktigt...

Frida berättar om en av hennes tidigare arbetsplatser där hon inte upplevde samma gemenskap och stöd från sina kollegor. Hon säger att det definitivt var en orsak till att hon beslöt sig för att byta jobb.

Då ja jobba till exempel inom internationell indrivning å inkasso... så då minns ja liksom då trivdes ja int alls heller me mina kollegor... å då minns ja att ja liksom upplevd att ja känd mig på någå vis utanför å ja känd no int heller att ja hadd nånting gemensamt me mina kollegor å liksom känd aldri att ja fick kontakt me dom tyvärr... de gjord no att ja sluta sen me tiden de va liksom största orsaken ti varför ja sluta att ja gilla int liksom dendä omgivningen å liksom kulturen där...

Frida berättar att hon känner sig lite osäker på framtiden. ”Ja ha fått några arbetserbjudanden me månadslöner som ha vari huisit myki högre än va ja har nu” förklarar hon skrattande. Hittills har hon ändå motiverats mera av friheten och flexibiliteten som kommer med att arbeta på distans och har värderat det framöver en högre lön. ”Ja ha tänkt att ja mår själv bra av att ha liksom balans i vardan” funderar hon. Hon känner sig dock ganska säker på att hon kommer att vidareutbilda sig till advokat. ”De blir väl no liksom nästa naturliga steg” säger hon. Jag frågar vad det väcker för tankar hos henne att så få kvinnor i Finland väljer att bli advokater i jämförelse med andra högre positioner såsom domare och åklagare. Frida funderar en stund innan hon svarar att hon nog tror att antalet kvinnliga advokater kommer att öka

i framtiden. Hon tror att det är en utveckling som håller på att ske som bäst. Hon tror dock även att advokatyrket fortfarande kan vara ganska konservativt.

Sen ha ja no märkt att de kanske liksom... sitter ännu nån sånhä gammaldags uppskattning kvar för manliga advokater att de finns... de e säkert väldigt många av domdä välbetalda... advokatplatserna som män har... att de... ja tror no att på de vise e de fortfarande... ja tror int att de e ett särskilt jämlikt yrke ännu fast... fast liksom de e flera kvinnor som söker i dagens läge så... så tror ja att branschen ännu e ganska konservativ på vissa punkter i alla fall...

Frida överväger även att auskultera vid en domstol men tanken på att placeras i en annan stad och hur det eventuellt skulle påverka hennes familjeliv har hindrat henne från att fatta ett beslut i detta skede. ”Man kanske borde ha auskultera tidigare i live” säger hon skrattande. Frida bor på landet tillsammans med sin sambo och sin hund. En del av tiden bor sambons sjuåriga dotter även hemma hos dem. Frida berättar att familjelivet har gått bra att kombinera med arbetet då man har barn i skolåldern. Hon funderar ändå över att det vore svårare att balansera familj och arbete med en bebis. ”Ja tror att i genomsnitt så kan kanske juristers partners hamna engagera sig lite mera i föräldraskape än andra” skrattar hon. Frida säger även att distansarbetet på hennes nuvarande arbetsplats har möjliggjort att hon kan förverkliga sina personliga mål på fritiden. Detta har varit viktigt för henne.

Ja studerar ti vildmarksguide vid sidan om arbete och ha haft möjlighet att fara på kurser å sånt å fått de å fungera bra ihop så... så de ha vari jätteskönt... de ha gått att hålla på me sånt också de e int kanske sådä jättetydigt i min bransch... men man kan va borta längre stunder också...

Frida beskriver en bra jurist som någon som klarar av att identifiera sina klienters juridiska problem och som är beredd att spendera ordentligt med tid och energi på sina ärenden. Förutom detta framhäver hon även att en bra jurist besitter ett intresse för att kontinuerligt erhålla ny kunskap.

De e ganska viktigt också att hålla sig uppdaterad å gå på skolningar å liksom följa me va som händer överhuvudtage inom branschen... å kanske allmänt också samhälle att va som e på gång så att säga...

Då jag frågar hur Frida skulle beskriva sig själv som jurist funderar hon en stund innan hon småskrattande konstaterar att:

Jaa-a... ja vet int de finns säkert nån som e som... mer ambitiös än va ja e känner ja... att liksom ja sätter mig no in i alla ärenden som ja har hemskt noggrant å sir till att allti göra mitt liksom jobb så gott som möjligt... men ja e ju kanske int den som... liksom vet du sitter där hemma på kvällen å läser Lakimiesuutiset å tycker att de e jätte spännande liksom... att för mig e juridiken ett arbete å int en livsstil liksom att ja e int såndä som totalt uppslukas av de på någån vis så... ja att de finns dom som e liksom helt totalt vet du fascinerade över... liksom... sitt jobb säkert men ja e int kanske så...

Liknande tankar angående ett ökat intresse för juridikrelaterade ämnen lyfts fram då jag frågar Frida om det finns några egenskaper som önskar att hon skulle besitta som jurist. Hon kan dock även se det positiva i att inte låta arbetet och juridiken ta över hela hennes privatliv.

Kanske de sku va om man liksom... på någån vis riktigt sku brinna för sitt ämne att man sku va ännu mera liksom on the edge å på någån vis ännu... mer insatt i allt som händer... ja vet int... eventuellt de... kan hända att de sku vara liksom en fördel... å andra sidan finns de en fördel me att man int e så fascinerad av sitt jobb att man int sku kunna ta ledigt från de...

Frida arbetar på en advokatbyrå som består nästan enbart av kvinnor och hon har inte upplevt att hon skulle ha behandlats annorlunda på grund av sitt kön av kollegor eller chefer. Däremot säger hon att hon ibland har upplevt att motpartens advokater har förhållit sig på ett negativt eller oprofessionellt sätt till henne både på grund av hennes kön och unga ålder.

No ha ja vari liksom me om situationer där ja som på någån vis ha märkt att kanske motparten har en... en lite såndäran negativ attityd eller vet du en liten sånhän lilla flicka speciellt som ung dam så kanske man hamnar ut för såna situationer nån gång... no ha ja nån gång hamna ut för de men då å andra sidan så känns de ju ändå lite bättre om man lyckas knäppa nån lite på näsan sen än liksom bara ta de på någån vis... men att de e klart att de... de känns ju ganska trist om nån liksom utgående från ålder å kön gör nån sorts liksom... sir ner på en eller någån sånt... ja sånt känns ju jätte liksom... de känns ju oprofessionellt...

De e både kön å ålder ja tror att de e både och att... kanske int unga män får riktigt höra så mycke... liknande kommentarer som unga kvinnor kan få höra... de sker int så ofta men no ha de hänt... en par en gång... no blir man lite irriterad...

Jag frågar om hon har kunnat observera samma attityder bland hennes klienter eller enbart bland motparters advokater. Frida svarar att visst finns det klienter som kommenterar eller förhåller sig negativt till henne men hon anser inte att det är lika allvarligt som om någon inom juristbranschen gör det. I stället ser hon detta som något vardagligt som kommer med hennes val av yrke.

Sånt känns liksom... ja menar ja jobbar ju me intressebevakning å mina intressebevakningsklienter e ju personer som har hemska mycke liksom sociala problem å mentala problem å de finns såna som ha suttit i fångelse å de ena å de andra... å liksom att få någån opassande kommentarer därifrån så de e ju liksom helt min vardag men sånt tar man ju int liksom på de vise... på näsan för alls utan de e liksom... så myki ska man ha skinn på näsan att man tål de liksom... att där ha ja no sen vari me om fast vad liksom från... på sånt håll att... men de e liksom mera dom kommentarer som e liksom på en professionell nivå så då känns de liksom... sånt tar ju på ett helt annat sätt än att... få någån skällningar från någån missnöjda klienter eller så som annars mår dåligt liksom...

De hör ju int liksom ti jobbe tycker ja eller ska int få höra ti jobbe om de liksom e motpartens advokat eller om de e en domare eller om de e en kollega som liksom behandlar en illa på någån vis att sånt ska ju int höra ti jobbe absolut int men att om de e en intressebevakningsklient som mår dåligt å... å int vet hur man riktigt betar sig så... de e nu bara så som de e... kan int man bry sig så mycke om...

Frida har inte upplevt att kön eller något annat skulle ha varit ett hinder för hennes utveckling och framgång som jurist. Däremot har hon speciellt på tidigare arbetsplatser ibland känt att kraven på kvinnliga och manliga jurister skiljer sig åt. Hon är osäker på om dessa krav kommer utifrån eller om det handlar om krav som man ställer på sig själv som en kvinnlig jurist. ”Ja har svårt att säga om de bara baserar sig på hur ja ha uppfatta de eller om de e andra också som ha uppfatta de så” säger hon funderande. Fridas egen subjektiva upplevelse är dock att det finns en viss skillnad i kraven som ställs på henne jämfört med hennes manliga kollegor.

Ja vet int om de liksom beror på ett... behov... liksom ett verkligt behov eller om de beror på de att man liksom bara inbillar sig att man måst på någån vis bevisa sin kompetens på någån vis ytterligare... att de finns liksom... att kvinnor kan ha ett behov av att ännu göra liksom ett lite utförligare jobb å göra de ännu lite bättre än va nån annan sku göra de för att int känna att nån man... vet du... sku komma å säga att hördu hördu liksom... de kan hända att de finns... alltså inom affärsjuridiken så upplevd ja de kanske så att kvinnor kunna få lite mera såhär sekreteraruppgifter å sen också att sen om man fick nån annan uppgift så kunna en man göra den halvslarvigt å tycka att de va bra gjort men som kvinna måsta man göra den ordentligt så att ingen sku kunna liksom påpeka att man ha gjort ett dåligt jobb...

I allmänhet anser Frida inte att de finns speciellt stora skillnader mellan hennes yrkesidentitet och den hon är på fritiden. Hon är samma person men väljer att visa upp en mer professionell sida av sig själv på arbetsplatsen. Eftersom hon måste vara väldigt noggrann då hon arbetar kan hon tycka att det är skönt att inte behöva ha kontroll över allting på fritiden.

Ja e definitivt mer slarvig på fritiden... genast om ja int ha skrivi upp nånting i min arbetskalender utan i min egen privata kalender så då har ja int så bra koll längre... sen när de kommer ti arbete så har ja myki bättre koll på saker å ting att ibland känner ja att ja har sånt behov av att hålla koll på allting på jobbe å liksom vara noggrann å hålla fast i de ena å de andra där... så på fritiden så... så e ja hemskt mycke liksom... så tänker ja bara att åh de ordnar sig... att ja tror att de påverkar mig på de vise men annars

tror ja int att ja... liksom så jättestor skillnad mellan yrkesidentiteten å mellan liksom hur ja e på fritiden...

Frida säger även att hennes arbete, speciellt inom intressebevakning, har gett henne ett nytt perspektiv på samhället. ”Man ha fått mer sympati för människor som har de sämre i samhälle” konstaterar hon.

Frida beskriver sin arbetsklädsel som ”business casual” och säger att det inte finns någon specifik klädkod på hennes arbetsplats. Så länge som man klär sig snyggt och prydligt så har det inte så stor skillnad vad man har på sig. Frida anser inte att det finns någon stor skillnad mellan hur hon klär sig till jobbet och hur hon klär sig på fritiden. ”De e no egentligen kläder som ja annars känner mig ganska bekväm i att de e int på de vise... ja menar de e sånt som ja vet du sku kunna ha på mig också om ja far å träffar någå kompisar å sitter å har ost å vinkväll liksom” förklarar hon. Frida tycker inte att kläder och utseende är speciellt viktigt för hennes yrkesidentitet. ”Ja känner no int liksom till exempel att ja sku måsta sminka mig för att kunna fa på jobb” säger hon.

Slutligen frågar jag Frida vad hon skulle ge för råd åt en kvinna som vill bli jurist. Hon funderar ett tag innan hon svarar.

Kanske att våga prova... ja menar juristyrke e ju så himla brett att våga liksom prova olika sorters arbetsplatser å olika sorters liksom specialiseringar inom yrke för att sen hitta dedä som känns rätt att de tror ja att e jätteviktigt att man kan ha först nån viss uppfattning om att man... ja men de här e nånting som ja vill jobba me att ja vill absolut bli... bli liksom affärsjurist eller ja vill absolut bli... ja vet int... jobba just me arvsrätt eller nånting å så... inser man int liksom i de skede att man int alls kanske lämpar sig bäst för de utan man sku va bäst liksom inom beskattning eller nånting... ja tror att de e viktigt att man vågar testa olika grejer å sen hitta liksom den vägen dedä som känns rätt för en själv...

Med dessa råd avslutar vi intervjun.

5 Analys och diskussion

I detta kapitel kommer jag att diskutera empirin utgående från den teori som presenterats i kapitel 2 *Teori och tidigare forskning*. Analysen grundar sig på ett tematiskt tillvägagångssätt där fyra viktiga teman har identifierats utgående från det empiriska materialet som redogjorts för ovan. Dessa teman presenteras och diskuteras mera ingående nedan.

Det teoretiska ramverket som denna analys stöder sig på centrerar kring tanken att kön och identitet är pågående processer. Därmed är det värt att nämna att rubriken för det första temat, *Att bli (kvinnlig) jurist*, inte syftar på att kön och identitet är något oföränderligt som man kan *bli*. Ordvalet syftar i detta fall på berättelser om att börja sin karriär som jurist som framkommer i empirin för denna studie.

5.1 Att bli (kvinnlig) jurist

Det finns ett samtycke bland informanterna för denna studie att juristyrket inte alltid har varit ett självklart karriärval för dem. I stället är det något som de dragits till på grund av mångsidiga karriärmöjligheter och ett underliggande intresse för samhällsfrågor. Som en ung kvinna kan det vara skrämmande att kliva in i en högpresterande bransch som fram tills relativt nyligen har dominerats av män. Vårt västerländska samhälle har konstruerats kring tanken att mannen är en könsneutral norm som kvinnan konstant jämförs med (Franzén & Tzimoula, 2021). Den manliga arbetstagaren har historiskt uppfattats som synonym med den ideala arbetstagaren (Korvajärvi, 2010) och därför kan det vara svårt för kvinnliga arbetstagare att erhålla samma uppskattning och respekt som sina manliga kollegor.

Fastän juristbranschen idag statistiskt sett är relativt jämställd så tyder berättelserna i denna studie på att upplevelser av ojämlikhet och identitetskonflikter bland unga kvinnliga jurister fortfarande förekommer. Flera informanter lyfter fram situationer där de har upplevt att de behandlats annorlunda på grund av sitt biologiska kön. Bianca berättar att manliga praktikanter stundvis har tilldelats mera krävande arbetsuppgifter

än henne fastän hon har arbetat inom organisationen längre. Cecilia säger att hon flera gånger har ifrågasatt om en manlig jurist hade blivit tilldelad samma arbetsuppgifter som hon och hennes kvinnliga kollegor. Både Daniela och Bianca ifrågasätter om deras kön har varit en orsak till att de tilldelats mera administrativa uppgifter och uppgifter som inte nödvändigtvis skulle kräva en jurist för att utföras.

Vi är från en tidig ålder programmerade att förknippa vissa egenskaper med maskulinitet och andra med femininitet (Franzén & Tzimoula, 2021) vilket även tar sig uttryck på arbetsplatsen. Vi formar till stor del vår yrkesidentitet kring de arbetsuppgifter och den expertis som förknippas med yrket (Lepisto, Crosina & Pratt, 2015). Då de kvinnliga juristerna tilldelas arbetsuppgifter som de inte anser att motsvarar deras kunnande och som det inte finns någon annan motivering för än deras kön, står deras uppfattning om sin yrkesidentitet i konflikt med den uppfattning som den organisatoriska omgivningen har. Då vår expertis ifrågasätts uppfattas detta ofta som ett hot mot den yrkesidentitet som vi har konstruerat vilket i sin tur skapar ett behov av aktivt identitetsarbete för att omvärdera vårt professionella *jag* (Lepisto, Crosina & Pratt, 2015). Denna omvärdering kan till exempel betyda att man accepterar de arbetsuppgifter man har blivit tilldelad och inkluderar dessa i sin uppfattning av sin yrkesidentitet eller att man förkastar arbetsuppgifterna genom att ifrågasätta varför man blivit tilldelad dem. Daniela berättar till exempel att hon ifrågasatt varför hon blivit tilldelad marknadsföringsuppgifter fastän hon inte anser att hon vore speciellt bra på sådant.

Alla informanter nämner dock att de inte tror att deras kön är den enda orsaken till att de behandlats annorlunda utan att det även handlar om ålder. Det handlar inte enbart om könat identitetsarbete utan även om identitetsarbete som sker i samband med att man kliver in i en ny yrkesroll. En ung jurist som dessutom är en kvinna stämmer inte överens med den bild som många har av en typisk jurist. Informanterna understryker att denna särbehandling ändå sker relativt sällan och oftare förekommer bland externa parter såsom kunder och klienter än internt bland kollegor eller chefer. Daniela berättar att utomstående parter har förhållit sig skeptiska till hennes kunnande i juridiska ärenden som uppfattas som traditionellt manliga och tekniska. Cecilia förklarar att flera av hennes kunder misstagit henne för en assistent i stället för en jurist, speciellt i början av hennes karriär. Frida berättar att hon har upplevt att motparter advokater

har bemött henne negativt på grund av hennes ålder och kön. Denna intersektionalitet mellan kön och ålder leder till att den unga kvinnliga juristen uppfattas som avvikande eller som det Butler (1990) kallar för "den Andra" i jämförelse med den äldre och erfarna manliga normen.

Flera av de kvinnliga juristerna berättar även att de har upplevt en viss prestationsångest i situationer där deras kunskap och expertis ifrågasätts. De känner att de måste arbeta hårdare för att bevisa att de är lika kunniga som sina manliga kollegor. Ellen nämner att hon inte kan "slänga ur sig vad som helst" på ett kundmöte medan hennes äldre manliga kollegor kan säga nästan vad som helst och bli tagna på allvar av kunderna. Som "den Andra" inom juristbranschen existerar det en konstant kamp för de kvinnliga juristerna att bevisa att de är lika kunniga som sina manliga kollegor som representerar normen.

Identitet och identitetsarbete är en dynamisk process som skapas och upprätthålls i samspel med vår sociala miljö (Ashcraft, 2013; Brown, 2017). Därför påverkar även den externa kontexten och andra människors uppfattningar om oss hur vi uppfattar oss själva. Kön är inte heller något konstant och oföränderligt utan något performativt som hela tiden *görs* i samspel med omvärlden. Vi konstruerar vårt kön med hjälp av vårt språk och våra handlingar (Butler, 1990; 2004, Franzén & Tzimoula, 2021). Eftersom de kvinnliga juristernas biologiska kön och unga ålder kan medföra vissa förutfattade uppfattningar om deras kompetens så försöker de motverka dessa uppfattningar genom sitt sätt att konstruera sitt sociala kön. Daniela berättar att hon ibland kan känna att hon måste ta på sig en sorts roll där hon är hård och saklig eftersom hon inte vill framstå som en "fnittrande liten flicka". Bianca framhäver att hon på fritiden är mera glad och "skrattig" medan hon väljer att visa upp en annan sida av sig själv på arbetet, speciellt mot kunder. Om hon är "alltför fnittrig så kan de ju no bli svårt att bli tagen seriöst". Cecilia uttrycker även en önskan om att kunna framstå som en hårdare person i situationer där man måste framföra dåliga nyheter till sina kunder.

Ashcraft (2013) poängterar att olika yrken karaktäriseras av kollektiva identiteter som kännetecknas av specifika könade egenskaper. Utgående från informanternas berättelser kan man dra slutsatsen att juristrollen förknippas med "hårdhet" och

”saklighet”. Kollektiva identiteter eller yrkesroller kan skilja sig från privatlivets roller eller till och med strida mot dessa (Watson, 2008). Bianca berättar till exempel att hon uppfattar sig själv som en empatisk person vilket hon ibland upplever som svårt att kombinera med juristyrket. Då man väljer att identifiera sig med en specifik kollektiv yrkesidentitet så väljer man samtidigt att acceptera de beteendemönster som förknippas med yrkesrollen (Brown, 2017). Frida förklarar till exempel att det hör till hennes yrke att ”ha skinn på näsan” och att låta bli att ta klienters negativa kommentarer personligt. Watson (2008) framhäver att man som arbetstagare till en viss del aktivt kan välja att acceptera eller förkasta de oskrivna regler som förknippas med en yrkesroll men Ashcraft (2013) påminner oss om att ju större distansen till den kollektiva yrkesidentiteten är, desto svårare kan det vara att nå framgång i sin karriär.

Informanterna fattar medvetna beslut angående både sitt sätt att kommunicera och sina handlingar i en professionell miljö eftersom de inte vill uppfattas som alltför stereotypiskt feminina vilket ytterligare skulle distansera dem från egenskaper som hårdhet och saklighet som förknippas med juristrollen. Här kan man observera vissa likheter till Adamson och Kelans (2019) studie om att kvinnor förväntas justera sin personlighet och identitet för att passa in i en yrkesroll i stället för att yrkesrollen justeras för att passa dem.

I informanternas berättelser framkommer det att det även existerar en del yttre förväntningar på en jurist som man kanske inte vill nå upp till. Några av informanterna berättar att deras sociala krets har föruppfattningar om dem för att de är jurister vilket kan kännas jobbigt. Amanda och Ellen säger att det kan vara jobbigt att berätta för människor vad de jobbar med eftersom de ofta bemöts av antingen beundran eller en uppfattning att de tror att de är bättre än andra. De anser att juristyrket bara är ett yrke bland alla andra och känner inte alls igen sig i definitionen av en jurist som något speciellt beundransvärt och bättre. I dessa situationer sker det en tydlig konflikt mellan hur den sociala omvärlden identifierar en jurist och hur de själva identifierar sig. Här kan man observera det Sveningsson och Alvesson (2003) kallar för en pågående kamp i identitetsarbetet. I detta fall kan den sociala omvärlden tolkas som ”den Andra” som enligt Lepisto, Crosina och Pratt (2015) inte enbart utlöser identitetsarbete utan även aktivt deltar i processen genom att godkänna eller förkasta den yrkesidentitet som vi

arbetar fram. Informanterna och ”den Andra” är tvungna att tillsammans reparera och omarbete sina uppfattningar om juristidentiteten för att passa in i situationen.

5.2 Att vara (kvinnlig) jurist

En kontinuerlig törst för kunskap, noggrannhet och goda språkkunskaper är några egenskaper som lyfts fram om och om igen bland informanterna då vi diskuterar vad det innebär att vara en bra jurist. Fastän alla informanter uppfattar att de besitter dessa egenskaper så lyfter de samtidigt fram en rådande känsla av att inte vara tillräckligt bra och att inte göra tillräckligt i jämförelse med andra jurister. I empirin framkommer en tydlig konflikt mellan hur de kvinnliga juristerna upplever sig själva som jurister och hur de upplever en ideal jurist. Ellen önskar att hon hade ett större intresse för att utveckla sin kunskap inom juridikrelaterade ämnen på fritiden. Amanda poängterar att hon inte är ”den bästa juristen” eftersom hon upplever att fastän hon är intresserad av juridik så besitter hon inte en naturlig nyfikenhet som skulle motivera henne att kontinuerligt läsa om juridiska ämnen på fritiden. Frida fortsätter i liknande tankebanor och säger att det finns jurister som är mer ambitiösa än henne och att hon inte sitter hemma på kvällarna och läser *Lakimiesuutiset*. Både Amanda och Frida lyfter fram att de ser på juristyrket som ett arbete och inte som en livsstil. Detta är ett sätt för dem att arbeta med känslan av att inte göra tillräckligt. Bland informanternas intervjusvar kan man observera en sorts paradoxal upplevelse av att vara en bra jurist och samtidigt känna någon form av bluffsyndrom då man jämförs med andra jurister. Detta bluffsyndrom härstammar inte från könade upplevelser utan hänger ihop med upplevelser av att vara en ung och relativt oerfaren jurist. I informanternas berättelser framstår den ideala juristen inte nödvändigtvis som en man utan snarare som en ”superkvinna” eller en bättre version av dem själva.

Då Bianca diskuterar noggrannhet kan man observera en liknande paradoxal upplevelse av att vara noggrann men samtidigt inte vara tillräckligt noggrann. Bianca beskriver sig själv som väldigt noggrann då man jämför med människor i allmänhet men hon förklarar att hon inte känner sig speciellt noggrann då hon jämför sig med andra jurister eftersom alla jurister är ”supernoggranna”. Här kan man även observera en konflikt mellan den privata identiteten och yrkesidentiteten. Den bild som Bianca

har av sig själv som en privatperson och som en jurist står i konflikt och det krävs kontinuerligt identitetsarbete för att balansera mellan uppfattningen om att vara noggrann och att inte vara det. Identitetsarbete är en konstant pågående process som speglas mot vår omgivning och den kontext som vi befinner oss i för stunden (Ashcraft, 2013; Brown, 2017). Bianca arbetar aktivt med sin identitet och är tvungen att omvärdera sin uppfattning om sig själv som en noggrann person beroende på den omgivning som hon befinner sig i.

Goda språkkunskaper är en egenskap som flera av informanterna värdesätter i sitt yrke. Den allmänna uppfattningen bland informanternas intervjusvar är att deras kunskaper i andra språk såsom svenska har uppfattats som positivt bland kollegor och främjat deras karriärframgång. Samtidigt nämner några av informanterna att språket och kulturen som kan förknippas med språket även kan fungera som en differentierande faktor. ”Ja e liksom flytande på finska å jobbar bra på finska men min finlandssvenskhet lite lyser igenom” säger Daniela medan Amanda berättar att det ibland kan vara svårt att hänga med i icke-arbetsrelaterade samtalsämnen med hennes finskspråkiga kollegor. Distans från den kollektiva yrkesidentiteten kan påverka arbetstagarens karriärframgång på ett negativt sätt (Ashcraft, 2013). Ingen av informanterna har upplevt att svenska som modersmål skulle vara ett verkligt problem för deras karriärframgång eller deras förmåga att knyta vänskapsband med sina kollegor. Däremot kan den avvikande språkliga identiteten tidvis skapa en känsla av att vara annorlunda i jämförelse med resten av juristerna på arbetsplatsen. Daniela förklarar till exempel att hon upplever att hon aktivt måste tänka på sitt språk i sitt arbete. Något som hennes kollegor kanske inte behöver lägga lika mycket uppmärksamhet på. Språket spelar en roll i dessa informanters identifikation med den kollektiva yrkesidentiteten. I sitt identitetsarbete måste de beakta denna potentiellt differentierande språkliga aspekt och hitta en plats för denna i sin yrkesidentitet.

Förutom dessa ovannämnda inre egenskaper som informanterna anser vara viktiga för en jurist så nämner de även några yttre faktorer som de upplever som centrala både för den individuella och den kollektiva yrkesidentiteten. Flera av de kvinnliga juristerna förmedlar att arbetsgemenskap och möjligheten att diskutera idéer med sina kollegor är viktigt både för deras trivsel i juristyrket och för deras utveckling som jurister.

Daniela säger att det är det sociala som gör arbetet roligt medan Cecilia och Frida nämner att en viktig del av arbetsprocessen handlar om att få dela tankar och idéer med deras kollegor. Frida nämner även att en känsla av utanförskap och upplevelser om att inte lyckas knyta någon djupare kontakt till sina kollegor har varit en bidragande faktor till att hon tidigare valt att byta arbetsplats. Att identifiera med arbetsgruppen bidrar till att skapa en kollektiv yrkesidentitet vilket innebär att man accepterar gemensamma mål, värderingar och tankesätt (Brown, 2017). Ju fler likheter som existerar mellan arbetstagaren och den kollektiva yrkesidentiteten, desto större är chanserna för organisatorisk framgång (Ashcraft, 2013). Bland informanternas intervju svar förmedlas att en god social arbetsomgivning och stöd från kollegor och chefer är viktiga yttre faktorer som hjälper dem att utvecklas och hitta sin roll inom juristbranschen. Amanda berättar bland annat att det var hennes kollegor på tingsrätten som övertalade henne att våga byta sin fasta anställning mot ett vikariat vid hovrätten. Något som visade sig leda till att hon hittade en ny yrkesinriktning som verkligen känns rätt för henne.

Informanternas berättelser tyder även på att en god arbetsgemenskap motiverar och skapar meningsfullhet i deras arbete. Ellen berättar att responsen hon får av kollegor och chefer får henne att känna sig hörd och stöttad samtidigt som det får henne att känna att hennes arbete är värdefullt och att det faktiskt bidrar till något. Vårt yrke, det vill säga *vad* vi gör har en stor betydelse för hur vi formar vår yrkesidentitet men *varför* vi gör vad vi gör spelar också en viktig roll. Lepisto, Crosina och Pratt (2015) poängterar att en känsla av att arbetet bidrar till en vidare samhällsnytt ger yrkesutövare en mening. Arbete som upplevs som meningsfullt påverkar identifikationen till en viss yrkesroll positivt. Själva yrket och vad det representerar kan även bidra till att skapa värde och meningsfullhet för arbetstagaren. Bianca förklarar till exempel att rättvisa är något som hon alltid har upplevt som viktigt och att hon i juristyrket har hittat ett sätt att arbeta med rättvisa. Juristrollen representerar rättvisa för Bianca vilket stöder hennes identifikation med sin yrkesroll på ett positivt sätt. Detta skapar meningsfullhet för henne på ett sätt som andra yrken inte kan göra.

Det yttre i en mer bokstavlig mening är också viktigt för identifieringen med ett specifikt yrke. Utseende och klädsel är sätt för oss att förkroppsliga vår yrkesidentitet

(Haynes, 2012). Hur vi klär oss signalerar för omvärlden hur vi vill uppfattas. Arbetstagaren kan välja att identifiera med eller ta avstånd från sitt yrke genom sitt val av klädsel. Daniela säger till exempel att den typ av klädsel som hon förknippar med juristyrket alltid har tilltalat henne. I hennes ögon gör klädseln juristyrket mera attraktivt än många andra yrken och på något delvis undermedvetet plan kan det ha lockat henne att välja just denna yrkesinriktning. Haynes (2012) påpekar även att ett professionellt utseende ökar arbetstagarens trovärdighet och förmedlar yrkeskunskap. Bianca förklarar att hon upplever att hon har ett ansvar att klä sig på ett sätt som hon anser att förmedlar till hennes kunder att hon tar deras problem på allvar.

Enligt Haynes (2012) är det svårt att definiera förväntningarna och reglerna för ett professionellt utseende eftersom det inte finns några explicita regelverk. De flesta av informanterna beskriver klädkoden på sin arbetsplats som relativt avslappnad. Det kan finnas vissa tillfällen, såsom kundmöten, där arbetstagarna förväntas klä sig mera professionellt. I övrigt berättar informanterna att de kan bestämma ganska fritt hur de vill klä sig. Daniela säger att VD:n på hennes arbetsplats kan klä sig i söndriga jeans medan Amanda säger att hon kan sitta i yllesockor medan hon arbetar.

Förkroppsligandet av en yrkesidentitet kan vara speciellt svårt för kvinnor eftersom förväntningarna angående utseende och klädsel sällan är lika tydligt definierade och förankrade i tradition som de är för män (Haynes, 2012). Detta kan även observeras i empirin för denna studie. Daniela poängterar att hon flera gånger diskuterat med kollegor och funderat på hur hon förväntas klä sig i olika arbetsområden medan det alltid är passande för en manlig jurist att klä sig i en finare skjorta eller kostym. Fastän bristen på tydliga klädkoder för kvinnliga jurister kan orsaka ovisshet så skapar det samtidigt frihet att uttrycka sin egen yrkesidentitet på ett sätt som kanske inte i samma utsträckning är möjligt för manliga jurister. Ellen säger till exempel att hon och hennes kollegor tycker att det är skönt att ha valmöjligheter.

5.3 Att bygga en karriär som (kvinnlig) jurist

Fler och fler kvinnor väljer att utbilda sig till jurister vilket på flera av informanternas arbetsplatser redan kan observeras i könsfördelningen, speciellt bland yngre arbetstagare. Därmed kan man även anta att uppfattningen om hurdan en typisk eller ideal jurist är långsamt förändras inom organisationer. Enligt Pringle m.fl. (2017) har icke-flexibla arbetstider, förväntningar om att man måste arbeta långa dagar med en ohälsosam arbetsbelastning och dåliga möjligheter för att balansera arbete med familj och fritid varit några potentiella organisatoriska barriärer för kvinnor inom juristbranschen. I informanternas intervjusvar framkommer det ändå att organisationerna som de arbetar för i allmänhet har varit mycket tillmötesgående och stöttande då det kommer till bland annat föräldraledighet och behovet av fritid. Detta tyder på en potentiell positiv förändring i organisationers uppfattningar och förväntningar på en ideal jurist.

Däremot berättar flera av informanterna att det fortfarande förekommer uppfattningar om att advokatycket kan vara svårt att kombinera med privatlivet ur en kvinnas synvinkel eftersom förväntningarna på en advokat ofta står i konflikt med förväntningarna på till exempel en mamma. Detta återspeglar Rantanens (2022) funderingar på *Kvinnliga jurister RF:s* webbplats. Daniela funderar till exempel över arbetsmängden och de långa arbetsdagarna som advokater har vilket stämmer överens med hypotesen som Pringle m.fl. (2017) redogör för angående organisatoriska barriärer för kvinnliga juristers karriärframgång. Daniela säger att det som kvinna antagligen kommer en viss tidpunkt då man måste ta ett beslut angående vad man vill prioritera i sitt liv och fundera om advokatycket är en fungerande kombination. Flera av informanterna berättar ändå att de planerar att vidareutbilda sig till advokater eller till och med redan har påbörjat processen. Det råder en uppfattning bland flera av informanterna om att även advokatycket och förväntningarna på en advokat kommer att omvärderas då flera kvinnor vidareutbildar sig. Detta är dock en långsam process och Bianca nämner bland annat att hon tror att man kan observera en tydligare förändring om ungefär tio år.

Juristbranschen beskrivs ofta som en hektisk, högpresterande och karriärfokuserad bransch och det är inte alltid lätt att nå upp till de förväntningar som ställs både av omvärlden och av en själv som arbetstagare. Daniela beskriver sitt arbete som stundvis hektiskt och Cecilia förklarar att hennes arbetsbörda ibland är tyngre och ibland lättare. Några informanter berättar att de har hört om andra jurister som fått jobba hela natten och som behandlas som ”slavar” men de har inte själva upplevt sådana arbetsomständigheter.

Daniela förklarar att det finns mycket tydliga karriärsteg på hennes arbetsplats som arbetstagare förväntas följa. Amanda beskriver sin första tid som jurist som en tid då hon var väldigt karriärfokuserad. Hon ville arbeta på de största advokatbyråerna, fritiden spelade inte så stor roll och hon hade ingen tanke på att skaffa barn. Hennes yrkesidentitet motsvarade till stor del bilden av den högpresterande och extremt karriärdrivna juristen. Fastän alla informanter beskriver sig själva som karriärdrivna och intresserade av att utvecklas som jurister så poängterar de även att det är viktigt att hitta en balans mellan karriären och privatlivet. En balans mellan de förväntningar som ställs på dem som jurister och på dem som privatpersoner. Något som tycks bli tydligare då man arbetat inom branschen ett tag. Amanda säger att hon under de senaste åren funderat på sina prioriteringar och omvärderat sin yrkesidentitet. Nuförtiden anser hon att juristyrket är ett jobb som hon trivs med men hon vill inte längre offra stora delar av sitt privatliv för jobbet skull. Cecilia berättar att hon har en stor frihet att själv planera sitt arbete och att hon börjat lära sig att inte göra mer än vad hon får betalt för att göra. Alla informanter berättar att de upplever att organisationerna de arbetar inom stöder deras rätt till fritid vilket har underlättat balansgången mellan att vara karriärdreven och att ha ett liv utanför arbetet.

5.4 Att vara mer än en (kvinnlig) jurist

En del av de kvinnliga juristerna lyfter fram sidor av sig själva som kan vara svåra att kombinera med deras yrkesidentitet eller som de anser att avviker från uppfattningen av en typisk jurist. Amanda berättar till exempel att hon relativt nyligen har blivit en mamma och att hon för tillfället förbereder sig på att återvända till arbetet där hon framöver måste lära sig att balansera mellan sin roll som jurist och sin roll som

förälder. Att vara en mamma i juristbranschen är något som har diskuterats mycket och som har identifierats som en potentiell barriär för kvinnors karriärframgång (se till exempel Rantanen, 2022; Pringle m.fl., 2017). Amanda säger att hon inte ville berätta för någon på arbetet att hon mådde dåligt under sin graviditet eftersom hon var orolig över att kollegorna skulle få en uppfattning om att hon inte längre lever upp till förväntningarna på en jurist. Något som hon konstaterar att hon inte skulle göra om i framtiden.

Medan en jurist förväntas klara av hektiska och stundvis långa arbetsdagar så förväntas man som mamma prioritera sin tid med sitt barn. Då de olika identitetsrollerna står i konflikt med varandra krävs det aktivt identitetsarbete för att omarbeta och reparera både de egna och omvärldens uppfattningar av dessa roller för att man ska passa in i dem. Fastän Amanda har fått någon enstaka negativ kommentar på jobbet angående sin graviditet så upplever hon att hennes organisatoriska omgivning har förhållit sig överraskande positivt till hennes nya roll som mamma. Hennes chefer och till och med hovrättspresidenten har varit glada för hennes skull och uppmuntrat arbetstagare att prioritera familjelivet då det behövs. I Amandas fall kan man observera en förändring i de förväntningar som ställs på en kvinnlig jurist inom organisationens alla nivåer. Daniela nämner att det även på hennes arbetsplats finns mycket förståelse och flexibilitet för både manliga och kvinnliga jurister som har barn. Organisationer inom juristbranschen som omvärderar sina uppfattningar och förväntningar på kvinnliga jurister möjliggör en kombination av juristyrket med föräldraskap vilket i sin tur främjar kvinnliga juristers karriärframgång.

Både Frida och Amanda berättar att de ägnar sig åt fritidsintressen som kan anses vara ovanliga för en person som arbetar inom juristbranschen. Frida studerar till vildmarksguide vid sidan av arbetet medan Amanda njuter av skogsarbete. På fritiden visar de upp en jordnära sida av sig själva som står i kontrast till den prydligt klädda, seriösa juristen. En liknande kontrast kan observeras då Bianca säger att hon egentligen är en mycket empatisk person och då Daniela säger att hon inte kan vara lika ”fnittrig” på jobbet som på fritiden. Det framkommer tydligt att fritiden och arbetstiden är två olika kontexter och det krävs konstant identitetsarbete för att balansera mellan dessa. Flera av informanterna poängterar att de känner att de kan vara

sig själva på arbetet men att de väljer att visa upp en mera professionell sida av sig själva än vad de gör på fritiden. Informanterna har en tydlig bild av vad det innebär att vara professionell inom juristyrket. Man måste förhålla sig seriöst till sitt arbete och sina arbetsuppgifter. De väljer att dämpa sin jordnära och känslosamma sida i sitt arbete för att passa in i sin yrkesroll. På fritiden definieras informanterna inte lika starkt av sitt yrke och därmed har de en större frihet att visa upp andra sidor av sin personlighet och identitet som inte nödvändigtvis passar ihop med deras professionella identitet.

6 Sammanfattning och slutsatser

Syftet med denna avhandling har varit att undersöka relativt nyutexaminerade kvinnliga juristers tankar och upplevelser angående sin yrkesidentitet samt att få insikt i hur deras identitetsarbete kommer till uttryck i relation till potentiella könade arbetsupplevelser och normer. Medan könsfördelningen inom juristbranschen enligt statistiken påvisar en kvinnlig majoritet så betyder det inte automatiskt att kvinnor arbetar i branschens toppositioner eller att organisationerna de arbetar för är konstruerade på ett sätt som främjar deras karriärframgång. Skiftet mot en kvinnodominerad bransch har skett förhållandevis nyligen och många av de normer och uppfattningar som förknippas med juristrollen har inte hunnit omvärderas i samma takt. Utgående från empirin som denna avhandling grundar sig på kan man konstatera att det som ung kvinnlig jurist kan vara utmanande att etablera sig och hitta sin plats i en bransch som är mitt i denna förändring. Samtidigt förhåller sig informanterna mycket positiva till framtiden och förmedlar en stark tro på att branschen kommer att fortsätta förändras i takt med att allt fler kvinnor tar sig an juristyrket och med tiden arbetar sig upp till de högre positionerna.

Informanternas berättelser bekräftar tidigare teorier om kön och identitet som konstant pågående och föränderliga processer (se till exempel Franzen & Tzimoula, 2021; Brown, 2017; Ashcraft, 2013; Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Sveningsson & Alvesson, 2003, Butler, 1990; 2004). Sätten som informanterna både medvetet och undermedvetet arbetar med kön och identitet är starkt kopplade till den omgivning som de befinner sig i. I en professionell omgivning tenderar informanterna till exempel att dämpa sådana egenskaper som anses vara kopplade till femininitet och ung ålder i syftet att erhålla samma nivå av respekt som sina manliga kollegor. På fritiden kan de visa upp en mera jordnära sida och det är mera accepterat att beskrivas som ”fnittrig” eller empatisk.

Den manliga arbetstagaren har historiskt uppfattats som synonym med den ideala arbetstagaren (Korvajärvi, 2010) och kvarlämningar av detta synsätt kan även noteras i informanternas berättelser. Utgående från empirin verkar organisationerna som informanterna arbetar inom visa en stor förståelse och uppskattning för kvinnliga

arbetstagares behov i form av bland annat en positiv inställning till föräldraledighet och balans mellan arbete och fritid. Samtidigt lyfter informanterna ändå fram flera situationer där de har upplevt att deras kunskap och expertis inte värderas på samma sätt som manliga arbetstagares kunskaper värderas. Faktumet att juristbranschen är mitt i en omställning då det kommer till könsfördelning återspeglas i informanternas berättelser. Organisationerna måste anpassa sig till en växande kvinnlig arbetskraft och även om vissa strukturella förändringar har skett så släpar en del attityder angående unga kvinnors förmågor fortfarande efter.

Informanternas sätt att konstruera sin könsidentitet i samspel med den professionella omgivningen spelar en viktig roll i hur de uppfattar sin yrkesidentitet. Det framkommer dock även i empirin att mycket av informanternas identitetsarbete handlar om att kliva in i en ny roll, det vill säga juristrollen. Det existerar en viss osäkerhet bland de kvinnliga juristerna som hänger ihop med deras upplevelser av att vara nya och fortfarande relativt oerfarna jurister. Den ideala juristen beskrivs inte av informanterna som en man utan de beskriver i stället en slags ”superkvinna” eller en bättre version av sig själva.

Medan jag har studerat dessa kvinnliga jurister har jag fått en djupare förståelse för identitetsarbete som konstant skiftande och stundvis till och med motsägande och konfliktfyllt. Informanternas berättelser vittnar om upplevelser av att både *vara* något och att *inte vara* något samtidigt. Bianca upplever sig som väldigt noggrann samtidigt som hon inte upplever sig som tillräckligt noggrann medan Amanda och Frida upplever att de är intresserade av juridik men samtidigt inte tillräckligt intresserade.

I identitetslitteraturen diskuteras identitetsarbete oftast som arbete mot en specifik identitetsmarkör, till exempel arbete mot att upplevas som noggrann. Empirin för denna studie tyder på att identitetsmarkören i sig själv är dynamisk och levande. Även den är beroende av vilken kontext man befinner sig i. Man kan vara noggrann men samtidigt inte vara tillräckligt noggrann för att vara en jurist. Samma kan observeras i könat identitetsarbete. Man kan vara feminin eller maskulin men samtidigt inte vara tillräckligt feminin eller maskulin beroende på den kontext man befinner sig i.

Identitetsmarkörerna präglas av en dynamisk dualitet som informanterna ständigt måste beakta i sitt identitetsarbete. Identitetsarbete handlar inte enbart om att arbeta mot en specifik identitetsmarkör utan även om att arbeta med identitetsmarkörernas instabilitet. Detta vore viktigt att uppmärksamma i framtida identitetslitteratur.

6.1 Studiens bidrag

Då man studerar kvinnor i organisationer så väljer man ofta att fokusera på organisationer där kvinnor är i minoritet. I min studie har jag i stället valt att undersöka en bransch som är mitt i en förändring. Där könsfördelningen i Finland relativt nyligen har övergått till en liten kvinnlig majoritet. Denna pågående förändring inom juristbranschen väcker tankar om hur relativt nyutexaminerade kvinnliga jurister upplever sig själva och sin vardag i en bransch med en kontinuerligt växande kvinnlig arbetskraft vars inverkan ännu inte kan observeras på alla hierarkiska nivåer. Studiens resultat bidrar till en mera nyanserad och djupgående förståelse av jämställdhetsforskning.

I denna studie har jag fokuserat på kvinnliga juristers yrkesidentitet och hur deras identitetsarbete kommer till uttryck i relation till potentiella könade normer och upplevelser på arbetsplatsen. Tidigare forskning kring kvinnor i juristyrket har tenderat att fokusera på bland annat karriärframgång, ambition, könade organisationsprocesser och hierarkier (se till exempel Pringle m.fl., 2017; Pinnington & Sandberg, 2013; Walsh, 2012). Identitet och självuppfattning bland kvinnliga jurister har inte studerats i samma utsträckning. Därmed ger min studie en djupare inblick i detta ämne i form av sex semistrukturerade intervjuer med unga, relativt nyutexaminerade kvinnliga jurister.

I media har man tenderat att belysa speciellt negativa upplevelser bland kvinnliga jurister på arbetsplatsen såsom sexuella trakasserier (se till exempel Kerkelä, 2017; Teittinen, 2017; MTV Uutiset, 2018). Fastän dessa upplevelser är mycket viktiga och kräver utrymme för diskussion så får man inte glömma att kvinnliga jurister har mycket mer att erbjuda än enbart vad som behandlas i dessa diskussioner. I

presentationen av det empiriska materialet för min studie har jag velat ge mina informanter en egen röst och därmed tydligare förmedla till läsaren att dessa kvinnor är mer än bara statistiska siffror i en diskussion om (o)jämslälldhet. Min studie behandlar kvinnliga juristers personliga upplevelser och tankar på ett djupgående sätt och lyfter därmed fram informanterna ur den opersonliga statistiken som allt för ofta präglar diskussioner om kvinnor i juristbranschen.

6.2 Fortsatt forskning

Min studie skapar en bra grund för fortsatta studier och det finns många potentiella riktningar som vore intressanta att utforska. Jag har valt att studera unga, relativt nyutexaminerade kvinnliga jurister och det kunde vara intressant att i en framtida studie fokusera på kvinnliga jurister som arbetat inom branschen en längre tid. I empirin för denna studie framkommer det att ålder har en stor betydelse för hur informanterna arbetar med sin självuppfattning och hur omvärlden uppfattar dem. På vilket sätt skulle empirin i en studie med äldre, mer erfarna kvinnliga jurister skilja sig från empirin i denna studie.

En annan intressant synvinkel vore att svänga om fokuset i min studie genom att i stället undersöka hur manliga juristers tankar och upplevelser angående sin yrkesidentitet kommer till uttryck i en bransch där män nyligen har blivit en minoritet. I min studie har jag diskuterat kvinnor och kvinnors upplevelser men det är viktigt att komma ihåg att det alltid finns två sidor av varje berättelse.

Källor

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. Doi: 10.1177/089124390004002002
- Acker, J. (2012). Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. Doi: 10.1108/02610151211209072
- Adamson, M. & Kelan, E.K. (2019). 'Female Heroes': Celebrity Executives as Postfeminist Role Models. *British Journal of Management*, 30(4), 981–996. Doi: 10.1111/1467-8551.12320
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Kvalitativa Metoder i Samhällsvetenskapen. I Ahrne, G. & Svensson, P. (Red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder* (s. 8–16). Stockholm: Liber.
- Alvehus, J. (2013). *Att Skriva Uppsats med Kvalitativ Metod: En Handbok*. Stockholm: Liber.
- Alvesson, M., Ashcraft, K.L. & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5-28. Doi: 10.1177/1350508407084426
- Ashcraft, K.L. (2013). The Glass Slipper: “Incorporating” Occupational Identity in Management Studies. *The Academy of Management Review*, 38(1), 6-31. <https://www.jstor.org/stable/23416300>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. Doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brown, A.D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40. Doi: 10.1111/ijmr.12035

Brown, A.D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317. Doi: 10.1111/ijmr.12152

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.

Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. London och New York: Routledge.

Caza, B.B., Vough, H. & Puranik, H. (2018). Identity Work in Organizations and Occupations: Definitions, Theories, and Pathways Forward. *Journal of Organizational Behavior: The JOB Annual Review*, 39(7), 889-910. Doi: 10.1002/job.2318

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I Ahrne, G. & Svensson, P. (Red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder* (s. 34–54). Stockholm: Liber.

Finlands Advokatförbund. (28 september 2022a). *Varför Välja en Advokat*.
<https://asianajajaliitto.fi/sv/advokattjanster/varfor-valja-en-advokat/>

Finlands Advokatförbund. (28 september 2022b). *Asianajajakunta Lukuina*.
<https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/keita-olemme/avainluvut/>

Finlands Juristförbund. (2018). *Lakimiesliiton Tasa-arvo- ja Yhdenvertaisuustavoitteet ja Periaatteet*.
https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/4552/tasa_arvosuunnitelma_2018.pdf

Finlands Juristförbund. (28 september 2022). *Finlands Juristförbund*.
<https://www.lakimiesliitto.fi/pa-svenska/>

Franzén, C. & Tzimoula, D. (red.). (2021). *Genus och Professioner*. Lund: Studentlitteratur.

Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Haynes, K. (2012). Body Beautiful? Gender, Identity and the Body in Professional Services Firms. *Gender, Work, and Organization*, 19(5), 489–507. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00583.x

Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1991). *Forskningsmetodik: Om Kvalitativa och Kvantitativa Metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Kerkelä, L. (20 december 2017). Asianajajaliitto Kysyi Seksuaalisesta Häirinnästä: Naisjuristeista 31 Prosenttia Ilmoitti Joutuneensa Uhriksi – ”Surullista, että Näin Moni on Kohdannut Epäasiallista Käytöstä”. *Helsingin Sanomat*.
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005496713.html>

Korvajärvi, P. (s.183–196). i Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (2010). *Käsikirja Sukupuoleen*. Tammerfors: Vastapaino.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den Kvalitativa Forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lepisto, D.A., Crosina, E. & Pratt, M.G. (2015). Identity Work Within and Beyond the Professions: Toward a Theoretical Integration and Extension. I Desilva, A. & Aparicio, M. (Red.), *International Handbook About Professional Identities* (s. 11-37). USA: Scientific & Academic Publishing.

Miscenko, D. & Day, D.V. (2016). Identity and Identification at Work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247. Doi: 10.1177/2041386615584009

MTV Uutiset. (8 mars 2018). *Joka Neljäs Nuori Naisjuristi Joutuu Seksuaalisen Häirinnän Kohteeksi – Häirintä Vielä Yleisempää Opiskeluaikana*.
<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/joka-neljas-nuori-naisjuristi-joutuu-seksuaalisen-hairinnan-kohteeksi-hairinta-viela-yleisempaa-opiskeluaikana/6799820#gs.xm22jg>

Pinnington, A.H. & Sandberg, J. (2013). Lawyers' Professional Careers: Increasing Women's Inclusion in the Partnership of Law Firms. *Gender, Work and Organization*, 20(6), 616-631. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00610.x

Pringle, J.K., Harris, C., Ravenswood, K., Giddings, L., Ryan, I. & Jaeger, S. (2017). Women's Career Progression in Law Firms: Views from the Top, Views from Below. *Gender, Work and Organization*, 24(4), 435-449. Doi: 10.1111/gwao.12180

Rantanen, J. (2 juni 2022). (Nais-)juristit Muutoksen Aallokossa. *Naisjuristit ry*.
<https://www.naisjuristit.org/blog-post/nais-juristit-muutoksen-aallokossa/>

Statistikcentralen. (2019). *Työlliset Ammattiryhmän (AML 2010, tasot 1–5), Sukupuolen, Iän ja Vuoden Mukaan, 2010-2019*
[Dataset]. https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__tyokay/statfin_tyokay_pxt_115r.px/table/tableViewLayout1/

Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193. Doi: 10.1177/00187267035610001

Svensson, P. & Ahrne, G. (2015). Att Designa ett Kvalitativt Forskningsprojekt. I Ahrne, G. & Svensson, P. (Red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder* (s. 17–31). Stockholm: Liber.

Teittinen, P. (10 december 2017). ”Osakas Laittoi Kätensä Hameeni Alle” – Juristialan Naiset Kertovat Kourimisesta, Vähättelystä Sekä Syrjinnästä, ja Vaativat Häirinnälle Loppua. *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/talous/art-2000005484505.html>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (4 oktober 2022). *Työ ja toimeentulo*.
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo>

Walsh, J. (2012). Not Worth the Sacrifice? Women's Aspirations and Career Progression in Law Firms. *Gender, Work and Organization*, 19(5), 508-531. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00607.x

Watson, T.J. (2008). Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization*, 15(1), 121-143. Doi: 10.1177/1350508407084488

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. Doi: 10.1177/0891243287001002002

Bilaga 1 – intervjuguide

Bakgrund

Berätta kort om din karriär hittills

Hur länge har du jobbat som jurist?

Varför ville du bli jurist?

Vad är din nuvarande arbetstitel?

Beskriv kort din nuvarande arbetsplats (storlek, privat/offentlig sektor, könsfördelning)

Har du jobbat som jurist inom andra organisationer?

- Hur skiljer sig dina erfarenheter mellan dessa?

Vad har du för framtidsplaner?

Jobb

Hur ser en typisk arbetsdag/arbetsvecka ut för dig?

Trivs du i ditt nuvarande jobb?

- Varför/varför inte?

Har du någonsin känt dig utanför på jobbet?

- Både nuvarande och tidigare arbetsplatser där du arbetat med juristuppgifter

Hur ser din relation till dina arbetskolligor ut?

Hur skulle du beskriva organisationskulturen på din arbetsplats?

Kön och genus

Upplever du att det finns skillnader mellan vad kvinnor och män väljer att specialisera sig till inom juristbranschen?

- Till exempel advokat, domare, åklagare...

- Till exempel inom vilket område av juridiken man väljer att arbeta

Enligt Finlands Advokatförbund är det idag flera kvinnor än män som söker in till landets juristutbildningar och också mer än hälften av alla domare och åklagare är kvinnor. Däremot utgör kvinnor endast 36 % av alla Finlands advokater.

- Vad väcker det här för tankar hos dig?

- Upplever du att det här återspeglas i ditt arbete eller i din vardag?

Upplever du att det finns skillnader mellan hurdana arbetsuppgifter män och kvinnor tilldelas?

Upplever du att det finns skillnader mellan hur män och kvinnor utför sina arbetsuppgifter?

Upplever du att det har funnits situationer där du eller någon annan har behandlats olika på grund av sitt kön?

- Både i positiv och negativ bemärkelse

- Hurdana situationer?

Upplever du att kraven på kvinnliga och manliga jurister är likadana eller finns det skillnader?

- Hurdana skillnader?

Upplever du att ditt kön påverkar hur kunder behandlar eller bemöter dig?

Har du någonsin upplevt att ditt kön har varit ett hinder för din framgång?

Har du upplevt andra hinder för din framgång?

Familj och fritid

Berätta om din familj

Har du barn?

- Hur har du upplevt att din graviditet och potentiell föräldraledighet har bemötts på jobbet?

Hur har du upplevt att det fungerar att balansera jobbet med familjeliv och fritid?

Identitet

Hurdan är en bra jurist?

- Vad är bra egenskaper att ha som jurist?

- Vad är mindre bra egenskaper att ha som jurist?

Hur skulle du beskriva dig själv som jurist?

Finns det några egenskaper som du önskar att du hade som kunde hjälpa dig inom juristyrket?

Hurdana skillnader skulle du säga att det finns mellan din yrkesidentitet och den du är på fritiden?

Upplever du att ditt yrke har påverkat dina värderingar?

Hur brukar du klä dig till jobbet?

- Skiljer sig detta från hur du brukar klä dig på fritiden?

Hur stor betydelse tycker du att kläder och utseende har för din yrkesidentitet?

Finns det skillnader i hur män och kvinnor förväntas klä sig inom din organisation/juristbranschen?

Övrigt

Vad skulle du ge för råd till en kvinna som vill bli jurist?

Andra kommentarer?