



MÄN OCH MASKULINITET I GÖTEBORGS HAMN



Karin Hallberg och Gunilla
Blomqvist Sköldberg



Innehåll

1. Introduktion.....	3
1.1. Syfte och frågeställningar.....	4
1.2. Disposition.....	4
1.3. Metod och material.....	5
1.3.1. Respondenter och urval	6
1.3.2. Kvalitativa forskningsintervjuer och deltagande observation	6
2. Från ”drägget i sta'n” till ”goa gubbar” - maskulinitet i Hamnarbetarförbundets utåtriktade informationsmaterial	8
2.1. Hamnarbetarförbundet – en historisk tillbakablick	8
2.2. Synen på hamnarbetare förr och nu.....	10
2.3. Män och maskulinitet i tidningen <i>Hamnarbetaren</i>	16
2.4. Kvinnor i tidningen <i>Hamnarbetaren</i>	21
2.5. Sammanfattning.....	22
3. Maskulinitet i Göteborgs hamn – hegemoni, motstånd och förändring	24
3.1. Hegemonisk maskulinitet	24
3.2. Arbetarklassmaskulinitet	26
3.2.1. Fysisk styrka och hypermaskulinitet	26
3.2.2. Kollektivism och identifikation i motsats till ledning och tjänstemän	28
3.3. Klassidentitet	30
3.4. Medelklassmaskulinitet och förändrade ideal	34
3.5. En ”rå men hjärtlig” jargong – homosocialitet, gemenskap och manliga normer	38
3.6. Intersektionella perspektiv: sexism, rasism och homofobi.....	39
3.6.1. Sexism	39
3.6.2. Rasism och homofobi	44
3.7. Det gamla gardet	47
3.8. ”Dom e gubbar dom också”	48
3.9. Utmaningar mot den homosociala miljön	49
3.10. Sammanfattning.....	52
4. Hamn4an – världens bästa fackförening, men hur är det med jämställdheten?	56
4.1. Genus och fackföreningsverksamhet.....	56
4.2. Förebilder inom facket	61
4.3. Jobba med genus och jämställdhet	64

4.4. (O)-likabehandling	67
4.5. Sammanfattning.....	70
5. Slutsatser och bidrag	72
6. Referenser.....	75

1. Introduktion

Maskulinitet och femininitet är centrala begrepp för att förstå processer på arbetsmarknaden. Yrkesidentiteter skapas ofta parallellt med genusidentiteter, eftersom definitioner av femininitet och maskulinitet inte bara skapar föreställningar om vad kvinnor och män *är*, utan också om vilken typ av arbete de förväntas *göra* och hur detta arbete *värderas* (Blomqvist 2004; Cockburn 1991; Franck 2012). Dessa föreställningar bidrar till skapandet och upprätthållandet av en genussegregerad arbetsmarknad, det vill säga, att män och kvinnor jobbar inom olika sektorer och med olika saker. Sverige är ett av de länder i världen med högst genussegregationen inom traditionella arbetaryrken (Löfström 2005:19). Konsekvenserna av detta är mer negativa för kvinnor än för män, eftersom många kvinnodominerade (arbetar)-sektorer såsom vård, omsorg och service är låglöneyrken, ofta med deltidsanställningar och korta karriärstegar. Detta kan jämföras med mansdominerade arbetaryrken, framför allt inom industri och produktion, som de senaste decennierna gått från att vara underbetalda och osäkra lågstatusjobb till välbetalda, attraktiva och säkra anställningar (Gonäs et. al 2001). Det är också inom dessa manligt kodade sektorer som fackföreningarna är som starkast. Ett antal studier från Sverige och andra delar av världen har undersökt konsekvenserna av genuskonstruktioner för arbetares organisering. Dessa studier har i huvudsak beskrivit fackföreningar som en ”manlig värld” – där kvinnor effektivt uteslutits från inflytande och klassfrågor har prioriterats framför genusfrågor (Blomberg, 1995; Cunnison & Stageman, 1993; Cockburn, 1983; Frykman, 1990; Hirdman, 1998; McDowell, 1999). Dessa studier har varit viktiga för att belysa kvinnors marginalisering på arbetsmarknaden och i fackföreningar – men trots att intresset för maskulinitetsstudier ökat det senaste decenniet, så saknas det fortfarande kunskaper om hur dessa processer är kopplade till maskulinitetsideal (men se t ex: Blomberg 1995; Hirdman 1998).

Göteborgs hamn är ett exempel på en mansdominerad arbetsplats som gått från att vara ett av stadens lägst betalda och sämst ansedda arbetaryrken, till ett attraktivt och välbetalt jobb. Hamnarbete i Göteborg har också genomgått en process av mekanisering och teknologisk utveckling, där de fysiskt tunga arbetsuppgifterna som tidigare hindrade kvinnor från att jobba där har ersatts av maskiner och datorer. Runt 2005 genomfördes dessutom en satsning på att öka antalet kvinnor i Göteborgs hamn genom riktade strategier i rekryteringen. Men trots dessa förändringar så är kvinnor fortfarande underrepresenterade, både som hamnarbetare och som medlemmar i Hamnarbetarförbundet. Det finns ett mycket begränsat antal studier om

maskulinitet inom hamnarbetaryrket, och ännu färre om genusrelationer och kvinnliga hamnarbetare (men se: Alimahomed-Wilson 2011; Bergholm & Teräs 1999). Göteborgs hamn utgör därför ett perfekt empiriskt fält för att studera hur maskulinitetskonstruktioner påverkar antalet kvinnliga hamnarbetare i Göteborgs hamn, samt vilka konsekvenser förändrade maskulinitetsideal har för kvinnors möjligheter att jobba där.

1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur maskulinitet artikulerats och konstruerats i Göteborgs hamns historia och nutid, samt hur dessa konstruktioner påverkar antalet kvinnliga hamnarbetare i Göteborgs hamn och i Svenska Hamnarbetsförbundets Avdelning 4 i Göteborg (Hamn4an). För att uppnå detta syfte ställer vi följande frågor:

1. Hur har maskulinitet artikulerats och framställts i Svenska Hamnarbetsförbundets eget utåtriktade informationsmaterial?
2. Hur artikuleras och förstås maskulinitet av nutida hamnarbetare och förtroendevalda i Hamn4an, och hur har konstruktionerna av maskulinitet förändrats över tid?
3. Arbetar Hamn4an med frågor som rör maskulinitet kopplat till jämställdhet inom fackföreningen?

1.2. Disposition

Denna rapport inleds med ett kapitel om de metoder vi använt för att genomföra studien och hur vi samlat materialet. Nästföljande kapitel, som besvarar forskningsfråga 1, handlar om hur maskulinitet artikuleras och framställs i Svenska Hamnarbetsförbundets informationsmaterial. Kapitlet tar upp hur synen på hamnarbete har förändrats över tid och efter de senaste decenniernas fackliga konflikter, samt vilken roll Hamn4an har haft i dessa processer. Detta följs av två avsnitt där medlemstidningen *Hamnarbetaren* analyseras ur ett genusperspektiv, med fokus på maskulinitetskonstruktioner och på hur kvinnor framställs.

Följande kapitel, som besvarar forskningsfråga 2, handlar om hur maskulinitet konstrueras och artikuleras bland nutida hamnarbetare och fackföreningsrepresentanter i Göteborgs hamn. Det första avsnittet fokuserar på hur den hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten konstrueras, men också hur den förändras och påverkas av hamnarbetets ökade ekonomiska och sociala status. Detta följs av en diskussion om hur klassidentitet skapas i relation till genusidentiteter i Göteborgs hamn, samt hur detta påverkar mäns och kvinnors möjligheter att använda sin klassidentitet som positiv identifikationskälla. De organisatoriska förändringarnas påverkan på maskulinitetskonstruktionerna tas upp i avsnitt 3.4. Här diskuteras hur den

medelklassmaskulinitet som är hegemonisk på ett samhälleligt och globalt plan på vissa sätt lyckas utmana den lokalt hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten, men också det motstånd som dessa förändringar möter.

Nästa avsnitt handlar om hur homosociala band mellan män skapas i Göteborgs hamn, och hur den vita, manliga, heterosexuella arbetarklassnormen påverkar olika personers möjligheter att bli del av den homosociala kulturen. Här diskuteras den sexism, rasism och homofobi som den homosociala miljön genererar, men också hur den speciella kulturen i hamnen skapar en speciell gemenskap som många hamnarbetare menar att de inte upplevt någon annanstans. Detta följs av en diskussion om kvinnors görande av maskulinitet, samt deras strategier för att bli del av den homosociala kulturen. Avsnitt 3.9 analyserar hur medelklassmaskuliniteten i viss utsträckning förändrar den homosociala kulturen och gör det lättare för kvinnor att bli del av gemenskapen, men tar också upp det motstånd som många medelklassmän möter och de starka homosociala strukturer som fortfarande finns i Göteborgs hamn.

Det tredje och sista kapitlet, som besvarar forskningsfråga 3, handlar om maskulinitet och jämställdhet i Hamn4an. Kapitlet inleds med ett avsnitt om tidigare forskning om genus och fackföreningsverksamhet och de hinder som finns för kvinnor att vara fackligt aktiva. Kapitlet reflekterar över anledningarna till att det inte sker särskilt mycket aktivt jämställdhetsarbete inom Hamn4an, och tar upp bristen på kvinnliga förebilder, manliga normer i förhandlingsrummet samt problemen med könsroller som ger kvinnor oproportionerligt ansvar för familj och hem, vilket är svårt att kombinera med fackföreningsverksamhet. Här diskuteras även den speciella situationen i Göteborgs hamn med två konkurrerande fackföreningar, som gör det extra svårt att driva jämställdhetsfrågor. Men kapitlet handlar också om stoltheten över Hamn4an och vad den har utträttat för hamnarbetarna samt hur den, trots bristen på jämställdhet, ändå ses som ”världens bästa fackförening” av både manliga och kvinnliga hamnarbetare.

1.3. Metod och material

Denna studie bygger på litteraturstudier, kvalitativa forskningsintervjuer samt arkivstudier av Svenska Hamnarbetarförbundets informationsmaterial. Litteraturstudien behandlar teman som genussegregationen på arbetsmarknaden, maskulinitet, arbete, homosocialitet och genusrelationer i fackföreningsrörelsen. Arkivstudien analyserar Hamnarbetarförbundets medlemstidning, *Hamnarbetaren*, som har getts ut 4 gånger om året sedan 1972. Samtliga nummer finns sparade i pappersform på Hamnarbetarförbundets kansli i Göteborg. Även

dokumentärer om Göteborgs Hamn och Hamnarbetarförbundet samt texter publicerade på hemsidan har utgjort analysmaterial. Dessutom har Hamnarbetarförbundet ett digitalt arkiv med bilder från Göteborgs hamn från 1910-talet och framåt (se: <http://arvet.hamn4an.se/bilder>). Ett urval av dessa bilder har använts som illustrationer i den här rapporten.

1.3.1. Respondenter och urval

Forskningsintervjuerna genomfördes med 19 hamnarbetare i Göteborgs hamn, och/eller anställda i Svenska Hamnarbetarförbundet (Avdelning 4), mellan september 2014 och december 2016. Av dessa respondenter är 11 män och 8 kvinnor, och deras åldrar varierar mellan 29 och 55 år. Vi har dessutom intervjuat två personer anställda på Human Resources-avdelningen i Älvsborgshamnen, en HR-ansvarig på APM Terminals samt en numera pensionerad kansliansvarig som jobbat i Svenska Hamnarbetarförbundet under största delen av sitt yrkesliv. Utöver detta har vi deltagit i ett möte med Hamn4ans pensionärsförening, då vi intervjuade fyra pensionärer som under sina yrkesverksamma år arbetat i hamnen och varit aktiva i Hamn4ans styrelse. Sammanlagt har 27 respondenter deltagit i studien.

För att hitta respondenter för detta projekt har vi använt oss av strategiskt urval. Under projektets gång blev det tydligt att föreställningar om maskulinitet, fackföreningsidentitet och den homosociala miljön i hamnen skiljer sig åt bland annat beroende på vilken terminal respondenterna jobbar i, hur aktiva de är i fackföreningen, huruvida de är män eller kvinnor samt hur gamla de är. För att få ett mer nyanserat resultat som inkluderar respondenter med olika bakgrunder och perspektiv har vi därför intervjuat hamnarbetare som jobbar i alla tre terminalerna, som är mer eller mindre aktiva i fackföreningen, som är både kvinnor och män och vars åldrar varierar.

1.3.2. Kvalitativa forskningsintervjuer och deltagande observation

Intervjuerna som ligger till grund för den här rapporten kan beskrivas som semi-till ostrukturerade djupintervjuer. Vi använde oss av en intervjuguide, baserad på den litteraturstudie vi genomfört, men ställde också följdfrågor och bad respondenterna utveckla sina resonemang. Därmed följde intervjuerna inte alltid intervjuguidens struktur, utan respondenterna hade ett stort inflytande över hur intervjun utvecklades och vad de ansåg relevant att diskutera. Vår ambition att öppna upp för fritt berättande gjorde också att intervjuernas längd varierade: de längsta sträckte sig till 2,5 timmar, medan de kortare tog runt 1 timma. Denna metod gjorde också att det ofta kom upp teman under intervjuerna som vi tyckte vara intressanta att utforska djupare genom att lägga till dem i vår intervjuguide.

Därmed förändrades intervjuguiden under projektets gång. De flesta intervjuerna baserades dock på sex olika teman:

1. Hamnarbete och idealbilder av män och kvinnor i hamnen
2. Genusrelationer och jämställdhet
3. Jargong
4. Klass, genus och identitet
5. Fackföreningsidentitet
6. Säkerhet i hamnen

Under intervjuerna med HR-personalen i Älvsborgshamnen och på APM Terminals använde vi andra intervjuguides som handlade om hur Göteborgs hamn arbetar med jämställdhet och om det finns några strategier för att öka antalet kvinnor. Intervjun med den numera pensionerade kansliansvariga baserades på frågor om hur genusrelationer har förändrats under hennes tid i Svenska Hamnarbetarförbundet. Majoriteten av intervjuerna genomfördes på Svenska Hamnarbetarförbundets kansli i Göteborgs hamn. En intervju genomfördes på Institutionen för Globala Studier, Göteborgs universitet, och ytterligare en på restaurang Rivö på APM Terminals. Intervjuerna med HR-personalen genomfördes i kontorsbyggnaderna i Älvsborgshamnen respektive APM Terminals. Intervjuerna har, efter att respondenterna givit sitt godkännande, spelats in och transkriberats till text.

Som ett komplement till intervjuerna har vi också gjort deltagande observationer i två av hamndelarna, APM Terminals och Älvsborgshamnen. Detta för att få en större inblick i hur man utför arbetsuppgifterna i hamnen samt uppleva den jargong som många respondenter menar är så karaktäristisk för Göteborgs hamn, men som få reproducerade under intervjuerna med oss. Under turerna i APM (som är en containerterminal) fick vi åka med i varsin grensletruck samt surra en container. I Älvsborgshamnen (som är en Ro/Ro-terminal) fick vi åka med upp på en båt som höll på att lastas samt sitta med i lunchrummet och prata med hamnarbetarna där. Dessa deltagande observationer var viktiga både för att förstå de arbetsuppgifter som respondenterna ofta berättar om i intervjuerna, men även för att få en bild av den fysiska och sociala miljön i hamnen.

2. Från "drägget i sta'n" till "goa gubbar" - maskulinitet i Hamnarbetarförbundets utåtriktade informationsmaterial

Stuvaren

*Han står där och viftar vid relingens kant,
det är ganska bistert, men han tjänar en slant,
tillika med arbetet tankarna går:
paragrafer och avtal som djunglernas snår.*

*När vädret är gott och solen den skiner,
då blir det ibland lätt förtjänta sekiner
men så är det ej alla gånger minsann,
ty stuvarejobbet det kräver sin man.*

*Med ansvar för andra i lastrum, på kaj,
ty livstråden sköra den städs är i svaj,
när stormen den tjuver i tackel och tåg,
då kräves det folk som i ryggen har råg.*

*Vårt tal är rätt mustigt, vi gormar och svär
men innerst vi håller vår nästa så kär,
vårt motto det lyder: för rätt i vårt land,
det ger vi bevis med vår valkiga hand.*

(Hamnarbetaren april 1974)

2.1. Hamnarbetarförbundet – en historisk tillbakablick

År 1972 bildades Svenska Hamnarbetarförbundet i Örnsköldsvik (Hilmersson 2015:48). Detta hade föregåtts av 18 år av demonstrationer, strejker och protester i hamnar runtom i Sverige. Innan Hamnarbetarförbundet bildades tillhörde hamnarbetarna i Göteborg Svenska Transportarbetareförbundet avdelning 2. Men hamnarbetarna var kritiska till den lagstiftning som fanns, de menade att den gjorde fackföreningen alltför starkt bunden till arbetsgivaren, vilket gjorde det svårt för arbetarna att hävda sin rätt (Baum 1976). Man ville också få vara fackligt aktiv utan att vara partipolitiskt bunden, och vara fristående från LO och Sveriges Arbetares Centralorganisation. 1954 gick hamnarbetarna i Göteborg ut i en vild strejk där de protesterade mot det nya kollektivavtalet, och hela hamnen stod stilla (Hilmersson 2015:48).



Transportledningen drog då igång omfattande uteslutningsprocesser, men även så kallade ”lögnkampanjer” om hamnarbetarna, där de svartmålades och porträtterades som andra klassens människor.

Vad man upplever som allra värst är att tidigare ansågs hamnarbetare vara en speciell typ av busar, mer eller mindre, och en del människor finns det som fortfarande lever kvar i uppfattningen att hamnarbetare, det är en speciell sorts folk [...] (Hamnarbetare i *Därför lämnade vi LO*, Baum 1976).

Uteslutna hamnarbetare som ville komma tillbaka tvingades skriva på ett lojalitetsavtal, även kallat ”fördringens dokument” (Hilmersson 2015:48). Här började fröet gro till ett eget fackförbund som var frikopplat från LO. Missnöjet bottnade också i en rad frågor som hamnarbetarna drivit men inte fått gehör för, framför allt att medlemsdemokratin upplevdes som hotad då medlemmarnas rätt att välja ombudsman genom allmän röstning togs bort (Hallgren 1992). 1969 tog kongressen beslut om att distriktsverksamheten skulle ersättas av regionsverksamhet och storavdelningar. Denna nya verksamhet skulle drivas av centralt anställda regionsombudsmän. Många medlemmar var kritiska till detta då det både minskade möjligheterna att lokalt samarbeta om viktiga frågor och begränsade medlemmarnas inflytande. 1:a maj 1970 fick hamnarbetarna inte gå med i tåget, då fackliga central i Göteborg ansåg att deras banderoller inte kunde accepteras. De hade slagord som ”Gör fackföreningarna till kamporganisationer” och ”Bekämpa LO-byråkratin” (Baum 1976).

¹ Samtliga bilder i denna rapport är, om inget annat anges, hämtade från <http://arvet.hamn4an.se/bilder>.



2.2. Synen på hamnarbetare förr och nu

Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning i Göteborg, Hamn4an, har varit en mycket aktiv avdelning som drivit både arbetarnas rättigheter och internationell solidaritet (Hilmersson 2015:48). Genom stark facklig aktivitet har man drivit fram bättre och bättre avtal för hamnarbetarna, vilket bidragit till att synen på att jobba i hamnen har förändrats mycket under de senaste 100 åren. Frykman (1990) menar att olika arbetaryrken i slutet på 1800-talet och början av 1900-talet var insorterade på en social rangskala, och ”sämsta anseendet hade hamnarbetarna”. Den utbildning som krävdes för att utföra jobbet hade betydelse för denna rangordning, men också graden av renhet och smuts. Även fackföreningarna var under denna tid indelade i en hierarki, där tryckeriarbetarna värderades högst och hamnarbetarna lägst. Nilson (2005) beskriver att många arbetare som utestälts ur olika fackföreningar på grund av agitation, hamnade i hamnen. De svarta listorna hade inte trängt ner dit och därför hamnade många arbetare där. Solidariteten blev stark mellan de utestängda hamnarbetarna, eller *stuvdorerna* som de också kallades i folkmun. Andra uttryck som användes var *sjåare*, *sjått*, och *hamnbuse*. Det fanns också *dundergubbar* som var oorganiserade och söp mycket. Det säsongbetonade och oregelbundna arbetet bidrog till den negativa synen på hamnarbete, vilket beskrivs i målande ordalag i *Illustrerad Tidning* från 1861.

Man myntade glåpordet *sjåare* på dem som hade att utföra lastnings- och lossningsarbeten på skeppen. Tyska ordet *schauere* (= kika, titta), är upprinnelsen till benämningen *sjåare* eller brokikare, emedan de för det mesta hålla till vid skeppsbron eller brobänkarna vid skeppsvarven för att söka ett tillfälligt arbete. *Sjåaren* förhåller sig till sjömannen som *schakalen* till lejonet,

levande av de smulor denne lämnar efter sig. Han antager också en sjömans skick och åtbörder och affekterar med denne en jämlikhet som han likväl högst sällan kan uppbära. Han har alla en sjömans fel, men få av hans förtjänster. Också betraktas han av denne med viss medömkan och rättmätig överlägsenhet (Citat från *Illustrerad Tidning*, i *Hamnarbetaren* nr 2 1997).

Flera av respondenterna i denna studie delar bilden av hur man såg på hamnarbete förr, en bild som höll i sig länge. En respondent beskriver hur uppfattningen på 1970-talet var att hamnarbetare var *”det värsta du kunde bli, det var ju drägget i sta'n”* (Adam²). En annan beskriver föreställningen som cirkulerade när han började jobba 1971: *”i hamnen var det gripsen i ena fickan och flaskan i andra!”* (Kjell). En respondent beskriver hur hamnarbete tidigare sågs som ett av de lägst rankade bland arbetarykena.

Innan, det var bösig knegare, och knegare längst ner på knegarkastet, om man då får använda det. Jag menar hamnarbetare, det var ett skällsord för 40 år sedan, hamnsjåare. Asså det var ju som rackare liksom, du var ju inte värd ... du fick inte åka med på vagnen liksom, för du var sketen. Vi låg ju längst ner i hierarkin, vi knegare. Nu har vi kanske kommit upp några steg i alla fall. Det vet jag att min gamla mormor sa, ”usch, ska du bli sjåare”, det var ju det och bödlar liksom, längst ner (Oskar).

En numera pensionerad hamnarbetare som jobbade i Sannegårdshamnen på 1960-talet berättar om synen på hamnarbetare som fanns hos allmänheten på den tiden, men att han själv snabbt ändrade uppfattning när han började jobba där.

Så trodde man ju förr, att hamnarbetare inte var några större stjärnor. Men det var dom ju, jag fick ju ändra uppfattning, fullständigt! Snacket gick ju så, att ”dom ligger under presenningar”. Och det var ju mycket original, det kommer man inte ifrån. [...] Men man lurade sig lite på hamnarbetare, det var rätt så skickligt folk, vakna gubbar var det. Men det trodde ju inte allmänheten, dom tyckte att hamnarbetare är lite sjaskigt, mindre vetande. Det var ju också för att jobbet var så smutsigt. Jag jobbade ju till exempel med att lossa kol, då var man inte grann! (Lennart).

Denna bild stämmer också överens med den syn på hamnarbete som finns i Hamn4ans utåtriktade informationsmaterial. I dokumentären *Göteborg, den inre hamnen* (Stenberg & v. Platen 1988) beskriver en stuveriarbetare på 1950-talet det hårda arbetet och den nedvärderande behandling han upplever att arbetsgivaren utsätter honom för. Han ger också uttryck för ett maskulinitetsideal där mannen har ansvar att försörja fru och barn och identifierar sig i motsats till arbetsgivare och ledning:

² Samtliga respondenters namn i denna rapport är fingerade.

Man var ju piskad att stanna, för man hade två barn att försörja, och käring och hele fan [...] Så kom man upp till vasken, så var det låst när klockan va åtta, så då fick man gå till en-armor'n, så fick man stå där och vaska sig, 20 grader kallt! Och sen sitter dom där uppe på hamnarbetarkontoret, och visar ett fotografi: 1954, hur bra vi hade det, då hade dom varit på hotell Eggers och fotograferat badrummen där, vi har la fan inte en dusch en gång (stuveriarbetare, i dokumentären *Göteborg, den inre hamnen*, Stenberg & v. Platen 1988).

En sång spelas i bakgrunden på dokumentären vilket förstärker intrycket av att hamnarbetarnas arbetskraft utnyttjas av arbetsgivaren, som piskar dem att jobba tills de inte orkar mer.

Och du sitter där i värmen, på ditt hamnarbetskontor, och ditt samvete är rymligt, och din omsättning är stor. Hur känns det nu när lasten, utav blod har färgats röd, en stuveriarbetare är död (Sångtext, *En stuveriarbetares död*, Anders Melander).

Men samtidigt finns det en särskild kamratskap som trots det hårda jobbet gör hamnen till en mycket speciell arbetsplats. En hamnarbetare på 1980-talet beskriver det hårda arbetet i hamnen, men också och den speciella gemenskapen som detta skapar. Han tar också upp den totala frånvaron av kvinnor.

Verkligheten var liksom verkligare i hamnen än på många andra ställen. Att det fullkomligt saknades kvinnor – den första kvinnliga hamnarbetaren i Göteborg kom 1985 – tänkte vi aldrig på. Men hamnarbetarna var stoltare än andra, arbetet var tyngre, jobbet jävligare och jargongen råare. På något sätt älskade vi det (Lars Schmidt, före detta blix, i Hilmersson (2015) s. 54-55).

Liknande upplevelser beskrivs också i dokumentären *Därför gick vi ur LO*, där en hamnarbetare på 1970-talet frågar sig varför han håller på med det här slitiga jobbet.

Men som jag ser det så finns det en viss trivsel med arbetet. Man känner en oerhörd gemenskap med de andra kamraterna ... i och med att arbetet är ett väldigt teamwork, så får man får en nära kontakt, som gör att den delen av arbetet, kamratskapen, är väldigt trivsamt (Hamnarbetare i *Därför lämnade vi LO*, Baum 1976).

Detta är en uppfattning som finns även hos respondenterna i denna studie. En pensionerad hamnarbetare beskriver gemenskapen i hamnen på 1960-talet, något som han tycker har förändrats tills idag.

Jag började i hamnen på 60-talet, då hade vi truckar, men inte såna maskiner som finns idag. Vi lastade och lossade båtarna för hand, det var ju armar och ben som fick jobba. Så är det ju inte idag. På nåt sätt var det mycket roligare då. Jag har ju varit med även med det här [nya], men det är ju inte samma. Vilken sammanhållning vi hade! Vi var som en familj hela hamnen [...] Det var

ju så, att dom som började i Göteborgs hamn, och det var ju generationer före oss, dom slutade aldrig. Det fanns inte en hamnarbetare som slutade frivilligt! Dom var här i 20-30-40 år, det var ingen som ville sluta! (Lennart).



I Alimahomed-Wilsons (2011) studie av maskulinitet bland hamnarbetare i Kalifornien har arbetet i hamnen en tydlig koppling till patriarkala familjeband, och rekryteringen sker främst genom att man anställer arbetares söner eller andra familjemedlemmar. Som hamnarbetarson ärver du inte bara din pappas arbete, utan även hans rykte. Att ha en respekterad pappa i fackföreningen leder både till privilegier, men också till genusspecifika förväntningar och press att leva upp till dessa. Att jobbet är något som gått i arv från en generation till en annan är tydligt också i Göteborgs hamns historia. En hamnarbetare berättar:

Förr följde man med familjen, förr när det fanns gott om jobb så var hamnen inte prioritet, utan papporna tog med sig sina arbetargrabbar, och då fanns inga tjejer, men nu finns så många arbetslösa så arbetsgivaren kan välja och vraka. Och då försvinner nog barnen ... Men [min kollega] är ju här på grund av sin pappa, hans bror är här också, och jag på grund av min svärfar (Börje).



Över tid och efter 2000-talets konflikter i hamnen har bilden av hamnarbete som ett lågstatusjobb dock förändrats. Höga löner och bilden av att hamnarbetare lägger ner arbetet om de inte får igenom sina villkor har också gjort att synen på hamnarbetare som lata och bortskämda har börjat cirkulera.

Frågar man en lastbilschaufför som kör här in och ut tycker han nog att vi är några av de lataste som finns ... för att vi tjänar bättre, vi lägger ner jobbet när det inte passar oss, skapar bättre förutsättningar för oss hela tiden (Börje).

Med den ökade ekonomiska statusen har dock synen på hamnarbetare som *"drägget i sta'n"* börjat förändras, och idag upplever man snarare att det finns en bild av hamnarbetare som *"goa gubbar"*.

Vissa tycker att det är dom där bortskämda jävlarna, och vissa tycker att det är dom goa gubbarna som arbetar i kollektivet och sitter och drar göteborgsvitsar. Ute i snöoväder och vind, dom gör det dom ska, det är lite pilsnerfilm (Niklas).

Till viss del lever föreställningen kvar att hamnarbetare är bråkiga knegare som strejkar om de inte får sin vilja igenom. Den riktigt negativa bilden av hamnarbetare som busar börjar dock avta, även om vissa upplever att det narrativet ibland plockas upp när man vill svartmåla hamnarbetarna.

Folk tänker väl utbildad arbetarklass, bråkig, obstinat, kanske någon klyschig göteborgare [...] Bilden av att vi är bråkiga och stökiga lever nog kvar, men vi är ju inte busar längre. Även fast företagen ibland vill måla upp oss som det (Johannes).



Hamnarbetarförbundets före detta ordförande beskriver fördomarna om hamnarbetare som cirkulerar, men är menar att dessa inte stämmer, speciellt inte de efter senaste decenniernas teknologiska utveckling, då hamnarbete har blivit ett yrke som kräver hög teknisk kompetens.

Det verkar som om vanligt folk fortfarande ser på oss hamnarbetare som något man skrapar fram under en presenning: ett luggslitet och medfaret klientel utan större kunskaper. Men den bilden är vare sig romantisk, nostalgisk eller realistisk. Dagens hamnarbetare är en tekniskt mycket skicklig yrkeskår (Hans Kindgren, *Hamnarbetaren* nr 4 1998 s. 13).

Genom att allt fler söker sig till hamnen har också rekryteringen förändrats och likaså den typ av personer som jobbar i hamnen. Idag ärvs jobben i allt mindre grad, och de patriarkala familjebanden blir allt svagare. *”Jag har fått för mig att det var lite patrask som hamnade här förr, till idag då, ungdomar som har utbildningar”* (Cecilia). En annan beskriver hur de företag som äger terminalerna påverkar vilken typ av personer som rekryteras.

Idag vill företaget ha skolade folk, högt skolade folk. Kan inte vara en arbetargrabb eller en arbetartjej. Det är svårt om du inte har rätt skolor. Ska vara godkänd i vissa ämnen (Per).

Detta är dock både på gott och ont. Några av respondenterna menar att någonting essentiellt gått förlorat när arbetarna fått högre löner och kommit in i en högre ekonomisk klass, att man genom att aspirera på ett bekvämare liv gjort avkall på den kämparanda som varit avgörande för att man har kunnat få så pass bra villkor.

Det handlar ju om en generationsfråga här. Om vi ska prata om dom gamla gubbarna som jobbade när jag började här, dom bodde i en tvåa i Svarte Mosse, dom kunde fightas, dom kunde strejka, för dom hade ingenting att förlora. Dom var jävligt tuffa och hårda, dom kunde be sin förman eller chef att dra åt helvete liksom, för dom gick rätt ut och så fick dom ett nytt jobb, för på 50 och 60-talen fanns det hur mycket jobb som helst. Dagens generation då, dom som är efter mig, säg 85:or och upp till 90 där, som ska bo på Eriksberg, ha den stora TV:n, stora bilen och åka till Thailand, dom har vunnit upp sig med så mycket så dom är inte riktigt lika tuffa, för dom har så mycket att förlora (Oskar).



2.3. Män och maskulinitet i tidningen *Hamnarbetaren*

Vår studie indikerar att viktiga komponenter för maskulinitetskonstruktionerna i Hamn4an är arbetarklassidentitet, att vara rakryggad, solidarisk och ärlig, facklig identitet, kollektivism, gemenskap, samarbete, mannen som försörjare, identifikation i motsats till ledning och tjänstemän, fysiskt lagarbete, en rå jargong och en homosocial miljö³. Dessa konstruktioner förekommer också i Hamnarbetarförbundets medlemstidning, *Hamnarbetaren*, som grundades samma år som fackföreningen. Genomgående i dessa tidningar från 1972 till idag är kritik mot SAF, LO och de olika privatiseringsvågorna. Man framhåller också hamnarbetarnas identifikation med kollektivet och i motsats till arbetsgivaren. I nästan varje nummer finns reportage från hamnar runtom i världen och fokus på solidaritet med hamnarbetare internationellt. Det är också tydligt att hamnarbete är ett mansdominerat yrke. I numren mellan 1972 och 2000 är det nästan uteslutande män på bilderna. I de fall som

³ Detta beskrivs mer utförligt i kapitlen nedan.

kvinnor förekommer så är det i korsorden och ett par artiklar som är illustrerade med lättklädda kvinnor. Vid ett tillfälle beskrivs en bild på två kvinnor från en kongress som ”*ett fagert inslag*” (april 1974). Den manliga dominansen är även tydlig på exempelvis sidorna om födelsedagar, och vid presentation av kongressledamöter. Kåserier och serier är tydligt riktade till en manlig publik, ofta med stereotypa skildringar av kvinnor och män.



(*Hamnarbetaren* april 1974)

Att hamnarbetaridentiteten är starkt kopplad till arbetarklassidentitet framgår också tydligt i *Hamnarbetaren*. Ordval som ”klassintressen” och ”klasskamp” återfinns ofta i reportagen, ofta i samband med konflikter mellan hamnarbetarna och arbetsgivaren, där hamnarbetarna antas tillhöra arbetarklassen och arbetsgivaren den högre klassen. Vad som definierar arbetarklassidentiteten nämns dock sällan, i de fall som man reflekterar över detta har det främst att göra med manuellt arbete eller politisk ideologi. Även identiteten som just hamnarbetarförbundare poängteras, framför allt i relation till Transportarbetarförbundet. Det senare anses vara ett toppstyrt förbund som inte bryr sig om sina medlemmar, medan Hamnarbetarförbundet är en fackförening där medlemmarnas bestämmanderätt värderas högt. Exempelvis finns i *Hamnarbetaren* nr 3 1986 denna varningsruta.

A red banner with white text that reads: "Transports medlemmar behöver också facklig information. Så när du läst tidningen – ge den till en transportare!"

I många artiklar understryks också att Hamnarbetarförbundets roll är att driva frågor steget längre än andra fackförbund och att aldrig ge avkall på medlemsdemokratin.

Vår blotta närvaro radikaliserar de andra fackförbunden. Vi har gång på gång tvingat Transport att anpassa sig till våra krav. Vår styrka ligger i engagerade och kunniga medlemmar och vår inriktning att verka på lokalplanet (Björn A. Borg, *Hamnarbetaren* nr 2 2012).

Även bilden av den manlige hamnarbetaren som tuff och hård är återkommande. I en intervju med en av Hamnarbetarförbundets grundare, Gunnar Norberg, beskrivs det hårda maskulinitetsideal som fanns i början av 1900-talet.

Pappa var ju hamnarbetare, och på den tiden var det bara veklingar, hette det, som studerade vidare. En riktig karl blev hamnarbetare, eller timmerhuggare, berättar Gunnar, som för säkerhets skull blev både och (nr 2 1997, s. 22).

Hur denna "hårdhet" uttrycks har dock förändrats genom åren. *Hamnarbetaren* nr 4/5 1986 har en artikel om "stoftet i Malmö", som beskriver det tidigare idealet: "En hård hamnarbetare backar väl inte för några gram skit i lungorna. Lite får man väl tåla". Detta har ersatts med inställningen "en hård hamnarbetare backar väl inte för att vägra farliga jobb". Föreställningen att en hamnarbetare är hård kvarstår alltså, men man är hård på ett annat sätt. Istället för att använda de tunga, fysiska och farliga arbetsuppgifterna som en positiv källa till identifikation så utgör en hård och aggressiv hållning mot arbetsgivaren en del av identiteten som hamnarbetare och arbetarklassman. En annan artikel handlar om "Linkan" (nr 3 1996), vars liv var fyllt av slagsmål och knark innan han började i hamnen, men sonen och fotbollen räddade honom. "Alla i hamnen vet vem Linkan är. Stor, lite bufflig och med en väldig röst, som han dessutom gärna höjer, är han en profil som inger både

respekt och beundran". Dessa citat indikerar att för 20 år sedan var maskulinitetsidealet i hamnen närmare kopplat till uttryck av hypermaskulinitet⁴ än det är idag.

Genusfrågor existerar i stort sett inte i *Hamnarbetaren*, istället ligger fokus på arbetares rättigheter, med utgångspunkt i att arbetaren är en man. Detta beskrivs exempelvis i nr 3 1995, där en hamnarbetare uttrycker: "*Jag tycker att partipolitiken handlar för mycket om kvinnofrågor, miljö och invandring och för lite om arbetarnas villkor*". Men en stor del av artikeln om samma hamnarbetare handlar om att ingenting går före hans dotter och hur viktigt han tycker det är med tjejjidrott. Detta är ett återkommande tema i många reportage: en central del av maskulinitetskonstruktionen är att ta hand om sina barn och sin familj, att vara en bra pappa och försörjare. Samtidigt skildras många profiler som casanovas och kvinnokarlar. Ett exempel är artikeln "Sven hade en flicka i varje hamn" (nr 2 1999) som handlar om hur Sven, efter sin tuffa uppväxt som föräldralös och fosterbarn, började jobba som hamnarbetare. Författaren beskriver hur Sven reste runt på båtarna och hade "en flicka i varje hamn" och besökte bordeller, men ifrågasätter eller kritiserar inte detta beteende. Istället är slutklämmen att han till slut gifte sig med en av dessa hamnflickor och bildade familj. Detta är ett av många exempel på hur rollen som familjefar är en central del av maskulinitetskonstruktionen i *Hamnarbetaren*, medan jämställdhet mellan kvinnor och män inte är en prioriterad fråga.

Upplagor av *Hamnarbetaren* från de senaste 15 åren indikerar dock en mindre macho framtoning. Jämfört med de tidiga numrens fotografier av män i kostym eller arbetskläder och med allvarliga ansiktsuttryck, så är porträtten från 2000-talet och framåt allt oftare på leende män med mjukare profil. I dessa nummer blir beskrivningar av hamnarbetare som kvinnokarlar också gradvis allt mer sällsynta. En anledning till detta är troligen att macho-framtoningen, eller hypermaskulinitet, var viktigare förr när hamnarbetarna var tvungna att kompensera för en ekonomiskt underordnad position i samhället.

Reportagen i *Hamnarbetaren* indikerar också att privatiseringstenden i hamnarna och organisatoriska förändringar påverkar maskulinitetskonstruktionerna. Hilmersson (2015:21) menar att en viktig anledning till hamnarbetarnas möjlighet att organisera sig är arbetets karaktär. Eftersom hamnarbetet har varit ett utpräglat lag-jobb så skapade detta möjligheter för arbetskamraterna att diskutera politiska och fackliga frågor. I de senare upplagorna av

⁴ Hypermaskulinitet brukar ses som ett uttryck för arbetarklassmaskulinitet, då bristen på maktpositioner i samhället kompenseras genom attribut som fysisk styrka, aggressivitet och prestationer, och att man på detta sätt konstruerar sig själv som mer "manlig" än män från högre klasser. Detta diskuteras vidare i avsnittet *Arbetarklassmaskulinitet* nedan.

Hamnarbetaren beskrivs hur det tidigare fysiskt tunga lagarbetet har ersatts med ”en hand på ratten och ett finger på datorn” (nr 2 2010). Detta gör att vissa aspekter av hamnarbetarkulturen, som lagsammanhållning och att ge varandra smeknamn, håller på att tyna bort. I de tidigare numren beskrivs ofta gemenskapen i hamnen i positiva ordalag och som något som gör hamnen till en mycket speciell arbetsplats. En hamnarbetare i nr 3 1995 uttrycker:

Det var som att komma till paradiset, tyckte jag. Vilka goa gubbar! En sådan sammanhållning som där hade jag inte upplevt tidigare. Jag längtade faktiskt till jobbet redan på kvällarna.

I flera reportage från senare nummer beskrivs dock en oro bland hamnarbetarna över att den äldre generationens värderingar och kunskap kommer försvinna när arbetssättet ändras och den kollektiva kunskapen inte förs vidare på samma sätt (se nr 2 2010). Det framförs även kritik mot att arbetarna splittras av det mer individualistiska arbetssättet, och när man inte står enade finns risken att arbetsgivarens makt ökar. En del av detta är att jargongen inte längre tillåts vara lika rå, vilket riskerar att påverka gemenskapen och sammanhållningen negativt och skapar ett ”kallare klimat”.

Stämningen på jobbet har ju också förändrats. Förr kunde man säga ”e du dum i huvet eller? Dra åt helvete!” Okey, det var hårda tag, men inte så illa som det kanske låter. Idag får man varningar för sånt. För mig känns det som ett kallare klimat (”Åke”, nr 2 2010 s. 19).



2.4. Kvinnor i tidningen *Hamnarbetaren*

Första gången kvinnliga hamnarbetare nämns i *Hamnarbetaren* är i nr 1 1998, som innehåller ett reportage om fyra kvinnor som lämnat kontoret för att börja jobba i bilhamnen i Göteborg, och de reaktioner som detta för med sig. Medan vissa tycker att kvinnorna behövs för att skapa en trevligare stämning på kajen menar andra att kvinnor inte har i hamnen att göra. Detta motiveras i första hand med att man inte vet hur de påverkas av fysiskt tunga arbetsuppgifter och avgaser när de ska föda barn. Detta resonemang möter dock motstånd från andra män i Göteborgs hamn, framför allt eftersom det inte finns någon diskussion om hur miljön på kajen påverkar män som vill ha barn, och att kvinnorna ifråga ”är alla stadgade mammor runt 35 år”. En av dem som är mest emot att kvinnor ska jobba i hamnen är Hamn4ans ordförande, Hans Kindgren.

Det ligger i det manliga psyket att gubbarna själva inte tycker att kvinnorna ska behöva dra med de tunga kättingarna under bilarna. Det innebär att gubbarna inte får den rotation mellan tunga och lättare jobb som är viktigt ur arbetsmiljösynpunkt för dem (Hans Kindgren, s. 11).

Han får dock mothugg av produktionsledaren Ronald ”Pelle” Klasson, som ser kvinnornas inträde på arbetsplatsen som positivt ur jämställdhetssynpunkt.

Det som betyder något i hamnen är muskler och yrkeskunskap. Det tunga arbetet ger gubbarna rätt att sjunka ner i soffan när de kommer hem och stöna ”jävlar vad trött jag är”, medan hustrun efter sin arbetsdag får ta i med matlagning och barnpassning. Hur ska gubbarna motivera sig när de fått kvinnliga arbetskamrater som klarar jobbet lika bra? (Ronald ”Pelle” Klasson, s. 10).

Även om det finns ett motstånd bland vissa män, som ger en del gliringar och ifrågasätter kvinnors inträde i hamnen, så tycker andra män att det är trevligt med en mer blandad arbetsplats. ”*Det blir lugnare i laget, en bättre diskussionsnivå och en mjukare ton rakt över*” (s. 11), menar en manlig hamnarbetare. Kvinnorna själva trivs bra och vill gärna fortsätta jobba i hamnen. Framför allt är det lönen, utomhuslivet och arbetstiderna, som gör det lättare att kombinera arbete och familjeliv, som de ser som positivt. Vid denna tid finns det 16 kvinnliga hamnarbetare i Sverige, av totalt 1560. Fem av dem jobbar i Göteborgs hamn: fyra i Bilhamnen och en i Älvsborgshamnen.

Från och med ca 2005 ökar antalet reportage om kvinnliga hamnarbetare. Detta sammanfaller med Göteborgs kommuns satsning på att öka antalet kvinnor i hamnen genom riktade strategier i rekryteringen. Den första kvinnliga hamnarbetarprofilen finns i nr 3 2000. Här beskrivs Jessica, stuvare i Stockholms hamn, som en feminin person vars yrke är svårt att gissa sig till.

Jessica kryper upp i en av sina två stora, pösiga soffor och betonar att hemmet betyder mycket för henne och hennes man Anders. Omgiven av stora kuddar ser hon i sin bylsiga munktröja ganska liten och späd ut. När hon sträcker sig efter godisskålen på bordet är det pianofingrar med långa välmodellerade naglar som fiskar upp en seg gelégodis. Om sinnebilderna för en hamnarbetare är en råbarkad sjåakarl så kan det vara svårt att gissa sig till Jessicas yrke. Men hon är stuvare i Stockholms hamn.

Medan fokus i denna artikel ligger på Jessicas femininitet och identitet som kvinna i ett mansdominerat arbetarklassyrke, så handlar senare kvinnliga profiler mer om deras yrkesliv och åsikter än om att de är just kvinnor. Exempelvis fokuserar artikeln om en kvinnlig fackföreningsrepresentant (nr 2 2008) på hennes fackliga och politiska engagemang. Artikeln om Hamnarbetarförbundets nya kansliansvariga (nr 3 2014) tar upp hennes bakgrund i föreningslivet och intresset för feministiskt självförsvar. Detta beror troligen på att antalet kvinnor i hamnen och fackföreningen har ökat under det senaste decenniet. När de inte längre utgör ett ovanligt inslag så hamnar fokus inte längre på deras identitet som kvinnor utan på deras yrkesmässiga och fackliga arbete.

2.5. Sammanfattning

Hamnarbetarförbundets utåtriktade informationsmaterial visar hur synen på hamnarbete har förändrats under det senaste (dryga) århundradet: från den illa ansedda *sjåaren* på mitten av 1800-talet, via *drägget i sta'n* på 1970-talet, till dagens syn på hamnarbetare som *goa gubbar* eller som *bortskämda*. Den starka fackliga aktiviteten har bidragit till att höja hamnarbetets anseende, och har också påverkat hur hamnarbetarmaskuliniteten konstrueras. Den hypermaskulinitet som historiskt har karakteriserat den manliga hamnarbetaren har idag gradvis förändrats till att istället handla om attribut som att vara *rakryggad, solidarisk och ärlig*. En viktig anledning till detta är troligtvis att idag, när hamnarbete är ett välbetalt jobb med högre status, så behöver man inte längre kompensera för en ekonomiskt underordnad position i samhället genom uttryck av hypermaskulinitet.

Hamnarbetarförbundets utåtriktade informationsmaterial indikerar också att fackföreningen varit en manlig värld där kvinnor haft en underordnad position. Bilder och reportage i medlemstidningen *Hamnarbetaren* mellan 1972 och 2000 handlar nästan uteslutande om män, som ofta beskrivs som hårda arbetarklassmän som vägrar vika sig för arbetsgivarens krav och som påverkar andra fackförbund att driva frågor steget längre. Vid de tillfällen som kvinnor finns med på bild eller omnämns är det i termer av *"ett fagert inslag"* eller illustrationer med sexistiska bilder. Detta förändras dock några år in på 2000-talet, då antalet bilder på och

reportage om kvinnor ökar. Dessa reportage handlar gradvis allt mindre om det faktum att de är kvinnor/feminina utan fokuserar mer på deras yrkesliv och aktivitet i fackföreningen. I de senare upplagorna förändras också framtoningen på de män som är med i artiklar och på bilder, då de ger ett mindre macho intryck med fler leenden och mjukare profil.



3. Maskulinitet i Göteborgs hamn – hegemoni, motstånd och förändring



3.1. Hegemonisk maskulinitet

Connell (2008) använder begreppet *hegemonisk maskulinitet* för att analysera maktrelationer mellan olika maskuliniteter, samt för att förklara varför män som grupp är överordnade kvinnor som grupp (och andra genusidentiteter och grupper i samhället). Hegemonisk maskulinitet kan beskrivas som en slags ”idealbild” – det vill säga ”vad män strävar efter” i en viss kontext (Blomberg 1995). Detta subordinerar andra maskuliniteter och män som inte lever upp till idealbilden, och tvingar andra män att positionera sig i relation till denna (Bird 1996; Connell & Messerschmidt 2005). Få män lever upp till den normativa maskuliniteten, men genom *delaktighet* drar de fördel av den eftersom de får del av respekten, auktoriteten, makten och resurserna som den hegemoniska maskuliniteten för med sig (Connell 2008). Genom att inta en subordinerad position till den hegemoniska maskuliniteten men samtidigt glorifiera, skydda och förespråka denna idealbild får män del av dess fördelar, men slipper de

risker som följer med att stå i frontlinjen för idealet. Dessa maskuliniteter, som ligger i gränslandet till den hegemoniska, kallar Connell för *complicit masculinities*. Connell betonar också att maskulinitet, liksom femininitet, skapas relationellt och ständigt förändras. Hegemonisk maskulinitet bör därmed förstås som en dynamik inom sociala processer snarare än som en särskild karaktär eller personlighet. Den hegemoniska maskuliniteten i ett givet sammanhang är därmed aldrig statisk, utan utmanas och förhandlas ständigt av andra maskuliniteter (Collison & Hearn 1996; Mac an Ghail 1994; McDowell 2001). Nordberg (2004; 2005) menar att maskulinitet och femininitet är performativa praktiker (se även Connell 2008). Vad som klassas som maskulint respektive feminint beteende är ett resultat av samhällsnormer som praktiseras och upprepas, inte något som finns ”naturligt” inom människor. Därmed kan maskulinitet och femininitet göras av både kvinnor och män, och vad som betraktas som ”manligt” och ”kvinnligt” förändras ständigt, både över tid och mellan olika situationer. Men trots detta upplevs ofta könsroller som konstanta, och genus är en viktig källa till identitet för de flesta människor (Wasshede 2010).



I Göteborgs hamn och Hamnarbetarförbundet är det tydligt att idealbilden av män, och därmed den hegemoniska maskuliniteten, skiljer sig mellan arbetet och hemmet. Många respondenter tar upp personlighetsdrag som *empatisk, jämställd, varm som person, försörjare, problemlösare och barnkär* när de beskriver manlighetsidealerna i hemmet och privatlivet. Man upplever också ett maskulinitetsideal i samhället som handlar om *makt, att ha en god ekonomi, vara vältränad, se bra ut och att vara lycklig*. Detta skiljer sig från manlighetsidealet i hamnen, vilket många ser som likställt med idealet i arbetarklassen. Detta

ideal handlar i större utsträckning om attribut som *rakryggad, solidarisk och ärlig*, att strida mot arbetsgivaren och att identifiera sig i motsats till denne, men också att vara en tuff och hård person som vägrar tillåta att någon trampar på en. Som vi kommer att se nedan så är den ”råa men hjärtliga” jargongen (se: Ericson 2011) på arbetsplatsen en konfiguration av hegemonisk maskulinitet i hamnen, vilket skiljer sig från idealbilden av hur en man ska vara i andra sammanhang. En respondent beskriver skillnaden mellan hur man betar sig på jobbet jämfört med hemma med att *”det händer något när man tar på sig de här blåbyxorna, både fysiskt och psykiskt”* (Madde). En annan uttrycker:

Det blir ju lite Superman ännu, man har två identiteter. Det är lätt att det blir det, det kan vara gubbar som är väldigt otrevliga, så träffar man dom utanför och så är dom en helt annan människa. Det blir nånting när dom drar det här passerkortet, så ändras dom (Ibbe).

3.2. Arbetarklassmaskulinitet

3.2.1. Fysisk styrka och hypermaskulinitet

Flera forskare menar att ett vanligt uttryck för arbetarklassmaskulinitet är *hypermaskulinitet*, där bristen på maktpositioner i samhället kompenseras genom attribut som fysisk styrka, aggressivitet och prestationer, och att man på detta sätt konstruerar sig själv som mer ”manlig” än män från högre klasser (Alimahomed-Wilson 2011; Heron 2006; McDowell 2010; Morgan 2005; Nayak 2006; Nixon 2009; Pyke 1996; Rhodes 2011). Manuellt arbete är därmed en viktig källa till identitet, stolthet och självförtroende för arbetarklassmän. Kroppen ses som en avgörande maktresurs, medan män i mer välbetalda yrken betonar individualism och rationalitet snarare än fysisk styrka. Till viss del bekräftar denna studie de arbetarklassmaskulinitetsideal som framkommit i tidigare forskning, då respondenterna i Hamnarbetarförbundet upplever att hamnen är en manlig arbetsplats och ser fysisk styrka som ett viktigt attribut: *”ett fysiskt jobb, stora maskiner, båtar, på något sätt är det ju lite den manliga grejen”* (Per). Många av de intervjuade menar att hamnen historiskt sett har varit en tuff arbetsplats både fysiskt och psykiskt, och att detta är anledningar till den manliga dominansen historiskt sett.

Det var helt enkelt för tufft och tungt förut, stå och lyfta hela tiden. Passade män bättre. Också en arbetsplats som kvinnor inte var sugna på, farligt, dåliga tider, osäkert, tufft med alkohol, så det var inget som lockade (Per).

Vissa ser detta som en anledning till att det fortfarande är så få kvinnor som jobbar i hamnen.

För det första tror jag att här i Skandiahammen, är det inte alla som klarar av det, inte alla män heller egentligen, men kvinnor har ju svårare att klara av det, helt krasst ... tunga uppgifter, lyfta saker, stänger ... (Adam).

Alla håller dock inte med om att kraven på fysisk styrka gör att jobbet passar män bättre. ”Nej, jag tycker inte det är så stor skillnad, det är väl grejer som vi har hittat på mer, vad kvinnor och män klarar av” (Sofia), menar en respondent. Flera tycker också att idag, när arbetet i allt högre utsträckning har mekaniserats, passar det kvinnor lika bra som män.

Maskiner har blivit mycket smartare, mer hjälpmedel. Idag får en hamnarbetare ont i nacke eller rygg för att det är statiskt arbete i maskinhytten, istället för att de släpar. Sen har [kvinnor] kanske påverkat på sitt sätt, de har ju sina idéer om saker som kan bli bättre. Det passar kvinnor bättre nu (Börje).

Alimahomed-Wilson (2011), som studerat maskulinitetskonstruktioner i två olika hamnar i Kalifornien, menar att när tekniken ersatte tungt manuellt arbete i hamnen så utmanades arbetarklassmaskuliniteten som var starkt knuten till identiteten som kroppsarbetare, eftersom detta destabiliserade kärnvärden som styrka, tuffhet och arbetsetik. Det blev därmed viktigt att poängtera att det fortfarande fanns jobb som kvinnor inte kunde utföra. Ett exempel på detta var surrning, som blev en kamp mellan män och kvinnor och även mellan starka och svaga män. Det blev viktigt att skydda konstruktionen av dessa arbeten som maskulina, för att bevara en manlig arena och föreställningen om traditionellt hamnarbete som maskulint. Just surrningen är det flera av våra respondenter som nämner som en arbetsuppgift som kvinnor har svårare att utföra än män. En hamnarbetare menar att det är ”*fortfarande surrningen som 80 % [av kvinnorna] faller på*” (Börje). En annan uttrycker:

Det ska vara samma [arbetsuppgifter för kvinnor och män], men sen är det ju tyvärr så att alla tjejer inte kan utföra alla, men det är ju även så att en del män inte klarar det [...] [Det är främst] surrningen – när man spänner fast containrarna med långa järnstänger (Adam).

En kvinnlig hamnarbetare problematiserar dock föreställningen att fysisk styrka är en förutsättning för att vara en bra hamnarbetare. Hon menar att även om det kan vara viktigt i vissa sammanhang så finns det också moment där det är en fördel att vara liten i kroppen. Det viktigaste för en hamnarbetare är därför inte att vara stark och lång, utan att kunna samarbeta.

Man arbetar alltid i en grupp, och jag kan göra en viss del av jobbet jättebra, och så gör han det andra. På de andra terminalerna finns det jättetrånga komplicerade utrymmen där man ska surra, men inte lika tungt, då gör jag det för han kommer inte in där. Jag tycker att i helhet spelar det ingen roll. Jobbet blir ju gjort ändå. Samarbetet är viktigt (Cecilia).



3.2.2. Kollektivism och identifikation i motsats till ledning och tjänstemän

Flera forskare menar att olika maskulina uttryck historiskt sett har kopplats samman med olika klasser, där exempelvis kollektiv solidaritet har relaterats till arbetarklassmän och individualism/risktagande med medel/överklassmän (Alimahomed-Wilson 2011; Frykman 1990; Heron 2006; Morgan 2005; Pyke 1996). En viktig anledning till kollektivismens betydelse för arbetarklassmaskuliniteten är att arbetare ofta har fysiska lagarbeten där grupsammanhållningen är viktig. Just samarbete, grupsammanhållning och kollektivism tar många hamnarbetare upp som viktiga komponenter av yrkesidentiteten, och även något som man upplever som en styrka och stolthet med arbetet. En respondent menar att *”det är lite lumpen över det, man lever ju ihop, man är väldigt beroende av kamraterna”* (Adam). En annan uttrycker:

[En bra hamnarbetare] är någon som gör sitt jobb, som hjälper till, man hjälps åt och lämnar inte över sitt jobb till någon annan. Som ställer upp för kollektivet. Och som står upp för sin rätt gentemot arbetsgivaren (Niklas).

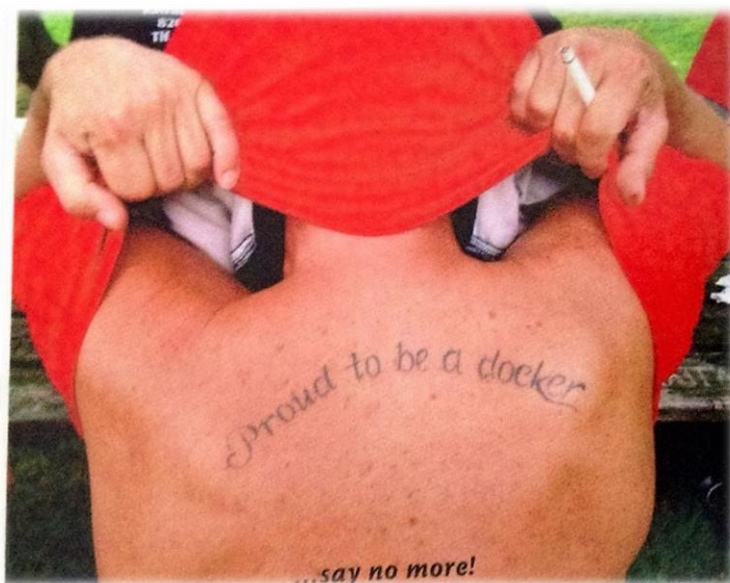
Det allra viktigaste för en hamnarbetare är enligt våra respondenter att vara *”rakryggad, solidarisk och ärlig”*, snarare än att vara fysiskt stark. För flera av de intervjuade är just dessa personlighetsdrag centrala för arbetarklassidentiteten. *”Vi är lite raka, lite råa, lite tuffa, vi är hårda, men vi står för det vi tror på, vi dör för det vi tror på. Och liksom vi är lite, ja, ärliga, tuffa, skyddar våra avtal”* (Oskar). Att identifiera sig i motsats till ledning och tjänstemän nämner flera forskare som vanligt inom arbetaryrken med starka fackföreningar, och även

som centralt för arbetarklassidentiteten (Blomberg 1995; Colgan & Ledwith 2002; Collinson & Hearn 1996; Cunnison & Stageman 1993). Detta var ett centralt tema även under våra intervjuer. En respondent ser det som den mest centrala komponenten i arbetarklassidentiteten.

Som jag ser det så är det huruvida det finns en intressekonflikt mellan mig som löntagare och dom som äger och leder företaget. Det är en grundläggande förutsättning för att vara arbetarklass (Ralf).

Collinson & Hearn (1996) menar att eftersom manuella arbetares reproduktion av maskulina identiteter sker till exempel genom att stå i motsats till ledning, tjänstemän och kvinnor samt genom att betona ärlighet och oberoende så förekommer det till och med att de avstår från befordran eftersom det riskerar att ifrågasätta deras maskulina oberoende och frihet. Detta återkommer även i våra intervjuer, och en hamnarbetare går så långt som att säga att han hellre skulle vara arbetslös än att bli tjänsteman och tvingas gå arbetsgivarens vägar.

Jag ser mig själv som en vanlig arbetare, en riktig knegare. Jag kommer aldrig bli tjänsteman, jag har tackat nej till såna tjänster X antal gånger, jag har svarat spydigt varje gång [...] För det känns som att tjänstemännen, de vill alltid utnyttja arbetare för att klättra uppåt, rida på deras rygg, som att de vill trampa på dom som är tysta [...] Det är väl det jag är rädd för, om man tar det jobbet kanske man också blir som dom. Det känns mycket roligare att kunna strida mot arbetsgivaren, hellre är jag arbetslös än jobbar som dom. Hellre säljer jag lägenheten och går till socialtjänsten (Ibbe).



(Hammarbetaren nr 3 2006, s. 6)

Flera forskare tar upp att arbetarklassmän ofta konstruerar medelklassmän som feminina och individualistiska (Baron 2006; Johanson 2000; Mac an Ghail 1994; Morgan 2005). Det senare är tydligt i flera av våra intervjuer, då medelklassmän omtalas som själviska och som oförmögna att stå upp gentemot arbetsgivaren.

På många andra arbetsplatser så är det ju egoismen som har spritt ut sig som en jävla pest, ”kan jag tjäna 300 kr så är det jättebra liksom, jag behöver inte vara med i a-kassan, det är skit”, men då sitter vi ju ensamma, en och en (Oskar).

Ingen av de intervjuade har explicit uttryckt att medelklassmän skulle vara mer feminina än arbetarklassmän. Däremot existerar denna idé mer implicit, eftersom nästan alla respondenter menar att medelklassmän saknar den ärlighet och solidaritet som utgör idealbilden av en hamnarbetare, och även utgör ett maskulinitetsideal i hamnen och arbetarklassen.

3.3. Klassidentitet



Vilken samhällsklass man identifierar sig med och hur klassbegreppet tolkas var föremål för mycket intressanta diskussioner under våra intervjuer. Flera av respondenterna upplever en motsättning mellan att tjäna så pass mycket som man gör i hamnen och samtidigt identifiera sig som arbetarklass. ”Det är ett knegarjobb, men det är ändå välbetalt, alla som jobbar här har ju pengar” (Niklas) uttrycker en hamnarbetare. Cockburn (1991) menar att klass inte bara är en ekonomisk kategori, utan också en relation mellan människor. I likhet med detta menar

många respondenter att klass snarare har med mentalitet, värderingar och ideologi att göra än med ekonomi, även om det senare också spelar in. ”*Jag tror inte det har med pengar att göra, det är mer beteendet*” (Ibbe), menar en hamnarbetare. En annan uttrycker: ”*Jag vet inte ... egentligen är man medelklass enligt någon skala, eller övre medelklass enligt inkomst kanske, men det är klart att jag ser ju mig som arbetarklass*” (Adam). En anledning till den relativt låga förekomsten av reflektioner kring ovan nämnda hypermaskulinitet har troligen att göra med just detta. Flera forskare ser hypermaskulinitet som ett uttryck för att kompensera för brist på maktposition i samhället, men rent ekonomiskt är hamnarbetarna i Göteborg inte längre en underordnad grupp. Att hamnen historiskt sett beskrivs som en tuff och manlig arbetsplats kan ha att göra med att dessa konstruktioner var viktigare på den tiden då man behövde kompensera för sin ekonomiska underordning, men att andra attribut blir viktigare att lyfta fram idag när hamnarbetare rent ekonomiskt inte tillhör den lägre samhällsklassen. Att fysisk styrka och sammanhållning var viktigare i hamnen innan yrket mekaniserades är troligen också en anledning till att hypermaskulinitet var vanligt förr i tiden, men har förlorat sin betydelse i dag.

En annan vanlig föreställning under intervjuerna var att ens klasstillhörighet påverkas av vilken typ av yrke man har, och att det manuella arbetet i hamnen gör det till ett typiskt arbetarklassjobb.

[Hamnarbete] är ett arbetarklassjobb, definitivt. Det finns ju gubbar här som ser mig som överklass för att jag bor i ett hus i Fiskebäck [...] Men man är inte överklass när man kör grensletruck, då är man väldigt medelmåttig! (Madde).

Flera tar upp familjebakgrunden som en viktig komponent i klassidentiteten. En respondent svarar på frågan varför han identifierar sig som arbetarklass:

En sådan familj. Jag var den första i släkten som läste klart en utbildning på universitet. Min syster började, men blev inte klar ... mina föräldrar har inte läst på gymnasiet. Mina morföräldrar har inte gått högskolan (Per).

Men det handlar också om att veta att man är utbytbar på ett sätt som inte är fallet på ett jobb som kräver högre utbildning.

Vi vet om hur lite vi betyder för vårt företag. Dom ska varsla 75 personer här, och det betyder inget för dom. Jag som person har ingen betydelse. Det har också med klasstillhörighet att göra, att jag vet att jag är utbytbar. Är man utbildad och kan något sitter man säkrare, det är stor skillnad (Per).

Politisk ideologi är också återkommande i diskussionen om vad som definierar arbetarklass. ”För mig är det solidariteten, att jag är emot borgarna! Rättvisa i samhället, jag kan ju tycka att alla borde ha min lön, det borde gått att minska klyftorna” (Sofia), svarar en hamnarbetare på frågan om vad som definierar arbetarklass. Även om nästan alla intervjuade identifierar sig som vänster på den politiska skalan och ser politisk ideologi som viktigt för arbetarklassidentiteten, så är de också tydliga med att gemenskap och personlighet är viktigare än vilket politiskt parti man röstar på.

Vi har ju SD-killar, vi har ju moderater, vi har ju andra hållet också, vi har R-are, vi har vänstern och sossar, hela spektrat liksom. Men det är ändå konstigt, vi kan ändå sitta och prata om samma saker. Kamratskap och lika lön för lika arbete, oavsett vilket block vi röstar på (Oskar).



3.3.1. Arbetarklasskvinnan

Ericson (2011) menar att de egenskaper som knyts till att vara arbetare har positiva konnotationer för män. Exempelvis är fysisk styrka, praktiskt handlag och aggressivitet egenskaper som knyts både till maskulinitet och till att vara arbetare, vilket gör att identifikationen som arbetare kommer i konflikt med hur en kvinna bör vara. Arbetarmän kan därmed använda klass som en positiv källa till identitet, vilket fungerar omvänt för kvinnor eftersom man riskerar att bedömas som en maskulin och o-respektabel kvinna (Kalat & Kalat 2001; Morgan 2005; Skeggs 1997/2000). Dessa föreställningar är vanligt förekommande också i Göteborgs hamn. Medan arbetarklassmannen ses som karaktäriserad av attribut som

rakryggad, solidarisk och ärlig så har många hade svårt att definiera vad en arbetarklasskvinna är för något. Under intervjuerna hamnade vi ofta i diskussioner om att ”hon är som oss”, med andra ord, hon har tillskansat sig maskulint kodade egenskaper och identifierar sig i motsats till arbetsgivaren.

Jag menar, dom är samma som oss dom [arbetarklass]tjejerna, dom ställer samma krav. Och då tycker jag att dom tjejerna är på samma nivå som mig, att vågar man strida mot arbetsgivaren och känner att ”det här är fel, arbetsgivaren vill trycka ner oss”, om en tjej säger det, det är väldigt starkt. Då tycker jag att hon är en av oss arbetare (Ibbe).

Ett annat sätt på vilket arbetarklassidentitet fungerar som en positiv källa till identitet för män är att vi i diskussionerna om vad en arbetarklasskvinna är kom in på ekonomi i högre grad än när vi diskuterade arbetarklassmannen.

När du säger det [arbetarklasskvinna] så tänker jag rent spontant att de är lite fattigare [...] Det känns lite som att knega på ett lågavlönat jobb, någon som verkligen sliter, som har lite ont i ryggen och så (Emelie).

En vanlig föreställning är att arbetarklasskvinnan är fattigare än arbetarklassmannen, och att hon inte jobbar i hamnen utan i lågbetalda, feminint kodade yrken. ”*Kvinnor som jobbar med låglönejobb, undersköterskor, barnskötare, sådär*” (Niklas). Att ha ett låglönejobb är därmed en viktig markör för vad som skiljer en arbetarklasskvinna från en medelklasskvinna, men även att arbetarklasskvinnor som grupp har en svagare position gentemot arbetsgivaren jämfört med arbetarklassmän.

Det känns som att kvinnor i de här låglönejobben är mer utsatta, har mindre möjligheter att sätta sig upp av någon anledning. De har en svagare position gentemot sin arbetsgivare (Niklas).

Flera respondenter beskriver på liknande sätt att arbetarklasskvinnan är fattigare än arbetarklassmannen. En kvinnlig hamnarbetare identifierar sig som arbetarklass men menar att ”*rent lönemässigt är jag en arbetarklassman*” (Sofia). När vi diskuterade arbetarklass mer generellt var det istället de ovan nämnda attributen rakryggad, lojal, ärlig och att stå upp mot sin arbetsgivare som, snarare än ekonomi, var centrala. En anledning till att män har en positiv identifikation med arbetarklassidentiteten är därmed att de rent ekonomiskt inte är arbetarklass längre, och en viktig anledning till detta är att fackföreningarna har varit starkast inom de mansdominerade sektorerna.

Skeggs (1997/2000) menar att för personer som tillhör arbetarklassen är det viktigt att utarbeta strategier för att tillskansa sig olika former av socialt och kulturellt kapital, samt att

inte betraktas som fattiga. För medelklassen finns det betydligt fler alternativ för hur man kan vara, exempelvis subkulturer som leker med att inte uppfattas som medelklass, eftersom man inte riskerar att bli av med sitt kulturella kapital om det inte fungerar. Enligt Skeggs (1997/2000:148) är det bara de välbeställda, de som redan besitter ekonomiskt och kulturellt kapital, som har råd att "leka fattiga". Speciellt tydligt blir detta bland arbetarklasskvinnor då de genom sin klasstillhörighet tilldelats en position i motsats till femininitet och respektabilitet, vilket i hennes studie gjorde att det som definierade arbetarklasskvinnorna var deras disidentifikation med arbetarklassidentiteten. Genom sin klassposition och ekonomiska underordning riskerade de att dömas som vulgära, patologiska, sexuella, icke-respektabla och som femininitetens motsats.

Dessa föreställningar återkom även i våra intervjuer. Majoriteten av de manliga respondenterna identifierar sig som arbetarklass, men bland kvinnorna är svaren mer varierande. För flera ger kategorin "arbetarklasskvinna" negativa associationer. "*[Arbetarklasskvinnan] svär mycket, och så har hon dåligt vett*" (Madde). En annan uttrycker att "*det första jag tänker på, ofta så röker hon, eller dricker alkohol på helgerna, ensamstående, det är den mörka bilden man har*" (Daniel). Identiteten som arbetarklasskvinna knyts därmed till helt andra epitet än identiteten som arbetarklassman. Att de karaktärsdrag som upplevs definiera arbetarklassmannen är en källa till stolthet beror troligtvis på att arbetarklassmän idag är en ekonomiskt privilegierad grupp, och de egenskaper som associeras med denna grupp har fått ökad status. Arbetarklassmän har alltså råd att identifiera sig med denna alternativa maskulinitetskonstruktion utan att riskera att förlora sitt kulturella kapital. Flera av de kvinnliga hamnarbetarna som identifierar sig som arbetarklass upplever därmed att de inte passar in i kategorin arbetarklasskvinna då de har en arbetarklassmans lön, med de kan inte heller använda kategorin arbetarklassman som en källa till positiv identifikation eftersom de karaktärsdrag som knyts till denna kategori också knyts till maskulinitet. Identifikationen med hamnarbetar- och arbetarklassidentiteten är därmed ambivalent för de kvinnliga hamnarbetarna.

3.4. Medelklassmaskulinitet och förändrade ideal

Även om de flesta av respondenterna menar att maskulinitetsidealet i hamnen är nära kopplat till arbetarklassidentitet och hamnarbetaridentitet, så utmanas detta ideal i allt högre utsträckning av maskulinitetsideal som är hegemoniska på ett samhälleligt och globalt plan. Under våra intervjuer blev det också tydligt att bilden av den ideala hamnarbetaren skiljer sig mellan respondenterna å ena sidan, och de företag som äger terminalerna i Göteborgs hamn å

andra sidan. Hamnen ägdes tidigare av ett kommunalt hamnföretag, Göteborgs Hamn AB, men runt 2010 såldes terminalerna ut till olika privata operatörer. Idag drivs Älvsborg Ro/Ro av DFDS och Cobelfret, Gothenburg Car Terminal av det svenska logistikföretaget Logent, och Skandia Container Terminal av APM Terminals som ingår i den danska MAERSK-koncernen. Under intervjuerna framkom en bild där dessa företags krav på produktivitet och effektivitet ständigt ökar, och att de för att nå sina mål strävar efter att anställa personer med relativt hög utbildning. Hamnarbete i Göteborg är idag ett välbetalt och attraktivt yrke som många söker sig till, vilket ökar företagets möjligheter att ställa högre krav i rekryteringsprocessen. Med de globala företagens ökade inflytande i Göteborgs Hamn, och de organisatoriska förändringar som detta medför, påverkas de lokala maskulinitetskonstruktionerna. En kvinnlig hamnarbetare beskriver den nya ideala hamnarbetaren som detta skapar.

En person som tar sitt arbete på allvar, produktionen är ju därför vi är här, det är nummer ett, men också att veta sina begränsningar när det till exempel blir för farligt, i helhet ska man kunna se att ruljangsen på kajen ska flyta så bra som möjligt, den ska kunna skapa en bra arbetsmiljö, en som är duktig på att planera, tänker på sina medarbetare, flödet, gods och kunder (Cecilia).

En HR-ansvarig på APM Terminals beskriver på liknande sätt vilken typ av person som företaget strävar efter att rekrytera.

Vi vill gärna ha in medarbetare som kommer med initiativ och inte bara ser det som ett monotont arbete. Det är det till stor del också, men att man kan ha drivkrafter till att vara med och bidra i andra delar av verksamheten, och se förbättringar. Vi vill ju gärna ha in personer som har ett nytt tankesätt, [som] kommer in här för att de är intresserade av oss som företag, inte för att de har vissa förväntningar utifrån hur det har varit förr i tiden, för nu är det en annan verksamhet och det innebär en förändring att vara ett privatägt bolag. Så vi har tagit in personer som har lite annan bakgrund, [som har] erfarenhet av andra branscher och andra typer av jobb, och då har vi upplevt att det blir en skillnad i inställning och attityd (Elin).

R. W. Connell (1998) menar att för att förstå lokala maskulinitetsuttryck så måste man också förstå den globala genusordningen. Det maskulinitetsuttryck som är hegemoniskt på ett globalt plan, och som alla andra maskuliniteter måste positionera sig i förhållande till, är den neoliberal, rationella, individualistiska medelklassmannen. I den akademiska litteraturen beskrivs denna typ av maskulinitet ofta i termer av att vara karriär- och statusmedveten, disciplinerad, att identifiera sig med företagets värderingar och mål samt att generera vinst för företaget (Collinson & Hearn 1996; Haywood & Mac an Ghail 2003; Mac an Ghail 1994; Mumby 1998). Medelklassmaskuliniteten beskrivs också ofta som ”mjukare” än

arbetarklassidealet. Då medelklassmän har högre social status än arbetarklassmän så löper de senare högre risk att utsättas för sociala och fysiska repressalier ifall de överskrider genusnormerna eller beter sig på ett feminint kodat sätt (Anderson 2009; Ericson 2011; Mac an Ghail 1994; Mumby 1998). Medelklassmän kan alltså tack vare sitt sociala och kulturella kapital överskrida genuskategorierna i större utsträckning än arbetarklassmän. Dessa föreställningar återkom också i våra intervjuer, och många uttryckte att den typ av person som företagen strävar efter att anställa i Göteborgs hamn skiljer sig från dem som historiskt sett har jobbat där. En respondent beskriver skillnaden mellan de ”gamla” arbetarklassmännen och de ”nya” rekryterna.

Det är lätt att komma in på klass på något sätt, för jag har själv föreställningen att är du tjänsteman är du späd och mjuk, en annan typ av man då, skjorta och ganska tanig. Men här är du oftast då lite fetare, lite ”böööööh”, lite skäggig och ovårdad och snuset rinner, lite mer arbetare, så på det viset fortsätter väl den delen. Skillnaden idag är att folk studerar ju. Idag blir du nog hamnarbetare av val snarare än att du inte hade något val, du vill nog vara här (Daniel).

Men även om företagen strävar efter att anställa personer som gör medelklassmaskulinitet så är den ”gamla” arbetarklassmaskuliniteten fortfarande hegemonisk. En respondent beskriver hur de äldre gubbarna fortfarande är ”kärnan i allt”, och att de yngre måste positionera sig i relation till dessa.

Jag har ju varit här när många gamla har gått i pension, och sett förändringen själv. Sett alla de speciella människorna försvinna och bytas ut mot 22-åringar som verkligen är ”jobba jobba jobba”, det är en helt annan grej [...] Men det är fortfarande som att [de äldre] blir kärnan i allt, och att vi är lite under dem (Emelie).

Alimahomed-Wilson (2011) finner i sin studie att många äldre stuveriarbetare upplever att de yngre har förlorat sin anknytning till den hamnarbetarmaskulinitet som gått i arv i generationer. Det blir därför viktigt att föra arvet vidare till de yngre hamnarbetarna. Vår studie indikerar att en liknande process pågår i Göteborgs hamn. Flera av respondenterna är kritiska till den ”nya” medelklassmaskuliniteten som de upplever är företagets ideal, och är oroliga för att den äldre generationens värderingar kommer falla i glömska om denna maskulinitet blir alltför dominant. Den ”gamla” kollektiva arbetarklassmaskuliniteten är därmed ett ideal som de är stolta över och måna om att föra vidare till nästa generation.

Mycket utav det gamla höll sig kvar här väldigt länge, den gamla generationen försökte påverka oss att bli som dom när vi började, och kanske lyckades litegrann, vi har mycket kvar av det gamla, det här att man ska göra rätt för sig, man ska säga vad man tycker och tänker, man ska stå

rakryggad, lite sånt. Och det är la det arvet som jag, när jag har vart här ännu längre, får lämna över till nästa generation då (Oskar).

Även om arbetarklassmaskuliniteten utmanas av nya ideal så är identifikation i motsats till arbetsgivaren fortfarande centralt.

När man kommer in på arbetsplatsen så är det ju vi mot dom - tänket, vi mot företaget, att vi också ska ha det väldigt bra och så länge vi är enade så kan vi också få igenom små saker [...] Det går inte att köra en egen grej här, för då blir man inte så omtyckt (Sara).

Därmed uttrycker även de hamnarbetare som gör medelklassmaskulinitet stark identifikation i motsats till arbetsgivaren. Men att göra medelklassmaskulinitet kan också användas som en förhandlingsstrategi. En hamnarbetare, som växte upp i vad han identifierar som en arbetarklassmiljö men som har jobbat på olika kontor och med andra icke-manuella jobb, ser det som en fördel att kunna göra både arbetarklass- och medelklassmaskulinitet. Det ökande inflytandet av medelklassmaskulinitet i Göteborgs hamn leder därmed till att även de hamnarbetare som identifierar sig som arbetarklass gör medelklassmaskulinitet då och då. Den här respondenten definierar arbetarklassmaskulinitet som att vara aggressiv och oförmögen att kommunicera med arbetsgivaren, medan medelklassmaskuliniteten är samarbetsvillig och vältalig. Samtidigt är han stolt över arbetarkulturen i hamnen där kollektivet tar fighten med arbetsgivaren, vilket enligt honom stärker sammanhållningen bland arbetarna och gör hamnen till en mycket speciell arbetsplats.

För min del är [arbetarklass] sättet att föra sig i vissa lägen, det har nog också spätt på de här vattentäta skotten mellan ledning och arbetare, det blir ”bööööh”. Gå till ett vanligt företag i ett kontorslandskap, du går ju inte upp till din chef och säger ”jävla idiot”, det hade ju inte hänt. Men här händer det, och det är rätt skönt också. Det är jag jävligt stolt över, att vi har så högt i tak, vi tar fighten, men du kanske inte kommer så långt på att kalla personen för idiot. Det är väl där jag tycker att jag har fördelar [som facklig representant]. När vi hade mycket problem i början och hade mycket konflikter, då var jag det där filtret mellan mina kollegor och arbetsledningen, även om det också var jävligt jobbigt (Daniel).

Mumby (1998) menar att maskulinitetskonstruktioner som är hegemoniska på ett lokalt plan samtidigt kan vara uttryck för motstånd mot den hegemoniska maskuliniteten i samhället. Hamnarbetaren i citatet ovan beskriver hur anställda betar sig på ett ”vanligt” företag, vilket kan tolkas som en indikation på att denna typ av beteende är ett uttryck för den medelklassmaskulinitet som är hegemonisk i samhället, och arbetarklassmaskuliniteten som specifik för Göteborgs hamn, eftersom görandet av denna maskulinitet inte skulle accepteras

på andra arbetsplatser. Medan arbetarklassmaskuliniteten är hegemonisk i Göteborgs hamn så är den också ett uttryck för motstånd mot den hegemoniska maskuliniteten på ett samhälleligt och globalt plan. Anledningen till att medelklassmaskuliniteten (i viss utsträckning) kan utmana arbetarklassmaskulinitetens hegemoni i hamnen är den globala genusordningen där medelklassmaskuliniteter värderas högre än arbetarklassmaskuliniteter. Medelklassmaskuliniteten backas alltså upp av en samhällelig och global maktstruktur.

3.5. En ”rå men hjärtlig” jargong – homosocialitet, gemenskap och manliga normer

Enligt Ericson (2011) ses ofta arbetaryrken med stark lagsammanhållning som en speciell typ av gemenskap som karaktäriseras av en ständig kamp om bekräftelse av maskulinitet. I den empiriska kontext som han studerat, en brandstation i Sverige, så är bilden snarare att maskulinitet fungerar som en plattform för att skapa gemenskap och intimitet. Maskulinitet och en homosocial miljö är med andra ord medel för att nå det överordnade målet: gemenskap. Holgersson (2006) definierar homosocialitet som ”en process där män orienterar sig mot och identifierar sig med andra män”. Detta gör att homosociala beteenden upprätthåller könsmaktsordningen då män vänder sig till andra män för socialt umgänge och kan få de flesta av sina behov tillfredsställda där, vilket i sin tur är ett av svaren på varför män fortsätter att dominera på ledande befattningar (Lipman-Blumen 1976).

Homosociala arbetsmiljöer är baserade på vänskapsband mellan män, och systemet kontrollerar och förstärker identifikation med och likhet mellan arbetarna (Abrahamsson 2006). Även kvinnor deltar i homosociala processer, men då kvinnor som grupp har färre resurser och mindre makt än män som grupp så måste de knyta band till män för att få makt och inflytande (Ericson 2011; Holgersson 2006). Ur detta perspektiv skiljer sig därmed kvinnors homosocialitet från mäns. Bird (1996) menar att homosocial interaktion mellan heterosexuella män bidrar till upprätthållandet av hegemonisk maskulinitet genom att uppvärdera identiteter som stämmer in på detta hegemoniska ideal, medan alternativa maskuliniteter underordnas. En central del i skapandet av mäns homosociala gemenskap är jargongen (Collinson 1988; Ericson 2011; Holgersson 2006; Kiesling 2005). Samtidigt som jargongen stärker sammanhållningen inom gruppen, så verkar den också exkluderande då den är baserad på en vit, maskulin, heterosexuell arbetarklassnorm (Collinson och Hearn 1996; Embrick & Walther 2007; Johanson 2000). Vissa studier (se Ericson 2011 s.105) menar till och med att en sådan jargong upprätthåller en gemenskap som är förbehållen just män ur

arbetarklassen. Att jargongen i hamnen är rå är något som tagits upp även i våra intervjuer. Som en hamnarbetare beskriver det:

Jag var yngst på nattskitet när jag började, det var inte lätt, det var en jävla attityd då, man var ny och skulle lära sig köra maskin, det är inte så enkelt som det ser ut, man var väldigt nervös och gjorde man nåt fel så var det åtta gubbar som bankade så det ekade i maskinen: ”vad fan gör du, var har dom hittat dig?” och så går man in i fikarummet [och dom säger] ”vad gör du här, ut och övningskör med dig, du ska inte sitta här och dricka kaffe”! (Ibbe).

Ericson (2011) menar att ”slänga käft” och kunna ”ta skit” fungerar som klassidentifikation bland män i arbetaryrken. Detta är tydligt även i Göteborgs hamn, och en respondent menar att hamnen är en arbetsplats som kräver att man är tyken, eftersom att slänga käft är en del av den homosociala kulturen bland hamnarbetarna:

Jag har ju alltid varit lite småspydig, har alltid en vass kommentar, så man kan inte säga nånting och tro att jag ska va tyst. Det har alltid varit så härnere, men nu har det lugnat ner sig lite, eller så är det vi som har mognat. Men då var det den attityden, och det var inga tjejer på våra skift, det var 33 män, och då blir det ju snack och lite mer sådär (Ibbe).

3.6. Intersektionella perspektiv: sexism, rasism och homofobi

3.6.1. Sexism

Alimahomed-Wilson (2011) menar att hamnarbete är ett typiskt yrke som präglas av stark lagsammanhållning och en homosocial miljö, som utmanas när kvinnor börjar jobba i hamnen. Då kvinnors inträde ifrågasätter symboler inom den homosociala genuskulturen som tidigare varit osynliga för manliga hamnarbetare skapas ett motstånd mot kvinnliga hamnarbetare. Flera respondenter menar på liknande sätt att man måste ”ta sin plats” för att inte bli körd med när man jobbar i hamnen, och detta gäller speciellt om du är kvinna. Hamnen har länge varit, och är fortfarande, en mansdominerad arbetsplats, men runt år 2005 ökade antalet kvinnor. Vid den tiden hade båtarna till stor del byggts om och delar av det riktigt tunga arbetet minskade. Som ovan nämnt hade också Göteborgs kommun, som vid denna tid ägde hamnen, riktade strategier för att öka antalet kvinnor i hamnarbetaryrket. Flera hamnarbetare beskriver hur svårt det måste ha varit att komma in som tjej i den homosociala hamnarbetarmiljön, det kräver att man är både tuff och fräck i munnen. En hamnarbetare uttrycker det på detta sätt:

Man måste vara lite speciell, nu kanske jag säger för mycket, måste våga, våga vara lite annorlunda, våga komma in. Det måste vara en fruktansvärd utmaning för en tjej att ta ett hamnarbete, för att det bara är män, jargongen (Börje).

Abrahamsson och Johansson (2006) finner i sin studie av maskulinitet och teknologiska förändringar i den svenska gruvindustrin att när tekniken utvecklades och arbetet krävde mindre fysisk styrka hotades den hegemoniska maskuliniteten. För att behålla mäns makt över kvinnor, och för att kunna fortsätta använda gruvarbete som en positiv källa till maskulin identitet, konstruerades andra arbetsuppgifter som exempelvis att köra maskin som ”manligt arbete” som kvinnor var oförmögna att utföra, även om dessa uppgifter inte krävde någon fysisk styrka (Abrahamsson 2006). För att dessa konstruktioner inte skulle kunna utmanas och för att undvika att kvinnor konkurrerade om dessa jobb gick man också extra hårt åt kvinnor verbalt och emotionellt. Därmed behöver teknologisk förändring på arbetsplatser inte vara liktydig med förändringar i genusordningen. Abrahamsson kallar detta för ”identity-lag” då arbetarna i studien identifierar sig med gamla maskulinitetskonstruktioner snarare än med de nya högteknologiska arbetsförhållandena. Detta är något som till viss del syns även i Göteborgs hamn. Fysisk styrka togs upp i vissa intervjuer som ett potentiellt hinder för kvinnor att jobba i hamnen, men det råder delade meningar om hur viktigt det är för en hamnarbetare på 2010-talet att vara fysiskt stark. Många menar att med ökad mekanisering och mindre fysiskt arbete så passar hamnarbete lika bra för män som för kvinnor. Däremot är majoriteten överens om att jargongen och homosocialiteten i hamnen utgör hinder för kvinnor i högre utsträckning än den fysiska arbetsmiljön. En respondent berättar om hur det var när fler tjejer började jobba i hamnen runt 2005:

Det blev nån ”vem kan säga det fulaste nu när det är en tjej är här”, det blev nån tävling. Tjejerna fick ju höra både det ena och det andra liksom, grejer som inte är accepterade nån annanstans i det här universumet tror jag, det värsta ni kan tänka er och så tar ni i lite till: där är vi. Det är sexanspelningar, rätt i näsan alltså, tjejer kan inte käka bananer i kafeterian liksom, för de får beröringar som de kanske inte tycker är okej, det kommer plötsligt upp en gubbe och ska knåda axlarna på dom, dom får sexuella förslag av gubbar på kajen, men även av arbetsledare och annat (Oskar).

Det kan också handla om förminskande tillmälen och att kvinnor inte tas på samma allvar som män, varken av arbetare inom kollektivet eller av kontorsanställda och förmän.

Våra förmän, det är väldigt grabbigt och så, och även folket inne på kontoret ... vad ska man säga, det är väldigt burdust, överhuvudtaget burdust språkbruk, tankesätt, allting, jag menar, det kan komma in en tjej på kontoret, jätteledsen, och säga att ungarna är dåliga, och [får svaret] ”jamen lilla hjärtat, gör du det då, gå hem om dina barn är dåliga”. Om man är kille är det liksom ”jag behöver vara ledig imorgon, jag ska kolla på fotboll”, ”javisst, inga problem” (Oskar).

Flera forskare menar att sexualisering och objektifiering av kvinnor bland män i homosociala miljöer fungerar som en bekräftelse av både den heterosexuella normen och av att vara en ”riktig man” (Alimahomed-Wilson 2011; Bird 1996; Mac an Ghaill 1994). Objektifieringen är baserad på föreställningen att män inte bara är annorlunda från, utan också bättre än, kvinnor. En kvinnlig hamnarbetare menar att sexistiska åsikter och en gammaldags syn på kvinnors roll i samhället är något som hon hör om dagligen på sin arbetsplats, och att den ständiga sexualiseringen och objektifieringen av kvinnor är både irriterande och frustrerande.

Alltså, den allmänna kvinnosynen, överlag. Säg bara på TV till exempel, om det är någon politiker där, eller någon forskare, en ganska smart kvinna, men så har hon ingen BH på sig, ”hur fan kan hon vara med på TV med så långa bröst?” Man bara va, ursäkta mig, vem är du? Du har gått två år i grundskolan och hon har läst i 100 år och är så mycket smartare än dig, hon går i åttor runt dig intellektuellt, och du har mage att kritisera hennes bröst! [...] Så en kvinna ska först och främst vara snygg, det är A och O, och det stör ju mig (Sofia).

Att höra den typen av sexistiska kommentarer upplevs som oerhört påfrestande, och är något som de flesta respondenterna tycker att hamnen borde jobba mot att förändra. Men samtidigt som många är kritiska till den typen av åsikter så är det faktum att det är högt i tak för skämten, att man kan säga vad man vill, just det som många gillar med hamnen. Flera berättar att när du väl har ”tagit din plats”, när du är en ”gubbe”, så är det ingen som säger något taskigt till dig, utan du är en i gänget och blir uppbackad. I Ericsons (2011) studie finns det en ambivalens kring hur man ser på den råa jargongen. Samtidigt som man ibland tycker att det går över gränsen och att fler kvinnor behövs på arbetsplatsen för att skapa lite ”hyfs” och ”disciplin”, så är man samtidigt orolig för att jargongen, och därmed gemenskapen, samhörigheten och intimiteten, mellan män ska försvinna. Respondenterna i Göteborgs hamn har lite olika åsikter kring detta, där vissa tycker att den gamla jargongen är alltför rå och diskriminerande, medan andra ser den som en viktig del av vad som gör hamnen till en så speciell arbetsplats. Som en kvinnlig hamnarbetare uttrycker det:

Jargongen kanske kan lätta litegrann, men jag vill ändå ha kvar det här, jag vill inte att det ska försvinna, jag vill inte göra det till en annan arbetsplats. Jag vill ha det som det är idag, fast okej, kanske lite mildare ibland [...] Det är lite också att man får utlopp, det är okej vilket humör du än är på (Sofia).

Samtidigt som hon blir upprörd över den kvinnosyn som vissa av hennes medarbetare ger uttryck för, så upplever hon arbetsklimatet där det tillåts att vara grov i mun och dra råa skämt

som en miljö där hon kan slappna av och slipper leva upp till normer om hur en kvinna bör vara.

Det är väldigt befriande som kvinna att bara få vara sån. Man bryter ju ändå ... [normer], dom ser ju inte mig som kvinna fullt ut [...] Det är bara skönt att säga dumma saker som man inte får säga, man bryter liksom könsmönstret där, det är väldigt befriande. Sen har vi en annan tjej på andra skiftet, hon är så extremt sjuk, hon är värre än de flesta gubbar. Alltså kvinnor får ju inte skämta om sin kropp riktigt, vi får inte fisa, vi får inte skratta åt det, men hon är ju totalt, fiser och garvar precis som gubbarna gör (Sofia).

Det finns dock motsättningar i detta, då samtidigt som det är befriande att bete sig grovt och grabbigt också är en strategi för att bli delaktig i den homosociala gemenskapen, som bygger på en heterosexuell manlig norm.

Sen, å andra sidan, så vet jag inte om man gör det bara för att det är befriande utan också för att när man är ensam kvinna på ett ställe med bara män så vill man på nåt sätt ta bort den här spänningen kvinna - manligt, man vill göra sig till en i gänget, inte en kvinna i gänget, så man avsexualiserar sig själv på nåt sätt. På nåt sätt försöker alla hålla sin, så det inte blir på nåt sätt ... sexuellt. Så man har sin plats i gruppen som inte har att göra med att jag är tjej (Sofia).

En av Ericsons (2011) slutsatser är att den ”råa men hjärtliga” jargongen stärker banden mellan männen på brandstationen och bekräftar samhörighet, men verkar också uteslutande, till exempel mot praktikanter och andra som inte jobbat där så länge, eller män som inte gillar det. Det fungerar både som skapande av samhörighet inom arbetslaget och som markör mellan vi och dom: för att övergå från någon som kommer utifrån till någon som fått tillträde till gemenskapen gäller det att förstå vad som är det hjärtliga, och inte bara det råa, i jargongen. Men jargongen är också uttryck för en särskild form av intimitet och närhet, som bara är möjlig i relationen mellan män. En förutsättning för att man ska kunna ha den typen av intima relationer är därmed att de är befriade från sexualitet. Jargongen är också, som ovan nämnt, uttryck för en konfiguration av hegemonisk maskulinitet (se även Bird 1996). Det är inte bara kvinnor som exkluderas genom denna rit utan också män som inte är av rätt ”sort”. I Ericsons studie upplever brandmännen att det är helt otänkbart att ha samma råa jargong med en kvinna som med en man, eftersom sexualiteten i sig omöjliggör den typ av oförställd gemenskap som jargongen syftar till att reproducera (se även Collinson 1988).

Flera av dessa teman är tydliga även i Göteborgs hamn då jargongen i hamnen syftar till att skapa samhörighet och gemenskap, samt att en förutsättning för intimitet mellan arbetarna är frånvaro av sexuell attraktion. Men vår studie skiljer sig från Ericsons på så sätt att det i

hamnen är möjligt att som kvinna bli en del av den homosociala gemenskapen genom att avsexualisera sig själv och "bli en gubbe", som i citatet ovan. Begreppet "gubbe" har historiskt sett varit något av ett hedersbevis och en anvisning om tillhörighet bland hamnarbetare (Björklund 1998), vilket lever kvar i Göteborgs hamn än idag. Att "vara en gubbe" innebär därmed att vara en del av den homosociala gemenskapen i hamnen. Holgersson (2006) menar att även när en eller några få kvinnor är fysiskt närvarande i en för övrigt helmanlig grupp kan den homosociala kulturen bestå om kvinnorna anpassar sig till den symboliska ordningen och till männens kommunikations- och interaktionsmönster. Bara för att en grupp är helmanlig behöver den inte heller vara homosocial, då inte alla män reproducerar den hegemoniska maskuliniteten. Detta är tydligt även i Göteborgs hamn då hamnarbetarna gör skillnad på de kvinnor som är en del av den homosociala gemenskapen och reproducerar den råa jargongen, och de kvinnor och män som inte gör det. Liksom i Ericsons studie är den allmänna uppfattningen att när en person som inte är del av homosocialiteten är med i gruppen, så måste man tänka på vad man säger.

Det beror på vilken tjej det är. Vi kan ha en tjej som är värre än oss, "hallå Ibbe, fick du nåt inatt?" och nyper en i rumpan [...] Så det kan komma in en tjej som är lite fräck i munnen, men så kommer det en annan som är tyst, och ibland kanske man sitter där och så börjar man tjöta, och så kommer man in på det där med sexsnacket, skojar, nån hittar på nånting, bara ren lögn, och så kanske hon sitter där som inte vi har sett, och så [tänker vi], jävlar ja (Ibbe).

Detta relaterar också till något som nästan alla intervjuade tar upp, nämligen att tjejerna ofta är ännu tuffare och har en ännu hårdare jargong än många killar, och att det behövs för att kunna hävda sig. Som ovan nämnt är maskulinitet och femininitet performativa praktiker, som kan göras av både kvinnor och män. I Göteborgs hamn blir det tydligt att görandet av arbetarklassmaskulinitet är en förutsättning för att bli del av den homosociala gemenskapen i hamnen, och att denna maskulinitet kan göras av både kvinnor och män. Som en kvinnlig respondent uttrycker det:

Det går lika bra att vara tjej [när man jobbar i hamnen]. Men visst, du kan ju inte vara en nageltjej, du kan ju inte vara urtypen av det som kallas kvinnlighet och nippertippa, du får ju ta för dig, du får jobba, och du får inte hålla på och säga "nej, jag kan inte" (Sofia).

Flera respondenter tar också upp att det krävs ett tydligare görande av maskulinitet som kvinna än som man, vilket gör att många tycker att tjejerna ibland går över gränsen. "Det finns väldigt mycket brötiga tjejer idag som man tänker att, herregud, hur fan låter du liksom, du låter ju värre än oss grabbar!" (Oskar). En annan uttrycker:

Många gånger skulle jag nog säga att tjejkerna är värre. Jag tänker mig att det kanske beror på någon slags vilja att passa in, för att inte dra på sig nånting, att om man är värst så blir man inte attackerad (Niklas).

3.6.2. Rasism och homofobi

Den allmänna uppfattningen bland respondenterna är att personer som avviker från den heterosexuella, vita, manliga arbetarklassnormen har det tuffare i hamnen eftersom många av de nedvärderande ord och uttryck som används är baserade på sexism, rasism och homofobi. Flera hamnarbetare är samtidigt noga med att poängtera att även om de kollegor som drar de här skämten och pratar högst är de som syns och hörs, så är det långt ifrån alla som tycker att det är vare sig roligt eller okej.

Det är svårt att säga att jargongen är på ett visst sätt, det beror helt på vilka som jobbar ihop. När vissa personer jobbar ihop, det krävs två eller flera av dom här, och är det då fel gång så kan det vara ganska mycket snack om ... det är kvinnoförnedrande prat liksom, invandrarfientligt, det klassiska Sverigedemokrat-pratet [...] Och i såna lägen, då är det inte hård men go stämning, jag tycker inte det, även om dom försöker vara roliga (Niklas).

Att rasistiska åsikter och invandrarfientliga kommentarer cirkulerar har de flesta av respondenterna upplevt. Det kan röra sig om medarbetare som håller med om invandrarkritiska kommentarer på TV, eller en chef som sagt att *”det här jobbet är ett N-jobb”* till en svart kille som sökte anställning.

Om det är nånting som har hänt eller om nån är arg på nån med utländsk bakgrund, istället för ”idiot” så kan man säga ”neger” eller något liknande. Och det är ju värre än att säga idiot på nåt sätt (Niklas).

Det blir också tydligt att jargongen i hamnen påverkas av klimatet i samhällsdebatten, där gränsen för vad som anses vara accepterat att säga hela tiden förskjuts av en liten grupp hamnarbetare med rasistiska åsikter.

Det är nog inte dom privata operatörernas fel, det är ju hela samhällsklimatet, att det är mycket mer accepterat att hålla nån jävla monolog på en kvart om kvinnor i slöja eller burkini eller vad fan det nu är. Allra mest utsatta är ju muslimer som grupp, folk fattar inte att dom jobbar med muslimer heller. Vi har ju ett antal med muslimsk bakgrund, varav några är praktiserande (Ralf).

Normförskjutningen, och det allt grövre språkbruk som detta resulterar i, upplevs som både svårt och tröttsamt att försvara sig mot då folk gång på gång häver ur sig åsikter grundade i rasism. Vår studie ger en bild av en ideologiskt sett alltmer splittrad arbetsplats, där vissa hamnarbetare hela tiden flyttar fram positionerna för hur pass rasistiskt man kan uttrycka sig.

Som jag ser det så är det ett antal individer som hela tiden skjuter gränsen för det här vidriga jävla snacket. Och det som händer när normen förändras och man plötsligt kan börja spy på papperslösa eller såna grejer, då tar dom bara ett steg till, då börjar dom snacka om dödsstraff och sånt. Och så ligger dom där och tuggar och vänder man inte utvecklingen så kommer andra snacka om dödsstraff, och dom bara fortsätter (Ralf).

Även om det finns uppenbara problem med rasism och sexism i Göteborgs hamn så är majoriteten av respondenterna överens om att det absolut tuffaste i hamnen är att vara en homosexuell man. Flera forskare menar att konstruktioner av maskulinitet, och att vara man, i stor utsträckning är baserade på att visa att man inte är kvinna, ej heller homosexuell (Fundberg 2003; Heron 2006; Hidaka 2010; Johanson 2000; Kiesling 2005). Detta gör att heterosexuella män ofta konstruerar maskulina identiteter genom homofobi och objektifiering av kvinnor. Homosocialitet och intimitet skapas genom att överskrida offentliga tabun, vilket kan handla om att tala öppet om sex eller vara involverad i farliga och förbjudna aktiviteter eller beteenden (Kalat & Kalat 2001; Kiesling 2005). Dessa övertramp begränsas och möjliggörs av andra diskurser, i synnerhet heterosexualitet. Ifall män skulle tillåtas vara öppet homosexuella skulle detta utmana den kollektiva hetero-maskuliniteten (Alimahomed-Wilson 2011; Ericson 2011; Fundberg 2003; Johanson 2000). Detta är något vi känner igen också från vår empiriska kontext. Ingen av respondenterna känner, och bara två har någonsin hört talas om, en homosexuell manlig arbetare i Göteborgs hamn. Flera menar att det rent statistiskt sett måste finnas, och måste ha funnits historiskt, men att det förmodligen skulle vara svårt att vara öppen med det. En hamnarbetare som jobbat med ett projekt om hamnens historia berättar om den totala frånvaron av öppet homosexuella män.

Det är en jävligt homofob miljö, jävligt mycket tjöt om bögar hit och dit. Antalet öppna homosexuella under åren jag har kollat på, jag har ju varit med och jobbat med historieskrivningen, men det är ju i stort sett ingenting [...] Vi har givetvis haft många homosexuella hamnarbetare, och vi har haft ett antal självmord genom åren som folk har haft svårt att förstå. Det vet inte jag, men jag har ju pratat med många av dom gamla och dom tror att flera av dom till exempel varit homosexuella, men aldrig vågat säga det (Ralf).

Homosexuella kvinnor finns det ganska många av, men dessa upplevs inte vara utsatta på samma sätt som homosexuella män.

Vi har ett antal öppet lesbiska kvinnor, men det tror jag är en helt annan grej. Dom har ju också fått kämpa som fan och stå på sig, men det är inte ... det är inte elakt, det är bara jävligt tjötigt. Du vet, lebb hit och det här dit, men det dör nog sakta ut. Det är en helt annan grej, det är inte alls lika

mycket i strid med normen. Det är snarare att det finns någon halv förväntning att ”kvinnor som jobbar i hamnen är nog lesbiska” (Ralf).

Flera respondenter menar att homosexuella tjejer till och med har det lättare och är utsatta för trakasserier i mindre utsträckning än heterosexuella tjejer. *”Det blir ju så, dom spelar i vårt lag, så varför ska vi hoppa på dom?”* (Oskar). Detta relaterar också till den ovan nämnda homosocialiteten som förutsätter avsexualiserade relationer, vilket gör det lättare att som kvinna komma med i den homosociala gemenskapen när risken för sexuell attraktion inte utgör ett hinder. Detta är troligen också anledningen till det starka motståndet mot homosexuella män i hamnen, då deras närvaro skulle utmana den avsexualiserade miljön och de heterosexuella normer som ligger till grund för den homosociala kulturen.

En av de respondenter som känner till en man i hamnen som kommit ut som homosexuell menar dock att han blivit bemött med *”åh, äntligen, det var på tiden, det är klart att det måste finnas såna här”* (Niklas), och inte vad han vet blivit illa behandlad. Istället är det gliringar heterosexuella män emellan som är den största anledningen till att han tror att det skulle vara svårt att som man vara öppet homosexuell i hamnen. *”Det ett skällsord som används ganska ofta, jävla bög och sådär, om såna som inte är homosexuella”* (Niklas). En annan respondent har hört en medarbetare säga *”jävla homo, sätt dig nu, bete dig som en riktig hamnarbetare”* (Ibbe), vilket i sig bygger på antagandet att en ”riktig” hamnarbetare är en heterosexuell man. En kvinnlig hamnarbetare menar att *”jag tror att folk egentligen inte tycker så, och de tycker egentligen inte så om kvinnor heller. Det är något man bara vräker ur sig, ”fan vad bögigt””* (Sofia). Samtidigt upplever hon det som oerhört frustrerande att höra förolämpningar heterosexuella män emellan som är baserade på antydningar om feminisering och homofobi. Hon menar också att även om jargongen gör hamnen till en mycket speciell arbetsplats och fungerar stärkande för sammanhållningen, så är just dessa inslag något som hon hade klarat sig bra utan.

Om nåt är svagt eller dåligt eller så, kan man säga ”är du bög eller, jävla fjolla”, eller om nån är väldigt vek, ”har du en livmoder eller?”. Det tycker jag är det töntigaste man kan säga, själva tanken att har du livmoder kan du föda barn, och det gör ganska ont, kvinnor är ju inte svagare, det vet ju jag. Just dom grejerna hade det väl gått alldeles ypperligt att ta bort, utan att sammanhållningen påverkas (Sofia).

3.7. Det gamla gardet

Något som alla intervjuade tar upp är att jargongen skiljer sig mellan yngre och äldre personer. Många menar att det är de äldre gubbarna som har den råaste jargongen och den mest bakåtsträvande synen på kvinnor, invandrare och homosexuella.

Dom här gamla gubbarna, 30-talisterna, dom hade ju inställningen att käringen ska ha hand om ungarna och jag ska jobba, tyvärr alltså, det var så dom resonerade! [...] Tänk dig att komma som två tjejer bland 150 karlar, där 120 av dom tycker att ”varför är du inte hemma och föder barn istället, liksom”. Det gamla gardet var ju så (Oskar).

Connell (2008) menar att hegemonisk maskulinitet aldrig är statisk, utan hela tiden utmanas av andra underordnade och överordnade maskuliniteter. Att konstruera maskulinitet i motsats till kvinnor och homosexuella, och att bekräfta sin manliga identitet genom objektifiering och sexualisering av kvinnor är som vi sett en vanlig företeelse i hamnen, men möter i vissa fall starkt motstånd. De flesta respondenterna är kritiska till (framför allt) de äldre hamnarbetarnas åsikter och kvinnosyn, och flera berättar om de hetsiga diskussioner som kan uppkomma när de äldre hamnarbetarnas åsikter utmanas.

Det kan vara nån knegare som säger ”vårda språket”, och så är det nån äldre, nån 65-åring som inte gillar det, som bara reser sig upp, [och säger] ”jävla idioter här kan man inte sitta, vad är det här för arbetsplats”, och sätter sig därute och äter. Så det är inte det att alla ordinarie pratar snusk, det finns dom som inte gillar det också (Ibbe).

En kvinnlig hamnarbetare berättar att hon ibland ser det som sin uppgift att ”uppfostra” gubbarna när de går för långt.

Om jag tycker att det blir för mycket och tröttnar, vilket jag gjorde senast i söndags, så brukar jag säga nånting i stil med ”tur att inte ni har en dotter i alla fall, eller en mamma som behöver leva i det samhället som ni skapar just nu”. Eller så kan jag säga ”ni måste verkligen hata kvinnor”, och då brukar det bli tyst (Sofia).

Flera respondenter beskriver också skillnaden mellan att umgås med ett gäng kvinnliga hamnarbetare respektive en grupp med bara män. En kvinnlig hamnarbetare menar att *”tjejerna sitter aldrig och pratar så själva, det skulle aldrig hända! Då är vi som vanliga människor!”* (Madde). Samtidigt är det många av (framför allt de yngre) männen som inte heller reproducerar jargongen. En kvinnlig respondent beskriver hur jargongen kan skilja sig väldigt mycket mellan olika arbetslag och grupper.

Det blir ju lite slänga käft i de här grupperna, det blir som ett sätt att umgås. Så antingen så gör du det, eller så är du med någon annan. Det blir ju lite olika grupperingar, det är dom som sitter här



Kiesling (2005:709) menar att mäns längtan efter en homosocial miljö handlar mycket om att hitta en social plats där man känner sig skyddad och trygg samt att kunna vara sig själv och göra "even the silliest things". Men även om homosocialiteten gör det möjligt att "slappna av" och "vara sig själv", så kan man bara "vara sig själv" inom ganska snäva ramar (Ericson 2011). Lindgren (1999) menar att män gärna vill få sin gemenskap att framstå som otvungen och tillitsfull men att det under ytan finns konflikter och konkurrens. Eftersom den råa men hjärtliga jargongen är ett uttryck för en konfiguration av hegemonisk maskulinitet (Ericson 2011) så fungerar den gemenskapsstärkande för dem som lever upp till normen, men också exkluderande för dem som inte är av rätt "sort", de som av olika anledningar inte reproducerar jargongen och de som hotar den avsexualiserade homosocialiteten. Detta är tydligt också i Göteborgs hamn, då samtliga respondenter är noga med att poängtera att hamnen är en plats där alla är välkomna. Samtidigt är hamnen en arbetsplats där du behöver bevisa att du står på dig, du behöver "ta din plats" för att kunna "bli en gubbe". Detta förutsätter en viss typ av personlighet och, som vi sett ovan, kräver mer av kvinnor än av heterosexuella män och är särskilt svårt för homosexuella män.

3.9. Utmaningar mot den homosociala miljön

Den akademiska litteraturen om homosocialitet fokuserar ofta på hur homosociala miljöer reproduceras av män (se: Ericson 2011; Flood 2008; Hammarén & Johansson 2014; Holgersson 2006; 2013; Kiesling 2005) eller utmanas av kvinnor (se: Abrahamsson 2006; Alimahomed-Wilson 2011). Alimahomed-Wilson's (2011) studie undersöker exempelvis hur den homosociala miljön i två hamnar i Kalifornien utmanas när kvinnor börjar jobba där. I

Göteborgs hamn påverkas den homosociala miljön när antalet kvinnor ökar på så sätt att jargongen gradvis blir mjukare. Som kvinna förväntas man dock både kunna göra den hegemoniska maskuliniteten och reproducera jargongen för att bli accepterad i gruppen, men också bidra med feminint kodade egenskaper.

Jag kan tänka mig att gubbarna gillar att ta in lite tjejer för det blir lite gemytligare, vi gillar att fika och det blir lite mer omhuldande i grupperna. De gillar det, kan jag tänka mig (Emelie).

Flera respondenter beskriver hur kvinnor förväntas anpassa sig till männens kommunikationsmönster när de är i en grupp med bara män.

Vi är jämt feminina, men vi tar väl vissa av de här manliga egenskaperna också. Vi tar väl lite det som de vill att vi ska ha, och det blir ju lite att man anpassar sig, man har ju blivit annorlunda när man jobbar härnere och man ser vad de vill ha för folk på jobbet, och så blir man lite sån själv (Emelie).

Medan görande av maskulinitet kopplas till kompetens i hamnen, så ses görande av femininitet som något som skapar en mjukare och trevligare atmosfär. Som kvinna krävs det alltså både att du bevisar att du kan göra den hegemoniska maskuliniteten för att ses som en kompetent medarbetare, men du förväntas också ”naturligt” inneha feminina karaktärsdrag. Wasshede (2010) menar att överskridande av genuskategorierna ofta leder till misstänksamhet och sociala repressalier, och det blir därför viktigt att hitta den accepterade blandningen av maskulint och feminint kodade uttryck. På liknande sätt är det viktigt för kvinnorna i Göteborgs hamn att hitta rätt balans: de måste göra maskulinitet för att ses som kompetenta arbetare och för att bli en del av den homosociala gemenskapen, men också göra femininitet för att deras identitet som kvinnor inte ska ifrågasättas.

Denna studie indikerar att på grund av den globala genusordningen⁵ så är den största utmaningen mot den homosociala miljön i Göteborgs hamn inte kvinnor, utan det ökade inflytandet av medelklassmaskulinitet som ofta görs av nyligen rekryterade män. Denna grupp utsätts ofta för kränkande behandling av de äldre hamnarbetarna. En respondent beskriver sin första dag i hamnen, när han misslyckades med att koppla en luftslang till en trailer.

Till slut tröttnade den här tatuerade killen, så jävla sur och gråhårig och mustasch, och så sina Claes Ohlson - glasögon, det var nästan så man tänker sig en rökridå och så trycker han på den här baddörren som öppnas, och så går han upp och drar ner, nästan som Leif GW, fast så jävla mycket argare, ”jag trodde att du skulle kunna det här nu, din lilla jävla chalmerist!”. ”Men jag pluggar

⁵ Se nästa sida.

inte på Chalmers”, pep jag. Det var en ur det här gamla gardet. ”Vad är det för skräpigt folk som kommer hit, som inte kan jobbet”, det var ju det han tänkte (Daniel).

Vad som är intressant i det här citatet är inte bara det hårda sätt på vilket den här unge mannen testas av den äldre hamnarbetaren på sin första arbetsdag, utan också att han beskylls för att vara ”en liten jävla chalmérist”, trots att den äldre mannen inte har någon som helst aning om hans utbildningsbakgrund. Den här respondenten är samma person som beskrevs i avsnittet om medelklassmaskulinitet ovan, som växte upp i en arbetarklassmiljö men som haft flera olika kontorsjobb, och därmed blev ett filter mellan de äldre hamnarbetarna och de nyrekryterade, eftersom han kunde göra både arbetarklass- och medelklassmaskulinitet. Den äldre hamnarbetarens agerande kan därmed tolkas som ett motstånd mot den yngres görande av medelklassmaskulinitet snarare än mot hans (förmodade) utbildningsnivå.

I Abrahamsson och Johansson's (2006) artikel utsätts kvinnor i det tidigare mansdominerade gruvarbetet för extra hård behandling, eftersom arbetsuppgifter riskerar att inte längre fungera som en positiv källa till maskulin identitet om kvinnor kan utföra dem lika bra som män. Vår studie i Göteborgs hamn indikerar att motståndet bland de äldre hamnarbetarna att utföra mekaniserade och teknologiska arbetsuppgifter inte i första hand handlar om rädsla för att bli feminiserade, utan snarare att dessa arbetsuppgifter fungerar som positiv identifikation för medelklassmän. Det starka motståndet hos de äldre män som identifierar sig starkt med arbetarklassmaskuliniteten kan ses som en konsekvens av att denna medelklassmaskulinitet snabbt ökar i inflytande i hamnen, vilket utmanar den ”gamla” arbetarklassmaskulinitetens hegemoni och, i förlängningen, den homosociala gemenskap som baseras på denna maskulinitet. Flera respondenter uttrycker på liknande sätt att motståndet bland de äldre hamnarbetarna i större utsträckning riktas mot medelklassmän än mot kvinnor. *”Jag tror att högutbildade är svårare än kvinnor, det är nog svårare, mer hotande!”* (Kerstin). Det är också tydligt att dessa grupper av män lyckas med att utmana den homosociala miljön och att de backas upp av många kvinnor i hamnen som uppskattar medarbetare som inte (fullt ut) reproducerar den råa jargongen.

Nu har det kommit in en massa unga killar som är helt grymma verkligen. Det finns många av gubbarna som är helt underbara med, men det finns också många som man tänker ”snälla, kan du inte gå i pension snart?” Dom sprider så dålig stämning, och dom är verkligen jättejobbiga. Men det har kommit in fler unga killar, och om man jämför dom grupperna så är dom mycket mer nytänkande och på ett helt annat sätt (Emelie).

Det pågår också ett generationsskifte i Göteborgs hamn, och många menar att när den äldre generationen går i pension och ersätts med unga män som gör medelklassmaskulinitet, så kommer machokulturen och den råa jargongen gradvis ge vika för ett ödmjukare ideal.

Det börjar förändras, faktiskt. Det är fortfarande en stark machokultur, men den är inte lika rå som den var för 10 år sen. Sen har vi en generation som är på väg bort också. Det är väldigt många som går i pension nu. Dom killarna som är kvar, hamnarbetaryrke har ju varit ett karlararlsyrke, illa ansett och så, man måste vara stark och det var mycket manuellt. Men nu kommer medelklasskillarna då, som har utbildning, som för sig på ett annat vis, har ett annat synsätt på sin omgivning, när dom kommer in så gör det också att det blir förändringar. Det blir inte den här tuffa, råa miljön längre, det blir lite ödmjukare (Charlotte).

Connell (2008) menar att den globala hegemoniska maskuliniteten ständigt interagerar med lokala genusordningar och har möjlighet att utmana lokala hegemonier. Våra resultat indikerar att detta också är fallet i Göteborgs hamn. De nyrekryterade männen som gör medelklassmaskulinitet har möjlighet att utmana arbetarklassmaskuliniteten på ett sätt som varken görande av femininitet eller alternativa maskulinitetsuttryck kan, eftersom medelklassmaskuliniteten backas upp av en global maktstruktur. Denna process underlättas av de företag som äger terminalerna, då de föredrar att rekrytera personer som gör medelklassmaskulinitet. Det är även troligt att den mer inkluderande inställning till kvinnor som medelklassmännen visar möjliggörs av den globala maktstrukturen där medelklassmaskulinitet värderas högre än arbetarklassmaskulinitet. Detta beror på att medelklassmän kan överskrida könskategorierna utan att riskera sociala eller fysiska repressalier, tack vare det kulturella kapital som följer med medelklassmaskuliniteten (Anderson 2009; Ericson 2011; Mac an Ghail 1994; Mumby 1998). Utmaningarna mot den homosociala miljön underlättas därmed av den globala genusordningen. Men samtidigt är de homosociala strukturerna i Göteborgs hamn fortfarande starka. Jargongen, som är en konfiguration av den (lokala) hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten, uppskattas av många hamnarbetare som menar att ”slänga käft” och ”ta skit” är vad som gör hamnen till en så speciell arbetsplats och stärker sammanhållningen bland hamnarbetarna. En slutsats är därför att även om den homosociala kulturen utmanas på vissa sätt så är de homosociala strukturerna fortfarande motståndskraftiga.

3.10. Sammanfattning

Sammanfattningsvis så är konstruktioner av maskulinitet i Göteborgs hamn och Hamnarbetarförbundet nära sammankopplade med arbetarklassidentitet. De uttryck för hypermaskulinitet med fokus på aggressivitet och fysisk styrka som flera forskare nämner

som karaktäristiskt för arbetarklassmän uppkom i vissa, men inte alla, intervjuer. Istället är idealbilden av maskulinitet nära kopplad till arbetarklassideal som *rakryggad, ärlig och solidarisk*, att stå upp för varandra inom kollektivet och att identifiera sig i motsats till arbetsgivare, tjänstemän, ledning och kvinnor. Att hamnarbetarna i Göteborg rent ekonomiskt inte längre är en underordnad grupp i samhället är troligen anledningen till den relativt låga förekomsten av hypermaskulinitet i våra intervjuer, då hamnarbetarna inte längre behöver kompensera för sin underordnade position i samhället. Klass ses därmed inte enbart som en ekonomisk kategori, utan snarare som definierat av värderingar, beteende och positionen i motsats till arbetsgivaren. Vad gäller arbetarklasskvinnor så ses de däremot i större utsträckning som karaktäriserade av ekonomisk underordning och en svagare position gentemot arbetsgivaren. Många respondenter bekräftar bilden som framkommer i den akademiska litteraturen av att begreppet ”arbetare” knyts till manligt kodade attribut som fysisk styrka och praktiskt handlag, vilket gör det till en positiv källa för identifikation bland män, men riskerar att fungera omvänt för kvinnor. Detta gör att identitetspositionen ”arbetarklasskvinna” har negativa associationer bland respondenterna. Att de egenskaper som knyts till att vara arbetare liknar de som knyts till maskulinitet skapar därmed en ambivalent identifikation med hamnarbetar- och arbetarklassidentiteten för de kvinnliga hamnarbetarna. En återkommande föreställning bland respondenterna är alltså att arbetarklassen utgörs av män, hamnarbetaren är en man och arbetarklassidentitet är liktydigt med arbetarklassmaskulinitet.

Denna studie indikerar också att den ekonomiska globaliseringen och organisatoriska förändringar påverkar maskulinitetskonstruktionerna i Göteborgs hamn. Runt år 2010 såldes terminalerna ut till privata operatörer. När respondenterna beskriver dessa företags bild av den ideala hamnarbetaren handlar det om att vara serviceinriktad, produktiv, problemlösande och att dela företagets vision: karaktärsdrag som ofta ses som komponenter av den medelklassmaskulinitet som är hegemonisk på ett samhälleligt och globalt plan. Detta maskulinitetsuttryck lyckas till viss del utmana den lokala hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten, då medelklassmaskuliniteten backas upp av en global maktstruktur. Men det finns också ett starkt motstånd mot medelklassmaskulinitetens ökade inflytande i Göteborgs hamn, speciellt bland de äldre hamnarbetarna som tycker att det är viktigt att föra den gamla generationens värderingar vidare till den yngre.

Denna studie bekräftar tidigare forskning på så sätt att arbetarklassmaskuliniteten även bland våra respondenter är baserad på en vit, manlig, heterosexuell norm. En del i skapandet av den

maskulina identiteten är därmed att visa att man inte är feminin, ej heller homosexuell. Maskulinitet är också en central del i skapandet av en homosocial miljö, eftersom maskulinitet är ett medel för att nå det överordnade målet: gemenskap. Den homosociala gemenskapen och intimiteten förutsätter en avsexualiserad miljö och är troligtvis en central anledning till bara två respondenter någonsin träffat på en öppet homosexuell man i hamnen. Den ”råa men hjärtliga” jargongen fungerar därmed som en konfiguration av hegemonisk maskulinitet som stärker banden inom den homosociala gruppen, men underordnar samtidigt kvinnor och män som inte lever upp till idealet. Att som kvinna bli del av den homosociala gemenskapen är dock möjligt, till exempel genom att avsexualisera sig själv och göra (arbetarklass)maskulinitet.

Den hegemoniska maskuliniteten som konstrueras i motsats till femininitet och homosexualitet är vanligt förekommande i hamnen, men utmanas också. Flera hamnarbetare upplever att den råa jargongen sexualiserar och objektifierar kvinnor och är diskriminerande mot homosexuella män och invandrare. Men samtidigt som man är kritisk till dessa element och tycker att man bör jobba för att de ska försvinna så menar många att det faktum att det är högt i tak för skämten och att man kan säga vad man vill är det som gör hamnen till en så speciell arbetsplats. Samtidigt som många ser hamnen som inkluderande och välkomnande gör denna konfiguration av hegemonisk maskulinitet att inkluderingen är villkorad: det krävs att du har en viss personlighet och att du ”tar din plats”. Att göra den hegemoniska maskuliniteten och ”bli en gubbe” är dessutom svårare för kvinnor och för homosexuella män eftersom det kräver ett visst mått av avsexualisering och att man antar karaktärsdrag som kvinnor inte förväntas ha.

Den grupp som i störst utsträckning lyckas utmana den homosociala miljön och den hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten i Göteborgs hamn är de nyrekryterade män som gör medelklassmaskulinitet. Detta möjliggörs av den globala genusordningen, då medelklassmaskuliniteten är hegemonisk på ett samhälleligt och globalt plan. Dessa män backas också upp av många av de kvinnliga hamnarbetarna som uppskattar medarbetare som inte (fullt ut) reproducerar den råa jargongen. Men dessa män möts också av starkt motstånd, framför allt från de äldre hamnarbetare som identifierar sig starkt med arbetarklassmaskuliniteten. Detta kan ses som en konsekvens av att denna medelklassmaskulinitet snabbt ökar i inflytande i hamnen, vilket utmanar den ”gamla” arbetarklassmaskulinitetens hegemoni och, i förlängningen, den homosociala gemenskap som baseras på denna maskulinitet. En slutsats är därmed att även om den homosociala miljön i

Göteborgs hamn utmanas på vissa sätt så finns det också ett starkt motstånd mot förändringar av den rådande hegemoniska maskulinitetskonstruktionen när dessa riskerar att ske på bekostnad av homosocialiteten.

4. Hamn4an – världens bästa fackförening, men hur är det med jämställdheten?

Jag tror att om jag hade varit tjej så hade jag nog aldrig suttit här, det tror jag nog inte, så enkelt är det nog ... det är ju som [min kollega] säger, man inser inte sina begränsningar eller har några stopp [som man]. När jag började, jag ville ju lägga näsan i blöt, hade man inte velat göra det hade man inte kommit hit (Adam).



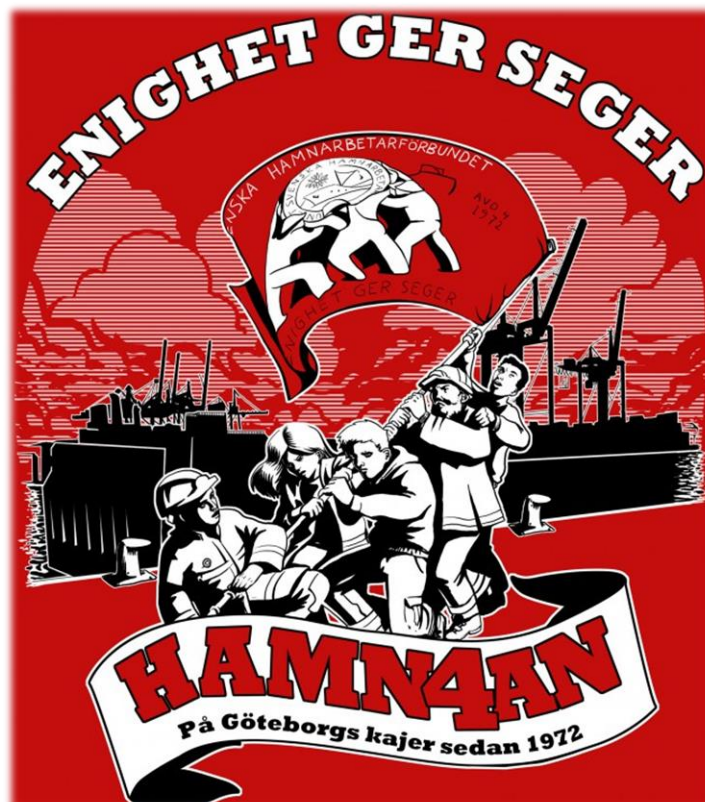
4.1. Genus och fackföreningsverksamhet

I Göteborgs hamn är runt 85 % av hamnarbetarna anslutna till Hamnarbetarförbundets Göteborgsavdelning, Hamn4an. Som ovan nämnt är arbetarklassidentiteten, kollektivismen och den fackliga anknytningen starka identitetsmarkörer hos de hamnarbetare vi pratat med. En respondent menar att *”är man hamnarbetare är man hamnarbetarförbundare ... det är lite samma sak”* (Börje). En annan uttrycker:

På andra arbetsplatser kanske folk går med i a-kassan, men inte facket, men här går folk snarare med i facket men inte a-kassan. Organisationsgraden är 100 %, den fackliga tillhörigheten är så stark (Per).

Flera tar upp att det höga förtroendet för facket i hög grad beror på att man är fristående från LO och att man arbetar nära sina medlemmar.

Många andra fackföreningar har så långt till sina medlemmar att det är bara en grå massa som för in pengar på ett konto varje månad. Sen är ju dom politiskt styrda, vi står ju utanför LO så vi har inte den partipiskan vinande över oss [...] Jag menar, jag har ju inte råd att göra bort mig liksom, för det får jag ju till frukost därute dagen efter: "Vad håller du på med?". Men sitter du i ett LO-förbund en bit upp i hierarkin där, du ser ju inte ens en medlem (Oskar).



Att man jobbar nära sina förtroendevalda och att de känner sina medlemmar upplevs också som en viktig faktor.

Sen är ju snacket att alla är med i facket, det fackliga arbetet syns ute i verksamheten också, [fackföreningsrepresentanterna] ser man varje dag nästan, man vet att det gör skillnad. Mycket kan lösas, det är inte som andra fackförbund som man aldrig märker av eller som inte ställer upp när det behövs (Niklas).

En medlem menar att:

Det är självklart, man är med i facket, och man är med i Hamn4an. Det är ju ett unikum, det finns ju inget bättre förbund, inget som gjort mer för arbetarna än Hamn4an. Även om jag inte är uppsatt i facket, så är vi ju facket, medlemmarna är facket, på riktigt här! (Sofia).



Forskning om genus inom fackföreningsverksamhet fokuserar ofta på kvinnors underrepresentation i fackliga organisationer och de hinder som finns för kvinnors möjligheter till facklig aktivitet (se: Franzway 2000; Franzway 2002; Kirton 2006; Kirton & Healy 2004; Ledwith 2012; Mahon 2002; Rydstedt 2005; Wajcman 2000; Walby 1987). Ett sådant hinder är den syn som länge dominerat inom fackföreningar, nämligen att klass är den främsta källan till förtryck. Blomberg (1995) menar att redan när de första fackföreningarna grundades i slutet på 1800-talet och början på 1900-talet så skapades kollektiva manliga identiteter i relation till andra grupper såsom kvinnor, arbetsgivare, oorganiserade män och män från högre klasser. Att vara arbetare var därmed synonymt med att vara man (Ericson 2011; Kalat & Kalat 2001; Walby 1987). Eftersom arbetaridentiteten var så starkt förknippad med den maskulina identiteten så utmanades denna om kvinnor kunde göra samma jobb som män. Det fanns därmed ett intresse av att hålla kvinnor utanför dessa yrken, och fackföreningar har varit delaktiga i att exkludera kvinnor från manliga arbetarklassyrken som exempelvis gruvarbete och hamnarbete (Abrahamsson 2003; Bradley 1989; Bergholm & Teräs 1999; Walby 1987).

Enligt Rydstedt (2005) finns det än idag en inbyggd problematik i dagens fackföreningar då det varit viktigt att betona det gemensamma, samtidigt som den manligt präglade klasskampen varit överordnad andra frågor. Kalat & Kalat (2001) menar att den paroll som man länge haft inom arbetarrörelsen och fackföreningar, "*frihet, jämlikhet och broderskap*", idag har ersatts av det mer könsneutrala "*frihet, jämlikhet och solidaritet*". Men trots en förändrad hållning

utåt sett så lever broderskapet fortfarande kvar i patriarkala strukturer inom arbetarrörelsen och fackföreningar. Enligt Colgan & Ledwith (2002) ger fackföreningar med deltagande demokrati, vilket man jobbar med i Hamn4an, större möjlighet att adressera genus- och mångfaldsfrågor än fackföreningar med representativ demokrati. Samtidigt finns det andra strukturella hinder som motverkar att dessa frågor kommer upp på dagordningen. Även om fackligt deltagande bland kvinnor och invandrare har varit relativt högt sedan 1960-talet så är fortfarande bilden av en fackligt aktiv person en vit arbetarklassman (Mahon 2002). Både kvinnor och invandrare, och frågor som är specifika för dessa grupper, har konstruerats som ”problematiska”, invandrargruppen på basis av exempelvis språksvårigheter och annorlunda kulturell bakgrund, och kvinnor då deras hjärtefrågor inte alltid ligger inom ramen för den normativa arbetarklass-familjen.

Som ovan nämnts har facklig identitet ofta konstruerats genom att man identifierat sig med ett kollektiv som står i motsats till en arbetsgivare (Blomberg 1995; Colgan & Ledwith 2002; Collinson & Hearn 1996; Cunnison & Stageman 1993). Det traditionella sättet att organisera sig har därmed varit solidaritet bland arbetarna och att kämpa för sina rättigheter gentemot arbetsgivaren. Inkluderandet av genus- och mångfaldsfrågor går alltså emot det traditionella sättet att organisera sig, eftersom det nu handlar om maktrelationer *inom* arbetsgruppen. Denna typ av frågor upplevs av den anledningen som svåra att hantera inom fackföreningsstrukturen. De riskerar att mötas av motstånd, eftersom folk som är vana vid det traditionella sättet att organisera sig kan uppleva att det splittrar gruppen. Man är helt enkelt inte van vid att den orättvisa som man vill förhandla bort beror på en struktur inom kollektivet, och inte på arbetsgivaren. Johansson (2000) beskriver hur denna oförmåga att hantera ojämlikheter inom kollektivet gör att arbetarklassmän, dvs ”hjältar” som slagits för det ”goda” (rättvisa, demokrati etc.), nu istället blir ”busar” och utmålas som hinder i jämställdhetsfrågor.

Att det finns en idé om att som fackförening stå enade tillsammans, samtidigt som de frågor som drivs och det sätt på vilket de drivs utgår från manliga arbetarklassnormer och i motsats till en arbetsgivare blir tydligt också i Hamn4an. På liknande sätt som att ”ta sin plats” och att ”vara en gubbe” är centralt för att bli en del av den homosociala gemenskapen i hamnen så är även föreställningar om vad som karaktäriserar en bra fackföreningsrepresentant baserade på denna manliga arbetarklassnorm. Flera respondenter menar att det går lika bra att vara kvinna som att vara man som förtroendevald och förhandlare, men att det krävs en särskild personlighet och att man förväntas ha manligt kodade egenskaper.

Det krävs ju en viss person för att sitta i den positionen, det är ju långt ifrån alla män som skulle klara det heller. Man måste vara tuff, men också ha en viss förmåga att resonera och kompromissa (Niklas).

En kvinnlig hamnarbetare svarar på frågan om hur en bra förhandlare är:

Det är ju typiskt manliga saker, du ska vara saklig, det är ju så. Inte emotionell och så vidare, du kan ju inte gå på känslor. Det är ju för att hela världen är uppbyggd på manliga ideal, vad gäller affärsverksamhet och så vidare ... så tydlig, saklig, respektingivande. Det är väl dom sakerna (Sofia).

Enligt Bird (1996) är nedvärderingen av kvinnligt kodade känslouttryck ett sätt på vilket genushierarkier upprätthålls. Franzway (2002) menar att de flesta fackföreningar karaktäriseras av en manlig uppförandenorm där det gäller att vara rak och saklig och inte visa känslor. Detta verkar dubbelt exkluderande för kvinnor, för även om man som kvinna tillskansar sig de manligt kodade egenskaperna så genererar det inte samma normativa status som för män. När kvinnligt kodade attribut som inkluderande, konsensusinriktad och lyssnande efterfrågas gäller det motsatta: då förväntas kvinnor ha detta ”naturligt” (Briskin 2006). Manlig dominans kan heller inte utmanas genom att kvinnor ”behave like the boys do”, eftersom normen fortfarande kommer vara manlig och kvinnospecifika intressen kommer vara fortsatt underprioriterade (Franzway 2002; Heery & Kelly 1988). Att kvinnor förväntas bete sig ”som män” för att bli invalda i fackföreningar är ett tema som återkommer också i våra intervjuer.

Vi har ju två stycken [kvinnor] i styrelsen, dom har ju blivit invalda för att medlemmarna tror på dom [...] det är tuffa tjejer liksom. Eller, dom är inte tuffare än vad vi är, men dom, alltså, ”kom inte hit, jag trycker till dig om du är dum mot mig”. Det är starka tjejer om man får använda det hemska ordet. [...] Det här låter ju hemskt, men dom är som killar, dom ligger på samma nivå som oss, det är så jag menar (Oskar).

Några respondenter tar också upp att inte ens när kvinnor tillskansar sig de manligt kodade attribut som krävs för att inneha en förhandlingspost så genererar det samma status som för män.

Egentligen tror jag att [kvinnor] är bättre förhandlare. Det handlar nog mycket om strukturer, ”lilla gumman, du ska inte komma här och bete dig som en man”, för då blir ju folk provocerade (Daniel).

En kvinnlig hamnarbetare som har suttit i Hamn4ans och Hamnarbetarförbundets styrelse menar att kvinnor oftare ”går i sicksack” i processen att fatta ett beslut. Hennes upplevelse av

Svenska Hamnarbetarförbundet är att den manliga beslutsfattartekniken snarare är att gå från punkt A till punkt B. Detta kan leda till problem eftersom man då inte har alla med sig. Men hennes strategi att få in lite av det ”kvinnliga” tankesättet i Hamnarbetarförbundet var svårare än hon tänkt sig.

Det vet ni ju själva, att kvinnligt är att du står här och ska dit, och går du i sicksack så har du med dig alla när du kommer dit, men går du rätt fram så har du lämnat hälften bakom dig som inte alls är med på tåget. Och så kan det bli litegrann här, att man bara kör på. Men jag kom aldrig så långt, det var ingen som var intresserad av att ens lyssna [...] Det är så, om jag säger nånting så lyssnar ingen, men om killen bredvid säger nånting, då lyssnar dom (Charlotte).

Hon upplever att några av de yngre fackföreningsrepresentanterna idag har en liknande strategi som hon själv, och detta accepteras i högre grad när en man gör det än när hon som kvinna gör det.

[En av de yngre fackföreningsrepresentanterna] är ju väldigt olik alla våra andra fackliga företrädare vi har haft. Han går nog också den vägen, att han vill ha med alla [...] Men det kommer nog inte synas lika mycket när det är en man som gör det [som när jag gör det] (Charlotte).

4.2. Förebilder inom facket

Enligt Morgan (2005) har män historiskt sett varit klass-aktörer i högre utsträckning än kvinnor, både individuellt och kollektivt. Klasskampen har ägt rum i den offentliga sfären som traditionellt dominerats av män, vilket har resulterat i att det råder brist på kvinnliga förebilder inom facket. Kirton & Healy (2004) menar att just detta är en central anledning till kvinnors underrepresentation inom facklig verksamhet, vilket också gör det svårare att som kvinna identifiera sig med facket och se sig själv som en potentiell förhandlare och representant. I författarnas empiriska studie av kurser med enbart kvinnor är en slutsats att eftersom deltagarnas identitet som kvinnor inte ifrågasattes på dessa kurser öppnade detta upp för ett mer aktivt deltagande i fackföreningsfrågor och för skapandet av genusidentitet som en del av den fackliga identiteten (se även Kirton & Healy 1999). Bristen på kvinnliga förebilder inom facket är påtaglig också i Hamn4an, och många menar att det inte finns några kvinnliga förebilder alls inom facket.

Om man tittar generellt så finns det väldigt få kvinnliga fackliga förebilder, det skulle i så fall vara om man tittar historiskt, på kvinnorörelsen och det. Men inte inom Hamnarbetarförbundet, så långt har vi inte kommit! (Charlotte).

Ett par respondenter nämner Frances Tuuloskorpi, en kvinna som varit ordförande på Livsmedelsarbetarförbundet, som en förebild. Vissa talar också om två kvinnor som tidigare suttit i Hamnarbetarförbundets styrelse. De flesta förebilder är dock män som varit hårda i förhandlingarna och satt ner foten.

Man hör ju historier om han som var förbundsörtroendeman för 20-30 år sedan när det var konflikter mellan Göteborgsavdelningen och Norrlandsavdelningen och han åkte ner själv och gubbarna från Göteborg skulle lyncha honom och han kavlade upp ärmarna och ”kom igen nu”... nånstans sånt respekterar man ju på nåt sätt, det är lite tufft, det är manligt ... att stå för sin sak, tro på det (Adam).

Att ha en stark arbetarklassidentitet och vara en i kollektivet anses också vara viktiga egenskaper hos en bra förhandlare. En hamnarbetare berättar om en fackföreningsrepresentant som hon har som förebild.

Han är bestämd, han har auktoritet med sig, och han har rätt åsikter, arbetarklassmässigt, grundåsikten att kollektivet ska framåt, och samtidigt en stark personlighet. Det är ju det som gör en förhandlare stark, att man har kollektivet bakom sig. Vem du än är som person när du förhandlar för Hamn4an så har du alla gubbar i ryggen. Gubbar är både kvinnor och män, by the way (Sofia).

I Alimahomed-Wilson's (2011) studie av hamnarbetare i Kalifornien når han slutsatsen att hamnarbete är ett yrke som tidigare gått i arv från generation till generation och att man till och med ansetts ärva sina fäders egenskaper, något som även kommit upp i våra intervjuer. Eftersom hamnarbete varit en manligt dominerad bransch utgör även detta ett hinder för kvinnor att bli fackligt förtroendevalda. Flera respondenter menar dock att detta är på väg att ändras, både på grund av att rekryteringen sker på ett annat sätt nu och att fler kvinnor börjar jobba i hamnen.

Vi har en fördel att kanske bli snabbare accepterade bland de äldre eftersom de vet vilka våra fäder är ... jag tror mycket väl att en kvinna skulle kunna vara [fackföreningsrepresentant] i framtiden, det handlar bara om hur du är som person (Adam).

Collinson (1988) menar att manuella mansdominerade yrken som karaktäriseras av ständig bekräftelse av arbetarklassmaskulinitet och reproducerandet av en rå jargong skapar ytliga och defensiva band mellan arbetarna som förhindrar intima relationer. Med andra ord så är en del i skapandet av arbetarmaskulinitet att inte visa känslor (Bird 1996; Cockburn 1991). Holgersson (2006) problematiserar detta och menar att känslorarbete är en viktig del av skapandet och upprätthållande av relationer mellan män. I sin studie av manliga

företagsledare finner hon att även om normen inom näringslivet är att vara rationell och inte visa känslor så är känslorarbete och omtanke mellan män en viktig del i skapandet av den homosociala miljön på företaget. I Williams' (2002) studie av australiensiska fackföreningar når hon slutsatsen att emotionell intelligens i allmänhet, och känslsamhet och empati i synnerhet, ses som svagheter hos fackföreningsrepresentanter och förhandlare. Det betyder inte att känslor har en underordnad roll i maskulinitetskonstruktioner, utan snarare att de enda känslor som premieras är aggressivitet och ilska. Detta skapar givetvis problem för kvinnor och män som inte lever upp till dessa maskulinitetsideal, och påverkar vilka personer som ses som kompetenta för uppdrag inom facket (Cunnison & Stageman 1993). Flera personer inom Hamn4an berättar om den stundtals hårda stämningen vid förhandlingsbordet och den tuffa personlighet som krävs för att få igenom de fackliga kraven, men även att explicita uttryck av aggressivitet och ilska ses som en del av förhandlingsstrategin.

Det skulle vara Kindgren då, han var min förebild när jag började, man fick höra av dom andra att han var väldigt hård, han var grundare till Hamn4an. Han var väldigt tuff. En gång när jag fick en varning, så sa han till mig att ”nu håller du käften, så sköter jag snacket”. Så stod han där med sin blick då, och jag var så arg va, hade ju lust att bara resa mig upp och klappa till arbetsgivaren. Så när jag gick ut drog jag igen dörren så det small, och då sa jag det till honom att det där ekade kanske lite högt? ”Nej, det var bra att du markerade”, sa han (Ibbe).

Men de förändrade maskulinitetsidealerna i Göteborgs hamn påverkar också vilka attribut som associeras med en bra förhandlare för Hamn4an. Som diskuterades i förra kapitlet så utmanas den hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten av ideal som är hegemoniska på ett samhällsligt och globalt plan: hypermaskuliniteten som var hegemonisk tidigare förändras gradvis till förmån för ett mjukare ideal. En fackföreningsrepresentant beskriver förhandlingsstrategin som han använder sig av.

Nu kanske vi slår näven i bordet mer metaforiskt, genom att vara pålästa om dom olika lagarna istället. Jag stormar ju aldrig ut ur förhandlingsrummet och är arg, jag kommer alltid behålla mitt lugn så mycket det går. Jag sa till en av cheferna en gång, att ”när vi ingen lösning så går vi till konflikt. Vi skakar hand så hörs vi snart igen” (Johannes).

Respondenten menar också att den bild som lyfts fram i media nästan alltid målar upp Hamnarbetarförbundet som bråkiga och aggressiva. Ur hans perspektiv är det snarare toppcheferna på företagen i hamnen som använder sig av explicita uttryck av aggressivitet, ilska och personliga påhopp, medan representanterna för Hamnarbetarförbundet försöker behålla lugnet.

Dom ser ju väldigt lätt vilka dom kan sätta sig på, och det utnyttjar dom. Det finns ju nästan som någon moralisk kod, hederskodex, att man ska hålla en viss nivå och allting. Den finns ju bara från våran sida. Jag blev jätteförvånad första gången, det är välutbildade chefer som sitter där i kostym, i 50-årsåldern. En viss mognad, en stor mängd yrkeslivserfarenhet, och så är det en otroligt låg nivå på det hela, helt fruktansvärt. Det är som att vara på skolgården igen [...] Dom flippar ur, går ut och smäller igen dörrar, skrattar åt en, hånar en. Jag har ju sagt att jag kommer aldrig gå ner till den nivån. Det är bara att säga ”nej, nu avslutar vi där” eller ”japp, då blir det konflikt” (Johannes).

De förändrade idealen gör därmed att den hypermaskulina förhandlingsstrategin i Hamn4an börjar luckras upp, och vissa fackföreningsrepresentanter ser det som en fördel att behålla lugnet. Som Charlotte beskrev i citatet ovan är det dock lättare för män i allmänhet, och män som gör medelklassmaskulinitet i synnerhet, än för kvinnor att utmana de normer som (den gamla) förhandlingsstrategin bygger på. Detta beror troligtvis på den globala genusordningen, där maskuliniteten som är hegemonisk på ett globalt plan kan utmana lokala hegemonier på ett sätt som femininiteter (och underordnade maskuliniteter) inte kan (se: Connell 1998). Att föreställningen om vad som karakteriserar en bra förhandlare inte längre behöver vara baserad på hypermaskulina arbetarklassnormer kan dock i förlängningen leda till att den fackliga kulturen gradvis blir mer inkluderande för kvinnor.

4.3. Jobba med genus och jämställdhet

När det kommer till kvinnors underrepresentation i facket så förklarar vissa respondenter detta med att deras ”naturliga” egenskaper inte lämpar sig för hårda förhandlingar, och att de är sämre på att organisera sig och kräva sin rätt.

Det som jag ser problem många gånger, är att kvinnor vill vara till lags väldigt mycket, och det är ett problem när det kommer till fackföreningsverksamhet, att sätta press på arbetsgivare eller såna saker. Och det är ju nåt medfött liksom, något naturligt tror jag. Det är klart när man pratar hemma när man träffar såna som jobbar inom vården, barns kompisars föräldrar, dom har jätteproblem på arbetsplatsen, men dom kan inte göra något åt det för dom kan inte ta tag i det tillsammans. Utan man går ju bara gnäller i stort sett, och när chefen kommer ska man ändå försöka vara till lags och lösa problemen (Adam).

Trots den manliga majoriteten bland fackföreningsrepresentanterna, och de manligt kodade egenskaper som man anser att en bra förhandlare ska ha, så är det ändå få som tycker att Hamn4an är en o-jämställd organisation. Många menar att alla behandlas lika, och att kvinnors underrepresentation i Hamn4an är en konsekvens av att så få kvinnor jobbar i hamnen.

Det är jämställt mot dom kvinnor som finns här, det är inte helt jämställt, men ganska bra. Sen är könsfördelningen helt sned, så på det sättet är det långt ifrån jämställt [...] Man har jämställda roller, en kvinna i styrelsen har samma status som dom andra som sitter i styrelsen. Men igen, det finns ytterst få (Niklas).

Respondenten, som sitter som förtroendevald på kansliet för Svenska Hamnarbetarförbundet, menar att jämställdhet inte är en prioriterad fråga där heller.

Det kommer inte upp så mycket. Det sker ingen aktiv genusplan. Jag sitter på kansliet för hela Sverige, Svenska Hamnarbetarförbundet, men det sker inget aktivt arbete från vår sida att öka andelen kvinnor i hamnarbetaryrket. Inte på central nivå i alla fall (Niklas).

Åsikten att alla behandlas lika oavsett om man är tjej eller kille, så länge du betar dig som en ”bra gubbe” och innehar de manligt kodade egenskaper som värderas högt inom fackföreningen, återkommer i flera intervjuer.

Jamen det gör vi väl? [jobbar med genus]. Alltså, det är det som är så roligt, att vi pratar om genus, men vi har ju två styrelsemedlemmar som är tjejer liksom, det är la inget konstigt med det? De är bra gubbar liksom, och dom är invalda, om det är bra gubbar spelar det väl ingen roll om det är en tjej eller en kille? Så att ... jag vet inte om vi är världens modernaste fackförening eller världens äldsta men för mig, jag sitter inte tänker på det därinne, att [den kvinnliga representanten] är tjej, utan jag vet precis vad hon står för och vad hon tycker och tänker, hur tuff hon är liksom, så det är inget konstigt för oss (Oskar).

En central anledning till att det är extra svårt att jobba med genusfrågor i just Hamn4an är den fackliga situationen på arbetsplatsen. De flesta hamnarbetare i Göteborg är medlemmar i Hamn4an, men det finns också en minoritet som är medlemmar i Transportarbetarförbundet. Detta gör det svårt att fatta beslut som kan upplevas som kontroversiella inom kollektivet, eftersom man riskerar att tappa medlemmar till den konkurrerande fackföreningen. När Hamn4an har skapat tjejträffar och liknande så har detta mötts av kritik bland en liten andel medlemmar, som hotat med att gå över till Transport. En fackföreningsrepresentant beskriver dilemmat som detta skapar.

Det är en minoritet som gör att det blir extra jobbigt att vara kvinna och ta plats i styrelsen, det är jag helt säker på [...] Det är ju ett problem med den här arbetsplatsen att vi har två konkurrerande fackföreningar, och varje gång något ställs på sin spets så har man lite avhopp till det andra gänget [...] Det finns ju ingen som blir gladare än arbetsgivarna om vi börjar slåss internt, utan man får ju försöka hantera det (Ralf).

Denna lilla grupp är också en stor anledning till att det är svårare för en kvinna än för en man att ta plats i styrelsen.

Där är min upplevelse också att kvinnor är mycket svårare att övertala till att ta en sån plats som skyddsombud eller styrelseledamot, för man tvivlar på sin egen förmåga och periodvis får extra mycket skit av en viss grupp av medlemmar. Det skulle jag inte säga generellt, men vi har ju en del som ... dom skulle aldrig säga rätt ut att det beror på att dom är kvinnor, men det slumpar sig alltid så att det är kvinnorna som [dom tycker] är extra jävla dåliga i styrelsen eller extra mycket problem (Ralf).

Respondenten menar att det hade varit lättare både att jobba med genusfrågor och att skapa ett klimat där kvinnor får lika mycket respekt och utrymme som män, om det inte hade varit för denna minoritet. Men priset man får betala när man driver igenom frågor som kritiserar av vissa medlemmar kan också bli väldigt högt, då fackföreningen mister sin kollektiva styrka om man tappar för många till Transport.

Kommer jag till en situation där jag får välja mellan en medlem som får stå ut med en massa skit på grund av att den har muslimsk bakgrund eller är kvinna, eller en idiot, då fimpar vi ju idioten varje gång. Men då och då blir det ju så att vi går jävligt hårt fram när medlemmar betar sig rötet mot andra och då hoppar folk av, och det är ett problem, det är inte nånting du bara kan fnysa åt. Jag vill ju till exempel att i Älvsborgshamnen, där Transport knappt existerar, där vill jag att vi ska bli ännu mer dominerande, det är jävligt viktigt för oss rent strategiskt att växa ytterligare. Dom har kvar ett litet gäng som jobbar på kajen, dom allra flesta har varit med oss och hoppat av. En del är riktiga jävla nötter, men rent strategiskt så vore det inte dumt att få över allihop ändå (Ralf).

Samtidigt upplevs det rent ideologiskt som problematiskt att inte kunna jobba med frågor kring sexism och rasism, av rädsla för att tappa medlemmar. Detta eftersom den fackliga verksamheten bygger på att man ska stå enade som ett kollektiv där alla har lika rättigheter och får samma respekt.

Rent ideologiskt tycker jag, och det är min personliga uppfattning, att en fackförening som inte står på någon sorts klass-bas och har ett klassperspektiv, och som inte kan se typ frågor kring rasism eller sexism och såna grejer, då har man inte heller fattat vad klassintresse och facklig sammanhållning handlar om. För oss handlar det om att vi ska vara så många som möjligt, så starka som möjligt, så enade som möjligt, men då kan man inte ställa högre krav på några medlemmar att dom ska stå ut med mycket mer skit än andra för att dom tillhör en minoritetsgrupp på arbetsplatsen, för då brister det ju till slut och så känner dom att det här var åt helvete (Ralf).

En annan respondent menar på liknande sätt att de rasistiska åsikter som en del av fackmedlemmarna ger uttryck för är ideologiskt problematiska.

Jag tänker att kärnan i facklig kamp är att det är kollektivet gemensamt som är styrkan. Och då behöver man ha med sig hela kollektivet, man kan inte tänka att delar av det kollektivet inte borde vara här (Ida).

Den fackliga situationen i Göteborgs hamn gör därmed att ideologiska intressen, och möjligheter att jobba med frågor kring sexism och rasism, hela tiden måste vägas mot de eventuella konsekvenserna i form av medlemmar som byter fackförening. Detta gör det extra svårt att arbeta med frågor som rör jämställdhet och diskriminering. Som ovan nämnt finns det forskning som visar att fackföreningar med deltagande demokrati ger större möjlighet att adressera genus- och mångfaldsfrågor än fackföreningar med representativ demokrati (Colgan & Ledwith 2002). Som blir tydligt i citaten ovan så uppkommer dock andra problem i en fackförening där medlemmarna har mycket att säga till om, eftersom vissa medlemmars motstånd mot kvinnor och invandrare får mer utrymme än vad som annars varit fallet.

4.4. (O)-likabehandling

Genomgående i litteraturen om genus och jämställdhet i fackföreningar är att ett hinder för kvinnor att vara fackligt aktiva är den rådande genusordningen som ger dem ett oproportionerligt ansvar för det obetalda arbetet i hemmet och familjen (Kirton 1999; Letwith et. al 1990; Schur & Kruse 1992). Franzway (2000) beskriver fackföreningen som en ”greedy institution” som kräver ett högt mått av tid, lojalitet och emotionellt engagemang. Detta ses som ett av hindren för kvinnor att avancera inom facket eftersom kvinnor i den rådande genusordningen förväntas ge mycket av sin tid och lojalitet till familjen, en annan ”greedy institution”. Eftersom fackföreningar kräver så pass mycket engagemang så gör förväntningar på kvinnor att ta hand om barn och hushåll och samtidigt förvärvsarbeta att ytterligare ett åtagande såsom fackföreningsverksamhet blir en ”triple burden”. Detta återkom även i våra intervjuer, framför allt bland de kvinnliga hamnarbetare som har familj. En respondent beskriver svårigheten med att vara ensamstående och ha det största ansvaret för barnen, och samtidigt engagera sig fackligt.

Jag är den av oss som har barnen mestadels. Det har bara varit mycket med saker och ting, och jag tror att om man ska hålla på med ett sånt [fackförenings]-arbete där man måste ta strider, så ska man kanske inte ha så mycket annat [...] Du kanske måste ha en respektive också om man ska kunna rycka ut och hjälpa andra människor i tid och otid. Du måste nog ha en viss livssituation för att orka med (Emelie).

En hamnarbetare som tidigare varit fackligt aktiv beskriver på liknande sätt:

Det är ”a man’s world” det här, grabbarna sitter på ledande positioner i facket, huvudskyddsombuden är män. Det kan vara så att det inte är lika lätt för kvinnor att jobba fackligt, för de har fullt upp med hemmet och barnen och jobbet. Det är lättare för män, för de kan komma ifrån på ett helt annat sätt (Charlotte).

Men respondenterna nämner också andra hinder för kvinnor att vara fackligt aktiva och inneha positioner i fackföreningar, exempelvis att kvinnor inte tas på lika stort allvar som män, eller de ovan nämnda manligt kodade egenskaperna som en fackföreningsrepresentant förväntas inneha. Samtidigt som det finns en föreställning om Hamn4an som en organisation där alla behandlas lika oavsett kön upplever många kvinnor att de inte blir lyssnade på i samma utsträckning som män. En kvinnlig hamnarbetare som tidigare har suttit i styrelsen både för Hamn4an och för Svenska Hamnarbetsförbundet beskriver hur den grabbiga kulturen var en stark anledning till att hon slutade engagera sig fackligt.

Jag har ju ändå jobbat fackligt länge, har jättemycket utbildningar, jag har läst tre år på folkhögskola i Göteborg på kvällarna, men ändå kändes det inte riktigt som att man fick vara med när det väl gällde, på förhandlingar och så [...] Jag blev liksom den här lilla tjejen, även om jag var närmare 40. Det var nog det som gjorde att jag hoppade av. Jag trodde inte att det var det, jag trodde att det var för att jag hade tröttnat. Men när jag väl började fundera på det så tror jag att det var en orsak till att jag hoppade av, att det var för mycket ... att man inte fick vara med när det väl gällde. Förhandlingar som var ute i Älvsborg där jag var, då var det alltid någon annan som fick gå. Man kände sig ensam (Charlotte).

En manlig hamnarbetare resonerar kring att män är mer självsäkra än kvinnor i förhandlingssituationer, vilket också kan ha att göra med ovan nämnda upplevelse att man som kvinna inte tas på allvar.

Jag tror att vi [män] har fördelen att folk lyssnar mer på oss, det känns mer kraftfullt, om jag kommer med ett dåligt besked, tänker folk att det var så gott det gick, att vi förlorade mot arbetsgivaren, det är lättare att man tänker när det är en kvinna att nu har facket blivit klen, att man har fördomar (Per).

Flera forskare menar att eftersom fackföreningsverksamhet ofta är baserad på en manlig arbetarklassnorm tenderar de att ses som genusneutrala, och när en fråga som specifikt rör kvinnor kommer upp ses det som en ”genusfråga” eller som ett ”undantag” (Wajcman 2000; Colgan & Ledwith 2000). Att genusspecifika frågor inte hör till den vanliga dagordningen är tydligt också i Hamn4an, och vissa respondenter menar att genusfrågor inte anses tillhöra kollektivets intressen.

Ofta så är ju inte [genusfrågor] fackliga frågor. På mötena är det ju inte så mycket individgrejer utan det är mest kollektiva grejer som tas upp. Det här andra sköts på ett annat sätt, mer på tu man hand. På mötena är det ju medlemsfrågor, stora grejer som tas upp, vi tar ju inte upp små saker, eller små, men mer individbaserade grejer (Christoffer).

Några respondenter berättar att det finns planer på att arbeta med jämställdhet i facket på så sätt att man vill förbättra kvinnors arbetsmiljö, exempelvis genom att bygga skåp, omklädningsrum och duschar till tjejnerna, ha fler ”tjejoaletter”, maskiner och kläder som passar tjejers kroppar bättre m.m. Dessa frågor läggs dock på is när en viktigare fråga kommer upp. En kvinnlig hamnarbetare tycker att det är mycket snack och lite verkstad:

Maskinerna är inte byggda för små personer, arbetskläderna är för stora, majoriteten av män är stora. På förrådet säger dom att jag är så liten ... men herregud, det är ju 2015, dom producerar ju små arbetskläder. Men framför allt maskinerna ... det kommer väl upp hela tiden ... men allt har ju med pengar att göra (Cecilia).

Att det rent ekonomiskt är svårt att genomföra de föreslagna förbättringarna i kvinnors arbetsmiljö är en aspekt som flera respondenter tar upp, men även att genusfrågor tenderar att hamna långt ner på dagordningen.

Vi har olika grejer vi får prioritera. Ibland kanske det finns nånting uppe [någon genusrelaterad fråga] men så fort det kommer en större grej så får vi släppa det, och så får man lägga fokus på det som är viktigast. Då kan det hamna väldigt långt ner. Det är när man får det lugnt ... men jag tror inte man får det så lugnt som fackförening nån gång (Ibbe).

Men även om det inte sker något aktivt jämställdhetsarbete i Hamn4an, så gör de förändrade maskulinitetskonstruktionerna att frågor som tidigare inte fanns på dagordningen blir relevanta för facket att arbeta med idag. Trots att det inte drivs några uttalat genusrelaterade frågor, så gör mäns ökade ansvar för familj och barn att, som respondenten nedan uttrycker, det idag finns fler parametrar i vad som utgör kollektivets intressen.

För ett år sen eller så var det en schemaförhandling, och [förhandlaren] sa att ”det här går ju inte, det är jättemånga som har ungarna varannan vecka, då kan man inte hålla på och jobba på den här typen av schema”. Och jag tänker att det är något ganska nytt, utan att veta så tror jag att det har förändrats mycket i samhället, ansvaret för familjen. Det hade nog inte varit ett issue för några år sen, att hur funkar det här för folk som har sina barn varannan vecka, det hade ju inte funnits! Så på det sättet finns det ju nya, eller fler, parametrar i vad som är kollektivets intressen, även om det inte drivs en massa feministiska frågor (Ida).

Slutligen skall det också nämnas att trots bristen på jämställdhetsarbete och de maskulina strukturer som utestänger kvinnor och som gör det svårare att vara fackligt aktiv som kvinna än som man, så tycker de allra flesta respondenterna ändå att Hamn4an är världens bästa fackförening. Trots kritiken som framförs mot den manliga kulturen och de grabbiga normerna så är uppskattningen för Hamn4an och vad den utträttat för hamnarbetarna så stark att vissa till och med avstår från att tacka ja till andra jobb, eftersom att de då skulle tvingas byta fackförening.

Det är så djupt rotat i en, jag fick frågan om jag ville gå över till tjänstemannasidan, jag har fått frågan om jag ville bli förman. Men fan, då måste jag ju byta fackförbund, och det vet jag inte om jag är beredd att göra! (Charlotte)

4.5. Sammanfattning

Det övergripande svaret på frågan huruvida Hamnarbetarförbundet i Göteborg jobbar med frågor som rör maskulinitet kopplat till jämställdhet är att det för tillfället inte sker särskilt mycket aktivt jämställdhetsarbete eller ifrågasättande av de rådande maskulinitetskonstruktionerna. I ovanstående kapitel har vi därmed reflekterat över vad som kan vara anledningarna till detta. Det är tydligt bland respondenterna att fackföreningsidentiteten är en viktig del av arbetarklassidentiteten, som i sin tur är nära kopplad till maskulinitetskonstruktioner i hamnen. Det finns också en stolthet över Hamn4an, dess historia och vad facket har utträttat för sina medlemmar. Många av respondenterna menar att den fackliga anslutningen är så pass stark just för att facket jobbar så nära sina medlemmar och att man är fristående från LO. Vår studie bekräftar tidigare forskning på så sätt att klassfrågor upplevs som viktigare än genusfrågor inom facket, men även att det saknas handlingsplaner för att hantera orättvisor som inte beror på arbetsgivaren utan på strukturer inom kollektivet. Det blir också tydligt att föreställningar kring vad som karaktäriserar en bra förhandlare är baserade på en manlig arbetarklassnorm. Flera respondenter menar att Hamn4an är en jämställd fackförening på så sätt att alla medlemmar behandlas lika och att vem som helst kan bli invald i styrelsen eller som fackföreningsrepresentant, men många menar samtidigt att den man väljer förväntas ha manligt kodade egenskaper som *saklig, tuff och respektingivande*.

Många respondenter ser Hamn4an som en jämställd organisation på så sätt att kvinnor och män behandlas lika. Flera tar också upp att det finns en underrepresentation av kvinnor i fackets ledning och styrelse, men också att det är representativt för antalet kvinnor som jobbar i hamnen. För att kunna få en position i facket måste kvinnor vara tuffa och bete sig som män,

de måste vara ”bra gubbar”, menar flera respondenter. Att jobba med frågor som rör jämställdhet och rasism är också extra svårt i just Göteborgs hamn, då man har två konkurrerande fackföreningar: Hamn4an och Transport. Då dessa frågor möter motstånd av en liten grupp inom kollektivet som hotar att gå över till den andra fackföreningen så blir det extra svårt att jobba med genus och antirasism. Detta då konsekvensen kan bli att man tappar medlemmar till Transport och att den kollektiva styrkan därmed försvagas.

Något som är frekvent återkommande i litteraturen om genus och fackföreningar är att fackföreningsverksamhet kräver ett högt mått av tid och engagemang, vilket kan vara svårt för kvinnor som ofta står för en oproportionerligt stor del av ansvaret för hem och familj. Detta återkom även i våra intervjuer, då flera av de kvinnliga hamnarbetarna upplever att det skulle vara svårt att kombinera ansvar för familjelivet med att vara engagerad i Hamn4an. Men respondenterna tar också upp andra aspekter som gör det svårt för kvinnor att inneha positioner inom facket, exempelvis att man som kvinna inte blir lyssnad på eller tagen på samma allvar som en man, och, som ovan nämnt, att genusspecifika frågor inte prioriteras i lika hög grad som klassrelaterade frågor. Vad gäller det jämställdhetsarbete som görs så finns det planer på att förbättra kvinnors fysiska arbetsmiljö: kläder, omklädningsrum, duschar, toaletter, maskiner och liknande. Detta är dock en fråga som enligt respondenterna bortprioriteras så fort det kommer upp en annan fråga som man upplever som mer akut att hantera.

Men samtidigt som de maskulina strukturerna är starka inom fackföreningen så påverkar de förändrade maskulinitetsidealen vilka frågor som numera drivs i facket. Även om det sällan kommer upp någon uttalat genusrelaterad fråga så gör mäns ökade ansvar för familj och barn att föreställningen om vad som ses som kollektivets intressen utvidgas och förändras. De förändrade idealen påverkar också vilka egenskaper som anses karaktärisera en bra förhandlare. Tidigare sågs explicita uttryck av aggressivitet och ilska som en central del av förhandlingsstrategin, men idag tycker många att det är viktigt att som förhandlare behålla lugnet, inte brusa upp och agera mer inkluderande. Om dessa förändrade maskulinitetsideal i förlängningen kommer leda till att det blir lättare för kvinnor att inneha positioner i Hamn4an är därmed en fråga för framtida forskning.

5. Slutsatser och bidrag

Denna rapport ger både viktiga bidrag till ett antal akademiska debatter, och utvecklar tidigare forskning om maskulinitet och homosocialitet. Först och främst visar studien hur maskulinitetskonstruktioner påverkas när ett yrkes sociala och ekonomiska status förändras. Den starka fackliga aktiviteten i Göteborgs hamn är en viktig anledning till att hamnarbetets anseende och ekonomiska status har höjts avsevärt de senaste decennierna. Därmed har tidigare föreställningar om hamnarbetare som illa ansedda *sjåare* eller *bösiga knegare* ersatts av dagens syn på hamnarbetare som *goa gubbar* eller som *bortskämda*. Detta har gjort att även arbetarklassmaskuliniteten har förändrats: från uttryck av hypermaskulinitet till attribut som *rakryggad, solidarisk och ärlig*. Att hamnarbete idag är ett välbetalt jobb med högre status än tidigare är troligen anledningen till den alltmer sällsynta förekomsten av hypermaskulinitet i Göteborgs hamn, då man inte längre behöver kompensera för en ekonomiskt underordnad position i samhället.

Hamnarbetets ökade ekonomiska status påverkar även hur klassbegreppet tolkas av hamnarbetare i Göteborgs hamn. Istället för att ses som en i huvudsak ekonomisk kategori så handlar förståelsen av klass snarare om värderingar, mentalitet och ställning i produktionen – åtminstone när det handlar om arbetarklassmän. Arbetarklasskvinnan ses däremot fortfarande som karakteriserad av ekonomisk underordning och en svag position gentemot arbetsgivaren. Arbetarklassidentiteten kan alltså användas som en positiv identifikationskälla för män, men fungerar omvänt för kvinnor. Detta både på grund av arbetarklasskvinnans brist på ekonomiskt och kulturellt kapital, men också då attribut som kopplas till att vara arbetare även kopplas till maskulinitet. Som arbetarklasskvinna riskerar man därmed att dömas som en fattig, maskulin och o-respektabel kvinna. Eftersom maskulinitet kopplas till utförandet av de manligt kodade arbetsuppgifterna i hamnen behöver kvinnliga hamnarbetare både göra maskulinitet för att ses som kompetenta arbetare, och göra femininitet för att deras identitet som kvinnor inte ska ifrågasättas. En slutsats är därmed att konstruktionen av klass är nära sammankopplad med konstruktionen av genus-och yrkesidentiteter, vilket är en starkt bidragande orsak till det låga antalet kvinnliga hamnarbetare i Göteborgs hamn.

Denna studie är också ett exempel på hur globaliseringen av kapital påverkar maskulinitetskonstruktioner i en lokal kontext. Med de multinationella företagens ökade inflytande i Göteborgs hamn utmanas den hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten, då dessa

bolag föredrar att rekrytera personer med högre utbildning än tidigare. Hamnarbetarnas bild av den ideala hamnarbetaren (solidarisk, rakryggad, ärlig, lojal och kollektivistisk) skiljer sig från företagens (produktionsinriktad, effektiv, flexibel, kundinriktad och planerande). I Göteborgs hamn lyckas medelklassmaskuliniteten till viss del utmana arbetarklassmaskuliniteten på ett sätt som andra maskuliniteter och femininiteter inte kan, eftersom medelklassmaskuliniteten är hegemonisk på ett samhälleligt och globalt plan. Detta banar väg för kvinnors inträde i hamnen: på grund av medelklassmaskulinitetens globala status har den möjlighet att överskrida genuskategorierna och inkorporera vissa kvinnligt kodade attribut. Medelklassmaskuliniteten konstrueras alltså inte motsats till kvinnor och femininitet i lika hög utsträckning som arbetarklassmaskuliniteten, vilket gör den mer inkluderande för kvinnor. Det är alltså tydligt att den ekonomiska globaliseringen och organisatoriska förändringar påverkar de lokala maskulinitetskonstruktionerna och utmanar den hegemoniska maskuliniteten i Göteborgs hamn. Detta sker dock inte utan motstånd, framför allt från de äldre hamnarbetarna. Arbetarklassmaskuliniteten som är hegemonisk i hamnen kan därmed också ses som ett uttryck för motstånd mot den medelklassmaskulinitet som är hegemonisk på ett globalt plan.

Genom att förstå maskulinitet och femininitet som *performativa praktiker*, som kan göras av både kvinnor och män, så ger denna studie ett teoretiskt bidrag till forskningen om homosociala processer. Rapporten bekräftar tidigare forskning på så sätt att den homosociala miljön i Göteborgs hamn skapas genom en rå jargong, bekräftelse på arbetarklassmaskulinitet och manliga, vita, heterosexuella normer, samt att intimiteten mellan män förutsätter avsexualiserade relationer. Men vår studie utvecklar denna forskning då det i Göteborgs hamn är möjligt att som kvinna, genom att avsexualisera sig själv, göra den hegemoniska arbetarklassmaskuliniteten och reproducera den råa jargongen "*bli en gubbe*", det vill säga, bli del av den homosociala miljön. Att "*bli en gubbe*" är dock svårare för kvinnor än för män, och många menar att de kvinnliga hamnarbetarna ofta överdriver och är ännu råare än de manliga. Att den homosociala miljön bygger på avsexualiserade relationer gör också att lesbiska kvinnor har lättare att bli accepterade, "*dom spelar ju i vårt lag*". Detta är troligen också en viktig anledning till den starka homofobin och att endast ett fåtal någonsin har hört talas om en öppet homosexuell manlig hamnarbetare i Göteborgs hamn. Detta eftersom manlig homosexualitet destabiliserar kärnvärden i den homosociala miljön såsom bekräftelse på maskulinitet, motstånd mot femininitet och frånvaro av sexuell attraktion.

Ett annat sätt på vilket denna studie bidrar till forskningen om maskulinitet och homosocialitet är att det i Göteborgs hamn inte i första hand är *kvinnor*, utan snarare *medelklassmän*, som har möjlighet att utmana den homosociala kulturen. Kvinnors inträde gör att jargongen gradvis blir mjukare, men kvinnor måste också anpassa sig till männens interaktionsmönster när de är i en grupp med bara män. Det är istället medelklassmännen som har möjlighet att förskjuta normerna och luckra upp homosocialitet och jargong på ett sätt som kvinnor och femininiteter inte kan, då medelklassmännens görande av maskulinitet är hegemoniskt på ett samhälleligt och globalt plan. Men utmaningar mot den homosociala miljön i Göteborgs hamn möter också motstånd från män (och kvinnor) som uppskattar den homosociala kulturen och den råa jargongen. De homosociala strukturerna i Göteborgs hamn är alltså starka, och det finns ett kraftigt motstånd mot förändringar i maskulinitetskonstruktionerna då dessa riskerar att ske på bekostnad av homosocialiteten.

Denna rapport visar också hur maskulinitetskonstruktioner påverkar kvinnors möjligheter att vara fackligt aktiva. Studien bekräftar tidigare forskning på så sätt att klassfrågor upplevs som viktigare än genusfrågor inom facket, men även att det finns en brist på strukturer för att hantera orättvisor som inte beror på arbetsgivaren utan på strukturer *inom kollektivet*. Det blir också tydligt att föreställningar kring vad som karaktäriserar en bra förhandlare är baserade på manliga arbetarklassnormer. Ytterligare hinder för kvinnor att vara fackligt aktiva i Hamn4an är bristen på kvinnliga förebilder och kvinnors oproportionerliga ansvar för familj och hem. Dessutom ses inte kvinnligt kodade attribut som en del av förhandlingsstrategin, men när kvinnor antar de manligt kodade attribut som anses karaktärisera en bra förhandlare så genererar det inte samma normativa status som för män. Rapporten ger även ett empiriskt bidrag till studiet av maskulinitet inom fackföreningar då den visar hur förändrade maskulinitetskonstruktioner i Göteborgs hamn påverkar vilka som ses lämpade för uppdrag inom facket. Den visar också hur förändrade könsroller, där män har ökat ansvar för familj och hem, leder till att föreställningar om vad som utgör kollektivets intressen utvidgas och förändras. En slutsats av denna studie är därmed att de maskulinitetskonstruktioner som upprätthåller den manliga dominansen i Göteborgs hamn och Hamn4an är motståndskraftiga, men kommer troligen att både utmanas, luckras upp och förändras framöver.

6. Referenser

Abrahamsson, L. (2006). Exploring constructions of gendered identities at work. In Billet, S; Fenwick, T. & Sommerville, M. (eds.). *Work, subjectivity, and learning: Understanding learning through working life*. Dordecht: Springer.

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2006). From Grounded Skills to Sky Qualifications – A study of workers creating and recreating qualifications, identity and gender when meeting changing technology in an underground iron mine in Sweden. *Journal of Industrial Relations* 48(5).

Alimahomed-Wilson, J. (2011). Men along the shore: Working-class masculinities in crisis. *Norma* 01/2011.

Anderson, E. (2009). *Inclusive masculinity. The changing nature of masculinities*. Routledge: London and New York.

Baron, A. (2006). Reflections of Class, Gender and Sexuality: Masculinity, the Embodied Male Worker, and the Historian's Gaze. *International Labor and Working-Class History*, 69(1).

Baum, Y. (1976). *Därför lämnade vi LO*. Publicerad 2013-03-19 av Hamnarbetarförbundet. Videofil: <http://arvet.hamn4an.se/video/kyuo59vj56q>.

Bergholm, T. & Teräs, K. (1999). Female Dockers in Finland, c. 1900-1975: Gender and Change on the Finnish Waterfront. *International Journal of Maritime History*, 11(2).

Bird, S. (1996). Welcome to the Men's Club: Homosociality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity. *Gender and Society* 10(2).

Björklund, A. (1998). *Gubbar, historier och namn från Stockholms hamn*. Stockholm, Sjöhistoriska Museet och Kommittén för Stockholmsforskning.

Blomberg, E. (1995). *Män i mörker. Arbetsgivare, reformister och syndikalister. Politik och identitet i svensk gruvindustri 1910-1940*. Avhandling, humanistiska fakulteten, Stockholms Universitet.

- Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labor in Employment*. Padstow: Polity Press.
- Briskin, L. (2006). Victimization and agency: the social construction of union women's leadership. *Industrial Relations Journal* 37(4).
- Cockburn, C. (1991). *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London: Pluto Press.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (2000). Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists. *Gender Work and Organization*, 7(4).
- Colgan, F. & Ledwith, S. (2002). Gender and Diversity: Reshaping Union Democracy. *Employee Relations*, 24(2).
- Collinson, D. L. (1988). "Engineering Humour": Masculinity, Joking and Conflict in Shop-floor Relations. *Organization Studies* 9(2).
- Collinson, D. L. & Hearn, J. (1996). "Men" at "work": multiple masculinities/multiple workplaces. In Mac an Ghail, M. (1996). *Understanding masculinities: Social relations and cultural arenas*. Buckingham: Open University Press.
- Connell, R. W. (1998). Masculinities and Globalization. *Men and Masculinities* 1(1).
- Connell, R. W. (2008). *Maskuliniteter*. 2:nd edition, Göteborg: Daidalos.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society* 2005 19(6).
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1993). *Feminizing the Unions*, Aldershot: Avebury.
- Embrick, D. G., Walther, C. S., & Wickens, C. M. (2007). Working class masculinity: Keeping gay men and lesbians out of the workplace. *Sex Roles*, 56(11).
- Ericson, M. (2011). *Nära Inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Doktorsavhandling, Göteborgs Universitet, Institutionen för sociologi.
- Flood, M. (2008). Men, Sex and Homosociality. How Bonds Between Men Shape Their Sexual Relations With Women. *Men and Masculinities* 10(3).

- Franzway, S. (2000). Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement. *Gender, Work and Organization*, 7(4).
- Franzway, S. (2002). Sexual Politics in (Australian) Labour Movements. In Colgan, F. & Ledwith, S. (eds). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London and New York: Routledge.
- Frykman, B. S. (1990). *Arbetarkultur – Göteborg 1890*. Göteborg: Etnologiska Föreningen i Västsverige.
- Fundberg, J. (2003). *Kom igen, gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter*. Stockholm: Carlssons.
- Hallgren, K (1992). *20 år med Hamnarbetarförbundet. Hamnarbetarförbundets historia 1972-1992*. URL: <http://hamn.nu/article/2238/Historisk-tillbakablick--forbundets-forsta-20-ar.html>
- Hammarén, N. & Johansson, T. (2014). Homosociality: In Between Power and Intimacy. *SAGE Open* 4(1).
- Haywood, C. & Mac an Ghail, M. (2003). *Men and Masculinities: theory, research and social practice*. Buckingham: Open University Press.
- Heery, E. & Kelly, J. (1988). Do female representatives make a difference?: Women full-time officials and trade union work. *Work, Employment & Society* 2(4).
- Heron, C. (2006). Boys Will Be Boys: Working-Class Masculinities in the Age of Mass Production. *International Labor and Working-Class History* (69).
- Hidaka, T. (2010). *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in Hegemonic Masculinity in Japan*. Leiden and Boston: Brill.
- Hilmerson, A. (2015). *Göteborg – Sveriges största hamnstad*. Göteborg: Tukan Förlag.
- Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. *Norma, Nordic Journal for Masculinity Studies*, 1(1).
- Holgersson, C. (2013). Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality. *Gender, Work and Organization*, 20(4).

- Johanson, U. (2000). *Män: En bok om manlighet*. Stockholm: LO.
- Kalat, A. & Kalat, A. (2001). Frihet, jämlikhet och broderskap. In Nordvall, H. & Lundberg, C. A. (2001). *mannen*. Stockholm: Tidskriftsfören. Fronesis.
- Kiesling, S. F. (2005). Homosocial desire in men's talk. *Language in Society* 34(5).
- Kirton, G. (1999). Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project? *Women's Trade Union Activism* 6(4).
- Kirton, G. & Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal. *Industrial Relations Journal* 30(1).
- Kirton, G. & Healy, G. (2004). Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses. *British Journal of Industrial Relations* 42(2).
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions: The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2).
- Ledwith, S; Colgan, F; Joyce, P & Hayes, M. (1990). The making of women trade union leaders. *Industrial Relations Journal* 21(2).
- Lindgren, G. (1999). *Kön, klass och kirurgi. Relationer i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lipman-Blumen, J. (1976). Towards a homosocial theory of sex roles: An explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs* 1(3).
- Mac an Ghail, M. (1994). *The Making of Men: Masculinities, Sexualities and Schooling*. Buckingham: Open University Press.
- Mahon, R. (2002). Sweden's LO: Learning to embrace the differences within? In Colgan, F. and Ledwith, S. (eds). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London and New York: Routledge.
- McDowell, L. (2001). Men, management and multiple masculinities in organisations. *Geoforum* 32(2).

- McDowell, L. (2010). Learning to Serve? Employment Aspirations and attitudes of young working-class men in an era of labour market restructuring. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography* 7(4).
- Morgan, D. (2005). Class and Masculinity. In Kimmel, M. S., Hearn, J. & Connell, R.W. (eds) (2005). *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mumby, D. K. (1998). Organizing Men: Power, Discourse, and the Social Construction of Masculinity(s) in the Workplace. *Communication Theory* 8(2).
- Nordberg, M. (2004). ”Kvinnlig maskulinitet” och ”manlig femininitet”. En möjlighet att överskrida könsdikotomin?” *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1(2).
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Mölndal, Bokförlaget Arkipelag och Etnologiska Föreningen i Västsverige. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet.
- Nayak, A. (2006). Displaced Masculinities: Chavs, Youth and Class in the Post-Industrial City. *Sociology* 40(5).
- Nixon, D. (2009). “I Can’t Put a Smiley Face On”: Working-Class Masculinity, Emotional Labour and Service Work in the ‘New Economy. *Gender, Work and Organization* 16(3).
- Pyke, K. D. (1996). Class-Based Masculinities: The Interdependence of Gender, Class and Interpersonal Power. *Gender and Society* 10(5).
- Rhodes, J. (2011). “Fighting for “Respectability”: Media Representations of the White, ‘Working-Class’ Male Boxing ‘Hero’”. *Journal of Sport and Social Issues* 35(4).
- Rydstedt, J. (2005). *Nya förhållningssätt i den fackliga jämställdhetspolitiken? En studie av LO:s Klass och Kön-serie 1990-2000*. C-uppsats. Statsvetenskapliga Institutionen, Lunds Universitet.
- Schur, L. A & Kruse, D. L (1992). Gender differences in attitudes towards unions. *Industrial and Labor Relations Review* 46(1).
- Skeggs, B. (1997/2000). *Att bli respektabel: Konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Daidalos.

Stenberg, M. & v. Platen, C. (1988). *Den inre hamnen – dokumentär om Göteborgs hamn*.

Publicerad 2013-03-18 av Hamnarbetarförbundet. Videofil:

<http://arvet.hamn4an.se/video/b7pxhtalgqo>.

Wajcman, J. (2000). Feminism Facing Industrial Relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 38(2).

Walby, S. (1987). *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Cambridge: Polity Press.

Wasshede, C. (2010). *Passionerad politik. Om motstånd mot heteronormativ könsmyndighet*. Bokbox Förlag.

Williams, C. (2002). Masculinities and emotion work in trade unions. In Colgan, F. & Ledwith, S. (eds). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London and New York: Routledge.