



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

**STATSVETENSKAPLIGA
INSTITUTIONEN**

DISKRIMINERING AV KVINNLIGA POLSKA MIGRANTER I STORBRITANNIEN: en kvalitativ intervjustudie av diskriminering och stigmatisering i ljuset av Brexit

Anna Jachowicz

Uppsats/Examensarbete: Kandidatuppsats, Europakunskap, 15 hp
Program och kurs: Europaprogrammet, Examensarbete i Europakunskap
Nivå: Grundnivå
Termin/år: Ht 2017
Handledare: Gabriella Elgenius
Examinator:
Rapport nr:

Abstract

This bachelor thesis investigates experiences of discrimination among Polish female migrants working in Great Britain in jobs that do not correspond to their degrees and qualifications from Poland. The overarching question is; *What experiences do female Polish migrants have of discrimination and stigmatization on the grounds of ethnicity and gender, and what implications do these experiences have?* This question is explored through ten semi-structured interviews, collected in Great Britain. This study focuses on women in order to explore the theoretical framework of relevance for this thesis analyzing ethnic penalties in the labour-market and the role of double discrimination highlighted by intersectional theory. The results demonstrate experiences of discrimination and stigmatization based on ethnicity as well as gender are commonplace within this particular group and moreover, that gender impacts the forms that discrimination or stigmatization takes. The experience of external discrimination e.g. by the majority society of Polish female migrants has consequences for interviewees and produces strong negative feelings but also generates internal discrimination and stigmatization within the Polish group in Great Britain. This study has been conducted in the light of the EU referendum and the Brexit- negotiations and its results point towards ensuing negative experiences of discrimination and stigmatization of Polish migrants that restricts their opportunities on the British labor market in the light of Brexit.

Examensarbete: Kandidatuppsats i Europakunskap
Titel: Diskriminering av kvinnliga polska migranter i Storbritannien: en kvalitativ intervjustudie av diskriminering och stigmatisering i ljuset av Brexit
Program och kurs: Europaprogrammet, Examensarbete i Europakunskap
Nivå: Grundnivå
Termin/år: Ht 2017
Författare: Anna Jachowicz
Handledare: Gabriella Elgenius
Antal ord: 12995

Nyckelord: Diskriminering på etniska grunder (ethnic penalties), stigmatisering, intersektionalitet, genus, etnicitet,- dubbel diskriminering, intern diskriminering, etniska minoriteter, Storbritannien, Brexit.

Key words: Ethnic Penalties, stigmatization, intersectionality, gender, ethnicity, double discrimination, intern discrimination, ethnic minorities, Great Britain, Brexit.

Förord

Ett stort tack till intervjupersonerna som delade med sig av sin tid och sina erfarenheter om diskriminering.

Ett stort tack till min handledare Gabriella Elgenius för vägledning, engagemang och uppmuntran under skrivandets gång.

Sist men inte minst, ett stort tack till mina nära och kära både i Storbritannien och här i Sverige för ert oändliga stöd.

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Bakgrund | 5 |
| 1.2 Syfte och frågeställning | 7 |
| 1.3 Disposition | 8 |
| 2. Tidigare forskning och uppsatsens teoretiska ramverk | 9 |
| 2.1 Diskriminering på etniska grunder | 9 |
| 2.2 Intersektionalitet: Genus & etnicitet | 12 |
| 2.3 Stigmatisering & "Hate-crimes" | 14 |
| 3. Metod | 15 |
| 3.1 Val av metod | 15 |
| 3.1.1 Urval & avgränsningar | 16 |
| 3.1.2 Insamling av intervjumaterial | 17 |
| 3.2 Diskussion kring metod | 17 |
| 3.2.1 Transkribering av intervjuer | 17 |
| 3.2.2 Intervjuer | 18 |
| 3.2.3 Etiska aspekter | 18 |
| 3.2.4 Reliabilitet & Validitet | 19 |
| 4. Resultat & Analys | 20 |
| 4.1 Diskriminering, stigmatisering och Brexit | 20 |
| 4.2 Konsekvenser | 33 |
| 5. Slutdiskussion | 38 |
| 5.1 Framtida forskning | 40 |
| Käll- och litteraturförteckning | 41 |
| Bilaga 1. Brittisk klassificering av etniska minoritetsgrupper | 45 |
| Bilaga 2. The Fiscal Effects of Immigration to the UK (Dustmann & Frattini) | 47 |
| Bilaga 3. Information letter | 49 |
| Bilaga 4. Intervjuguide | 50 |
| Bilaga 5. Intervjupersoner och urval | 53 |

1. Inledning

I det här avsnittet presenteras relevant bakgrund för denna studie samt dess anknytning till Europakunskap. Nedan beskrivs studiens syfte, frågeställning samt uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Den första maj 2004 gick Polen med i den Europeiska Unionen (EU). Denna händelse öppnade upp många dörrar för polackerna som genom medlemskapet i den Europeiska Unionen fick en möjlighet att delta i en gemensam arbetsmarknad. De länderna som först öppnade upp sina arbetsmarknader var Storbritannien, Irland och Sverige (FISE, 2007: 27). Elgenius (2017: 260) skriver att enligt *Polish Ministry of Foreign Affairs* år 2012 levde mellan 15-20 miljoner av alla polacker utanför Polens gränser. Detta skulle motsvara 39-52% av Polens nuvarande befolkning som ligger på 38 miljoner.

Efter östutvidgningen av EU år 2004 ökade migrationen från Polen till Storbritannien drastiskt då vid den tiden låg arbetslöshetsnivå i Polen på 21% (Elgenius, 2017: 261). Polacker utgör den snabbast växande gruppen av migranter och är en betydelsefull etnisk minoritet i Storbritannien (Burrell, 2009: 7). Enligt en rapport skriven av The Office for Nationals Statistics (ONS, 2016: 9-10) år 2016 hamnade Polen på första plats med cirka 911 000 polacker (*non-UK country of birth*) i Storbritannien. År 2016 var antalet polacker födda i Polen men bosatta i Storbritannien nio gånger större jämfört med år 2004 (94 000). Enbart 32 000 dvs. 4% av 911 000 födda i Polen men bosatta i Storbritannien har brittiskt medborgarskap vilket kan återspegla den fria rörligheten inom den Europeiska Unionen och inga krav för på att införskaffa sig i det här fallet ett brittiskt medborgarskap (Ibid.)

Östutvidgningen av EU gav upphov till oro kring en potentiell ”brain drain” i EU10-länder¹. Högutbildade personer från EU-10 fick en möjlighet att flytta till resterande EU15-länder för nya arbetsmöjligheter, högre löner och bättre arbetsvillkor. En sådan bild av en högutbildad emigrant som emigrerar för att förbättra sin livssituation skiljer sig från den verkliga bilden. Den faktiska bilden visar en lågavlönade emigrant som arbetar hårt i mindre kvalificerade sektorer på

¹EU10 är de länder som anslöt sig till EU den första maj 2004; Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien & Ungern (europa.eu)

arbetsmarknaden. Media i Storbritannien betonade länge betydelsen av EU10- migranter eftersom de utför sådant arbete som briter inte var villiga att utföra (Currie, 2007: 83-84). EU10-migranterna skulle alltså ”fylla brister” i mindre kvalificerade sektorer. Detta står i stark kontrast till EU:s mål om att stimulera kunskapsspridning genom hela Europeiska Unionen och skapa fler och *bättre* arbetsplatser för EU:s medborgare (Currie, 2007: 83-84, 91). Den officiella diskursen har förändrats över tid och har kommit att präglas av anti-polska inslag, bl.a. kommenterades av David Cameron (Storbritanniens premiärminister 2010-2016) för något år sedan att Storbritannien måste undvika det han kallade för ”*the Polish situation*”-med tanke på Bulgariska och Rumänska migranter (Elgenius, 2017: 262) - detta trots att majoriteten av polacker har absorberats in i den brittiska arbetsmarknaden. 84,6% av alla polacker födda i Polen men bosatta i Storbritannien är anställda på arbetsmarknaden. De flesta polacker har hamnat i vissa lågavlönade nischer och deras utbildning belönas inte längre i lika hög grad som i tidigare generationer av polska migranter. Det är utifrån denna bakgrund vi är medvetna om att diskriminering på etniska grunder (*ethnic penalties*) existerar bland polacker i Storbritannien (Heath and Cheung, 2006).

Enligt Currie (2007: 93) har migranter lättare att komma in i den informella än den formellt reglerade sektor. Arbetare från andra länder som arbetar i Storbritannien använder sig av de anställningsstrategier som är tillgängliga som placering av annonser i tidningar, försök att söka hjälp bland familj och bekanta samt skapandet av sociala nätverk i kyrkor och andra polska nätverk. Effekterna av sådana anställningsstrategier blir att migranter har begränsade anställningsmöjligheter och har svårt att ta sig ur ett specifikt yrke. Brooks & Simpson (2013: 60) poängterar att för majoriteten av polska kvinnliga migranter i Storbritannien är det första oundvikliga steget att jobba med ”smutsiga arbeten”, pga. bristfälliga språkkunskaper och begränsade sociala nätverk.

Polska migranter utgör idag den största minoritet i Storbritannien. Forskningen visar att etniska minoriteter i Storbritannien drabbas av diskriminering på etniska grunder (*ethnic penalties*)² när det gäller deras arbetsliv (Berthoud, 2000: 389) och att kvinnor i etniska grupper erfar en ”dubbel diskriminering” på basis av etnicitet och genus (Berthoud, 2000; Heath & Cheung- , 2006; 2007; Brynin & Güveli, 2012; Bradely & Healy, 2008)³. Det är därför av intresse att problematisera och

² I följande delar av den här uppsatsen används det svenska begreppet; *Diskriminering på etniska grunder*

³ Se 2. Tidigare forskning och teori

undersöka *hur och på vilka sätt diskriminering och stigmatisering upplevs hos kvinnliga polacker och vilka konsekvenser deras erfarenheter får.*

Tidigare forskning visar på diskriminering av etniska grupper i enlighet med etablerade mönster: *African, Bangladeshi, Caribbean, Indian, Pakistani* samt *White (British) samt White Other*. Polacker ingår i den senaste kategorin och även om vi vet att de utgör en stor grupp vet vi inte hur diskriminering upplevs eller vilka konsekvenser dessa erfarenheter får. Min uppsats kan bidra med forskning för att förstå diskriminering och hur den upplevs hos kvinnliga *polska* migranter. Detta är av vikt då polacker utgör den största etniska minoritetsgruppen i Storbritannien med över 84,6% anställda på den brittiska arbetsmarknaden. Trots så högt deltagande på arbetsmarknaden har alla generationer av polska migranter känts sig undervärderade. Sedan folkomröstningen (juni 2016) har *anti-Polish sentiment* och *hate-crimes* dessutom ökat drastiskt i Storbritannien (Elgenius, 2017: 276-279). Detta utgör en motivering till att *polska* gruppen är en intressant grupp att intervjua. Därtill och för att avgränsa studien inom ramen för uppsatsen, är det av intresse att fokusera på kvinnliga polska migranter då dessa med stor sannolikhet upplever dubbel diskriminering samt stigmatisering som underbygger diskriminering. I enlighet med uppsatsens syfte och teoretiska ram ämnar alltså syfte, teori och urval att förstå diskriminering och stigmatisering i ett kritiskt fall, dvs. bland kvinnliga polska migranter som jobbar i arbeten i Storbritannien som inte motsvarar deras kvalifikationer ifrån Polen.⁴ Detta syftet ämnar undersöka ett fall där vi vet att diskriminering förekommer för att kunna förstå hur diskriminering och stigmatisering upplevs bland kvinnliga polska migranter och vilka konsekvenser detta får.

Denna studie genomförs vidare i ljuset av Brexit, även om Brexit inte utgör huvudfokus. Brexit utgör dock en central kontext som måste beaktas och specifika frågor om erfarenheter i samband med Brexit inkluderats i intervjuguiden för att förstå om polska migranter känner att stigmatisering har förändrats efter folkomröstningen och i så fall på vilka sätt Brexit anses ha påverkat möjligheterna på arbetsmarknaden.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka erfarenheter av diskriminering och stigmatisering hos polska kvinnliga migranter som jobbar i Storbritannien i arbeten som inte motsvarar deras

⁴ En motivering till mitt urval av intervjupersoner förklaras i 3.1.1 Urval & avgränsningar.

kvalifikationer ifrån Polen och att undersöka konsekvenserna av deras erfarenheter. Studien har gjorts i ljuset av folkomröstningen i Storbritannien i juni 2016 som vanns av EU kritikerna och de förhandlingar som har följt därefter, den så kallade Brexit processen.

För att kunna uppnå uppsatsens syfte har följande en övergripande frågeställning och delfrågor formulerats:

Vilka erfarenheter har kvinnliga polska migranter av diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus, och vilka konsekvenser får dessa?

a) Hur upplever polska kvinnliga migranter diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus?

b) Vilka konsekvenser får deras erfarenheter och upplevelser?

Med diskriminering avses i denna studie diskriminering på grund av etnicitet och genus och de skillnader som kvarstår i arbetsmarknadsmöjligheter efter att ha tagit hänsyn till personliga egenskaper; kvalifikationer och ålder. Denna typ av diskriminering leder till försämrade möjligheter på arbetsmarknaden för etniska grupper (Heath & Cheung, 2006: 19) och för kvinnor (Bradley & Healy, 2008). Stigmatisering ses här som relevant för upplevelsen av diskriminering underbyggande för denna på t.ex. arbetsmarknaden. Stigmatisering inträffar när individer utvärderas negativt i termer av negativa attribut (Kurzban & Leary, 2001: 187-188). Vad gäller intervjugruppen fokuserar studien på erfarenheter och konsekvenser av diskriminering och stigmatisering hos den första generationen kvinnliga migranter som emigrerade till Storbritannien efter år 2004 och idag är aktiva på den brittiska arbetsmarknaden.

1.3 Disposition

Mitt examensarbete är uppdelat i fem kapitel. Första kapitel består av en inledning med relevant bakgrund och sammanhang för denna studie samt syfte, frågeställning och problemformulering presenteras. I kapitel två beskrivs tidigare forskning kopplat till mitt problemområde och uppsatsens teoretiska ramverk. Kapitel tre handlar om metodologi. Där visas också urval, avgränsningar samt datainsamling. Vidare presenteras en diskussion kring min metod, etiska överväganden samt studiens kontext, validitet och reliabilitet. I kapitel fyra presenteras resultatredovisning och analys

av transkriberade intervjudata. I uppsatsens femte kapitel förs en slutdiskussion kring studiens resultat och en kort reflektion kring framtida forskning.

2. Tidigare forskning och uppsatsens teoretiska ramverk

Denna uppsats bygger på två sammanflätade teorier; diskriminering på etniska grunder samt intersektionell teori. Eftersom uppsatsens syfte är att undersöka *polska kvinnliga* migranter är det också viktigt att förstå både etnicitet och genus som diskrimineringsgrunder, genus och dess relation till etnicitet och den dubbla diskriminering som kvinnor utsätts för på arbetsmarknaden. Dessa två teorier kompletterar varandra och bidrar till studiens teoretiska ramverk. Det är av intresse att studera första generationen av polska kvinnliga migranter och deras upplevelser av diskriminering och stigmatisering med EUs målsättningar och även Brexit- förhandlingarna i åtanke.

2.1 Diskriminering på etniska grunder

Först några ord om klassificering av etniska minoritetsgrupper i Storbritannien, en klassificering som skiljer sig avsevärt ifrån t.ex. Sverige som erkänner fem nationella minoritets grupper (romer, judar, samer, sverigefinnar och tornedalingar) (Länsstyrelsen, 2017). Detta är viktigt att ha i åtanke eftersom den brittiska uppdelningen av etniska minoriteter kan kännas främmande för de svenska läsare. För mer information om den brittiska klassificeringen av etniska minoritetsgrupper, se Bilaga 1. I uppsatsen används de engelska begreppen pga. översättningssvårigheter.

Sociologer hänvisar till diskriminering på etniska grunder gällande de skillnader som kvarstår i arbetsmarknadsmöjligheter (anställning och inkomst) efter att ha tagit hänsyn till personliga egenskaper; kvalifikationer och ålder (Heath & Cheung, 2006: 19). Diskriminering på etniska grunder, enligt Heath & Cheung (2006: 19) hänvisar att den diskriminering som etniska minoritetsgrupper erfar leder till försämrade möjligheter på arbetsmarknaden. Diskriminering på arbetsmarknaden kan kartläggas såväl som fastställas genom komparativa analyser av nationella dataset som bevisar att etniska minoriteter lider av diskriminering på grund av etnisk bakgrund i alla västerländska arbetsmarknader även i andra generationen, trots att den andra generationen teoretiskt sett har tillgång till samma möjligheter som individer som vuxit upp i landet i fråga. Så är dock inte fallet i den andra generationens migranter. Heath och Cheung (2006: 19) förklarar att diskriminering

sker på etniska grunder i första såväl som i andra generationen även om det i den senare blir något bättre. Vad gäller den första generationen, som är av speciell relevans för denna uppsats, kan det naturligtvis vara så att migranter och minoritetsgrupper saknar information om jobb­möjligheter och relevanta nätverk eller har otillräckliga kunskaper och erfarenheter för nationella kvalifikationer. Brist på nationell utbildning kan därtill vara ett skäl till att etniska grupper får mindre möjligheter på arbetsmarknaden eftersom kvalifikationer som erhållits utanför landet inte uppskattas i samma grad.

Forskningen pekar alltså på skillnader mellan minoritetsgrupper på den brittiska arbetsmarknaden (Brynin & Güveli, 2012: 574) och på att diskriminering på etniska grunder förekommer i Storbritannien. De etniska minoriteter som enligt Brynin & Güveli (2012: 574) upplever starkast diskriminering på etniska grunder är - *Pakistani*, *Bangladeshi* och *Africans*. Dessa grupper lider av högst arbetslöshet och har lägre löner än *White British*.

Denna uppsats placerar kvinnliga polska migranter inom ramen av denna forskning då vi vet att även polacker betalar ett pris för sin etniska bakgrund.

Heath & Cheung (2006: 10) undersökte diskriminering på etniska grunder på basis av tillgång till anställning och lönenivåer och fann att kvinnor och män i alla namngivna etniska grupper, förutom *Chinese*, lider av stark diskriminering. En särskilt hög nivå av diskriminering hittades hos *Africans*. Genom att undersöka utbildning i alla minoritetsgrupper visade det sig att *Africans* med liknande kvalifikationer som *White British* och *Other White* inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden (Heath & Cheung, 2006: 21-22). Diskriminering på etniska grunder på basis av lönenivåer visar ett liknande mönster. Alla etniska minoritetsgrupper tjänar mindre jämfört med *Whites* med likvärdiga kvalifikationer. Den etniska gruppen som ligger sist i statistiken, dvs. tjänar minst i timme är *Indians*. Även *Africans* ligger illa till tillsammans med *Bangladeshi* vilket enligt författarna kan uppfattas som märkligt eftersom dessa två grupper är relativt välutbildade. Deras högutbildning kan återigen ses som en ”mask” som döljer diskrimineringen på etniska grunder (Heath & Cheung, 2006: 25-26).

Många forskare som undersöker diskriminering på etniska grunder betonar hur den försvagas respektive förstärks beroende på vilken generation som undersöks (Berthoud, 2000; Heath & Cheung, 2006; Heath & Cheung, 2007 & Elgenius, 2017). Heath & Cheung (2007: 540-543) betonar att trots att andra generationen av migranter ligger i princip på samma nivå som *White*

British i termer av språk och utbildning och det inte bör finnas ojämlikheter mellan migranter och briter, möter de fortfarande mindre chanser på den brittiska arbetsmarknaden och oftare får avslag när de ansöker om ett arbete än deras vita brittiska motsvarigheten (*White British*). Vilket leder till att den första generationen av migranter i Storbritannien också upplever diskriminering på etniska grunder. Enligt Berthoud (2000: 390-391) personer som under senaste åren emigrerade till Storbritannien, kan känna sig diskriminerade när det gäller konkurrens på den brittiska arbetsmarknaden. Det kan handla om utbildning som är lägre eller icke erkänd på den brittiska arbetsmarknaden eller avsaknad av referenser och sociala nätverk som är ett måste för att hitta en anställning i Storbritannien. Bristande språkkunskaper kan också utgöra en anledning för diskriminering bland etniska minoriteter. Ett sådant resonemang hittas hos Heath & Cheung (2006: 22) som poängterar att den första generationen av migranter kan lida av former av diskriminering som den andra generationen av migranter, dvs. de som är födda och uppvuxna i Storbritannien inte gör. Författarna bekräftar problematiken med utländsk utbildning, brister i språk som beskrivs av Berthoud (2000: 390-391) och tillägger att första generationen av migranter som har en utländsk utbildning och erfarenheter kanske inte värderas lika högt av brittiska arbetsgivare.

Första generationen av alla etniska minoritetsgrupper i synnerhet *Caribbean*, *Indians*, *Bangladeshi* och *Pakistani*, upplever starkast diskriminering på etniska grunder. Speciellt på basis av arbetslöshet och begränsad tillgång till icke manuella arbeten. Däremot första generationen av etniska minoriteter från Västeuropa och Irland behandlas ofta på jämlika villkor som *White British* (Heath & Cheung, 2007: 541-543). *Africans*, *Black Mixed*, *Caribbean*, *Pakistani* och *Bangladeshi* kvinnor och män i båda generationer upplever diskriminering på etniska grunder på basis av arbetslöshet. Samtidigt som *Chinese* och *Indians* är betydligt mindre diskriminerade (Heath & Cheung, 2006: 22-23).

Elgenius (2017) fokuserar på olika polska migrationsvågor och forandet av ett polskt civilsamhälle i Storbritannien och betonar att alla generationer av polacker känner sig diskriminerade och undervärderade av varandra inom detta. Den första generationen som flyttade till Storbritannien efter EU-östutvidgning 2004 undervärderas av briter, av polacker som kom vid Solidaritets tiden och även av efterkrigs migranter. Den andra generationen-, dvs. de som emigrerade vid Solidaritets tiden diskrimineras av efterkrigs migranter. Efterkrigs generationen undervärderas i sin tur av briter. Detta på ett tydligt sätt visar att polacker inte lider av enbart av

extern diskriminering på etniska grunder utan även av en intern diskriminering eller stigmatisering inom det polska samhället där polacker undervärderar varandra.

Dustmann & Frattini (*The Fiscal Effects of Immigration to the UK*, 2014) undersöker den ekonomiska sidan av migrationen i Storbritannien. Det är av intresse att få en förståelse för de ekonomiska konsekvenser med tanke på att denna uppsats undersöker polacker, en etnisk minoritetsgrupp i vilken över 84,6 % är anställda. För att läsa om de fiskala konsekvenserna, se Bilaga 2.

2.2 Intersektionalitet: Genus & etnicitet

Intersektionalitet är en översättning från det engelska ordet ”*intersectionality*”. Detta begrepp kommer i sin tur från ordet ”*intersect*” som betyder att genomskära/ korsa. Intersektionalitet är en teori som synliggör på vilket sätt socio-kulturella hierarkier och maktstrukturer interagerar med varandra och genererar inklusion/ exklusion när det gäller institutionellt och diskursivt skapade diskrimineringsgrunder som till exempel genus, ålder, nationalitet, etnicitet, ras, klass, profession mm (Lykke, 2005: 8). Intersektionell teori handlar om att olika dimensioner hos maktasymmetrier är fast anslutna med varandra genom dynamisk interaktion. Det måste poängteras att syftet med denna teori är alltså en analys av hur de olika kategorier ömsesidigt och dynamisk konstruerar varandra. Forskare har använd intersektionalitetsteori för att synliggöra den starka relationen mellan genus och etnicitet/ ras (Lykke, 2003: 48). Intersektionalitet blir ett gott verktyg för att få en förståelse för subjektets villkor i ett samhälle som kännetecknas av förändrade genusrelationer, globalisering och migration. Lykke (2003: 52-53) betonar en förekommande kritik mot begreppet intersektionalitet som säger att intersektionalitet skapar en ”analytisk inmarsch” av oändlig många maktasymmetrier vilket gör intersektionalitet till analytisk ohanterligt. Därför är det viktigt att basera sin intersektionell analys på utvalda kategorier och på ett sådant sätt göra en avgränsning.

Genus, etnicitet och klass är begrepp som står för komplexa ojämlikhets processer som existerar i alla samhällen, t.ex. ekonomiska ojämlikheter mellan kvinnor och män eller människor från etniska minoritetsgrupper. Forskning om genus, etnicitet och klass har utvecklats som separata forskningsfält med egna teorier och upptäckter och inom varje sådant forskningsfält har forskare studerat pågående process av ojämlika maktrelationer på arbetsplatser (Acker, 2011: 64) Komplexa ojämlikhets strukturer kan dock inte studeras som separata delar. Feminister påstår att *genus* som ett

separat begrepp är inte tillräcklig för att göra detaljerade analyser av ojämlikheter mellan kvinnor och män. Enligt feministiska forskare är dessa ojämlikheter sammanflätade med varandra på en mängd varierande sätt. Intersektionalitet skapades för att beteckna interaktion mellan dessa komplexa ojämlikhetsprocesser samt exkludering/ inkludering och diskriminering (Ibid.).

Enligt Acker (2011: 67) ”Embeddedness implies that the fundamental, taken-for-granted processes of constructing organizations and jobs are shaped by a gendered logic that is hidden behind a gender-neutral discourse”. Män förväntas att arbeta på bestämda tider, fokusera på specifika uppgifter och de bör inte distraheras av andra ansvarsområden som hushållsarbete eller barn. Denna beskrivning visar en ideal icke-distraherad (*non-distracted*) arbetare. Däremot distraherade arbetare som oftast är kvinnor inte riktigt passar till ”idealet”. De är distraherade av äktenskap, barn, och hushållsarbete. Vilket i sin tur leder till könssegregerade arbeten samt inkomstskillnader mellan män och kvinnor.

Enligt Bradley & Healy (2008: 16-19) minoritetsgrupper har större tendens att blir exkluderade från den brittiska arbetsmarknaden både i termer av arbetslöshet. I alla etniska minoritetsgrupper förutom Indian & Pakistani är arbetslösheten lägre för kvinnor. Det finns en stor skillnad mellan kvinnors och mäns arbetsliv. Generellt är en kvinna mer benägen att välja deltidsarbete och säsongarbete. Däremot en man är mer benägen att vara egenföretagare. Statistik visar att stor andel kvinnor i varje etnisk *White* minoritetsgrupp bestämmer sig för att arbeta deltid. Den högsta andel kvinnor som arbetar hittas i *White* minoritetsgruppen och den längsta hos *Caribbean* och *Chinese*. Att män oftast väljer att vara egenföretagare stämmer inte helt när det gäller män i etniska minoritetsgrupper. De flesta utländska män som arbetar i Storbritannien tar deltidsarbeten. Det finns en liten chans att män i olika minoritetsgrupper arbetar deltid eftersom de själva vill det. Det är snarare ett resultat av att män från minoritetsgrupper har svårare att hitta en anställning jämfört med kvinnor (Ibid.)

Även om kvinnor har enklare att hitta ett arbete arbetar de flesta på deltid vilket ofta är lågavlönat. Enligt Bradley & Healy (2008: 20) kan svårigheten att hitta heltidsarbete vara en följd av diskriminering. Ett sätt att motverka exkludering av begränsade möjligheter på arbetsmarknaden är att starta egna företag. Dock är det fortfarande få kvinnor i etniska minoritetsgrupper som vågar att ta ett sådant steg.

Personer från etniska minoritetsgrupper löper större risk för en exkludering från den brittiska arbetsmarknaden. När de väl lyckas att hitta ett arbete återstår arbetsmarknaden väldigt uppdelad på

basis av genus och etnicitet vilket leder till att kvinnor i etniska minoritetsgrupper hamnar i distinkta sektorer av arbetsmarknaden (Ibid.). Sådana grupperingar av etniska minoriteter i specifika delar av arbetsmarknaden är ett tecken på diskriminering. Enligt författarna kan det vara ett symptom på etnicitet och genus stereotyper som ser etniska minoritetsgrupper som mer lämpade för vissa arbeten framför andra (Bradley & Healy, 2008: 27).

2.3 Stigmatisering & "Hate-crimes"

Forskning om stigmatisering har under de senaste decennierna ökat drastiskt eftersom forskare ville belysa på vilket sätt människor konstruerar kognitiva kategorier för att sedan knyta dessa till stereotypa övertygelser (Link & Phelan, 2001: 363). Begreppet *stigma* har under åren utvecklats i olika riktningar. Link & Phelan (2001: 364-365) betonar definitioner av stigma: (i)- Stigma är ett karaktärsdrag hos en person som strider mot normer; där normer definieras som en gemensam uppfattning att en person bör bete sig på ett speciellt sätt vid en speciell tidpunkt (M.C. Stafford & R. R. Scott). (ii)- Stigmatiserade personer besitter vissa karaktärsdrag/ attribut som skapar en social identitet som undervärderas i ett särskilt socialt sammanhang/ kontext (Jennifer Crocker). Slutligen (iii)- stigma kan ses som en länk mellan ett attribut och en stereotyp, där stigma som en attribut länkar ihop en person med oönskade egenskaper (stereotyper) (Edward E. Jones).

Enligt Kurzban & Leary (2001: 187-188) finns det en viktig likhet mellan dessa beskrivningar. Varje definition visar att stigmatisering inträffar när en individ negativt utvärderas i termer av negativa attribut som till exempel devalverad social identitet eller uppfattad olaglighet/ illegitimitet.

Sedan folkomröstning i Storbritannien ägde rum 2016 har *anti-Polish sentiment* ökat drastiskt (Elgenius, 2017: 279). *Hate-crimes* mot polacker har blivit allt vanligare. Myslinska (2016, 29 september) betonar att negativa attityder mot polacker och européer från Central- och Östeuropa är inte något nytt som uppkommit efter Brexit- kampanjen utan har funnits med i den politiska och mediala diskursen långt innan folkomröstningen. För de flesta som röstade för att Storbritannien ska lämna EU har migration varit ett huvudproblem. Redan innan Polen gick med i EU år 2004 har polacker länge uppfattats som andra-klass européer enligt många högerpolitiker, media samt det brittiska offentliga rummet (Ibid.).

The Polish plumber - stereotyp uppstod, dvs. exploaterbar arbetskraft mottaglig av flexibla västeuropeiska arbetsmarknader som utgör ett hot mot lokala arbetare. Sedan EU- östutvidgning

och den polska migrations vågen till Storbritannien har flera politiker bl.a. David Cameron hävdad att polacker utnyttjar det brittiska sociala välfärdssystemet och därav minskar levnadsstandard i Storbritannien. Trots att polacker gynnar den brittiska arbetsmarknaden och bidrar till landets ekonomi, sådana negativa attityder mot polacker bara fortsatte. Med tiden har negativa stereotyper och rasistiska attityder blivit normaliserade och accepterade i media, på den politiska arenan samt i den offentliga diskursen (Ibid.).

3. Metod

I det här avsnittet beskriver jag vilken metod jag använt mig av för att på ett så bra sätt som möjligt besvara uppsatsens frågeställning. Jag presenterar också hur jag gick till väga för att samla in data, dvs. intervjumaterialet.

3.1 Val av metod

Val av metod måste ske utifrån det teoretiska perspektivet och den aktuella frågeställningen. En kvalitativ metod är mest lämplig om studiens fokus ligger i att försöka få en förståelse för hur människor reagerar eller resonerar (Trost, 2005: 14-15). Kvale et al. (2009: 15-17) hävdar att för få reda på hur människor uppfattar sitt liv och världen de lever i, är samtal det bästa alternativet. Genom att prata med andra personer kan kunskap om deras attityder, känslor, erfarenheter, även drömmar och rädslor komma fram. För att kunna besvara min frågeställning måste jag ta reda på kvinnliga migranters subjektiva synsätt, åsikter och känslor. Därför är en kvalitativ intervjustudie den lämpliga metoden. Esaiasson et al. (2012: 251) poängterar att kvalitativa intervjuundersökningar kan ge oväntade synvinklar och möjligheten att ställa uppföljningsfrågor. Genom att ställa sådana frågor kan jag få en djupare förståelse för intervjupersons erfarenheter. Detta är inte möjligt med en enkätundersökning. Precis som med alla analysmetoder finns det svagheter i en intervjuundersökning. Intervjuer är resurskrävande och har mindre men dock ett strategiskt urval och ger möjlighet att undersöka intervjupersons *subjektiva* åsikter och erfarenheter. Av denna anledning skulle en kvantitativ metod inte vara möjligt eftersom siffror och statistik inte kan förklara *hur* ett fenomen upplevs.

Mina intervjuer är av en semi-strukturerad typ (Justesen et al. 2013: 46) vilket innebär att en intervjuguide (se Bilaga 4) med teman och huvudfrågor definierades. Dock fanns det fortfarande utrymme för avvikelser ifall andra intressanta ämnen skulle dyka upp. Enligt Arthur (2003: 111) är detta utrymme mer begränsat jämfört med t.ex. en ostrukturerad intervju där intervjuaren enbart har några teman som tas upp under varje intervju men ordning på frågor och hur dessa formuleras varierar avsevärt mellan intervjuerna. Ett informationsbrev (se Bilaga 3) skickades ut till *gatekeepers* som förde informationen vidare till intervjupersonerna. Jag informerade om studiens syfte samt att mitt examensarbete uppfyller etiska aspekter.⁵

3.1.1 Urval & avgränsningar

Vid urval av intervjupersoner har jag utgått ifrån centralitet (Esaiasson et al., 2012: 258), vilket innebär de viktigaste personer för min intervjustudie. I mitt fall var det polska kvinnliga migranter som jobbar i Storbritannien i arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer ifrån Polen. Det finns inte speciella regler när det gäller antal intervjuer som bör genomföras. Intervjuer bör fortsätta tills intervjuaren känner att det uppstått teoretisk mättnad som i mitt fall resulterade i tio intervjuer. Personer som deltog i min intervjuundersökning var främlingar för att bevara en vetenskaplig distans (Ibid.). Intervjupersonerna kontaktades genom ett snöbollsurval (Esaiasson, 2012: 189). Denna urvalsmetod innebär att de s.k. ”analysenheter” jag fick tag i hjälpte mig att hitta andra informanter som i sin tur pekade vidare på nästa informant. En motivering till mitt urvalsavgränsning ligger inom uppsatsens teoretiska ramverk. Målet för intersektionell teori är att analysera på vilket sätt socio-kulturella hierarkier/ maktstrukturer interagerar med varandra och genererar inklusion/ exklusion när det gäller diskrimineringsgrunder som genus, etnicitet, klass mm. (Lykke, 2005: 8). Jag har avgränsat mitt urval till polska kvinnliga migranter som jobbar i Storbritannien i arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer ifrån Polen, för att kunna analysera mitt resultat utifrån diskriminering på etniska grunder och intersektionalitetsteori. Genom första teorin belyser jag etnicitet som en diskrimineringsgrund. Mha. intersektionalitetsteori analyserar jag mitt resultat utifrån diskrimineringsgrunder och relationen mellan genus och etnicitet som leder till en dubbel diskriminering som kvinnor drabbas av.

Det finns viktiga anledningar till urval av intervjupersoner. Polacker utgör den största etniska minoritetsgruppen i Storbritannien med över 84,6% anställda. Trots den höga siffran har alla generationer känts sig undervärderade. Redan innan folkomröstningen i juni 2016 fanns det bevis

⁵ Se 3.2.3 Etiska aspekter

för anti-Polish sentiment i det offentliga rummet och precis efter folkomröstningen ökade antalet *hate-crimes* drastiskt (Elgenius, 2017: 276-279). Därav enligt mig utgör just *polska kvinnor* den mest intressanta gruppen att undersöka.

3.1.2 Insamling av intervjumaterial

Intervjuguiden (se Bilaga 4) skapades utifrån trattekniken (Kvale et al. 2009: 146). Jag inledde med allmänna frågor för att sedan ställa mer specifika. Genom att använda denna teknik fick intervjupersoner utrymme för att öppna upp sig och en förtroendefull stämning skapades. Sammanlagt gjorde jag tio intervjuer, ungefär 45 minuters långa. Två intervjuer gjordes via Skype. Resterande åtta gjordes på plats, i Storbritannien. Personer som deltog i min studie bor inom *Newcastle* området och är mellan 26 och 43 år. För att alla intervjupersoner skulle känna sig tryggt och bra genomfördes intervjuer hemma hos respektive deltagare. Alla intervjupersoner gav mig samtycke när det gäller inspelning av intervjumaterialet.

3.2 Diskussion kring metod

I denna del av uppsatsen beskrivs tillvägagångssättet när det gäller transkribering av intervjuerna samt vilken betydelse hade språket både när det gäller insamling och sammanställning av intervjumaterialet. I detta avsnitt diskuteras också etiska aspekter kring mina intervjuer samt studiens validitet och reliabilitet.

3.2.1 Transkribering av intervjuer

Att transkribera insamlat intervjumaterial är en norm i de flesta kvalitativa forskningsstudier och innebär ett sätt att omvandla inspelat material till text. Transkribering kan ses som en handling genom vilken material representeras, analyseras och tolkas (Widodo, 2014: 101-102). En teknik som användes vid transkribering av insamlat intervjumaterial kallas för selektiv transkribering (White et al., 2003: 291). Fokus ligger på att välja ut specifika delar av intervjun som är viktiga för studiens resultat. Analysen av intervjumaterialet genomfördes utifrån en diskursanalys som innebär att kunskap skapas inom vissa diskurser genom antagande av olika teorier för att kunna förklara sociala fenomen (Spencer et al., 2003: 200); i mitt fall använda en kombination av två teorier; diskriminering på etniska grunder och intersektionell teori för att undersöka vilka erfarenheter har

polska kvinnliga migranter av diskriminering och vilka konsekvenser dessa får. Utifrån denna analysmetod teoretiskt och tematiskt kodade jag intervjuerna och hittade mönster.

3.2.2 Intervjuer

Trots att alla intervjupersoner kunde prata engelska valde de att bli intervjuade på polska pga. att hemspråket känns lättast och mest naturligt för dem. Genom att prata polska fick de möjlighet att uttrycka sig utan några hinder eller översättningssvårigheter som skulle kunna dyka upp ifall intervjuerna genomfördes på t.ex. engelska. Den stora utmaningen låg i att översätta transkriberat intervjumaterial, från polska till svenska. Trots att jag pratar flytande polska och svenska är jag fullt medvetet om att det kan förekomma översättningsfel. Genom att noggrant lyssna igenom materialet flera gånger minimerade jag risken för att sådana fel skulle kunna förekomma.

3.2.3 Etiska aspekter

Trost (2005: 103-110) poängterar vikten av att tänka på etiska aspekter när en kvalitativ intervjustudie genomförs. Det första aspekten är informationsaspekt. För att uppfylla den ett informationsbrev skapades (Esaiasson, 2012: 267) och skickades ut till *gatekeepers* som senare förde information vidare. Jag informerade om att jag är en student vid Göteborgs Universitet samt berättade om studiens syfte. Jag meddelade om att intervjuer kan genomföras på polska, engelska eller svenska samt att färdiga uppsats skrivs på svenska. Av den anledningen erbjöds en engelsk version av uppsatsens resultat. För att följa samtyckesaspekten skrev jag om att deltagande är frivillig och deltagande kan när som helst avslutas. För att uppfylla tystnadsplikt och konfidentialitet, nämnde jag att insamlat material behandlas konfidentiellt samt att alla deltagare kommer vara anonymiserade. För att uppfylla anonymitet aspekten använde jag fiktiva namn. För säkerhets skull För att vara säker om att alla intervjupersoner är medvetna om de olika etiska aspekter berättade jag om dessa innan varje intervju. Esaiasson et al. (2012: 257) poängterar att det är ett absolut krav att intervjupersoner är fullt medvetna om att de ingår i en vetenskaplig studie. Det som också är viktigt att tänka på är publicering av det färdigställda uppsatsen eftersom "[...]publicering av osammanhängande och repetitiva ordagranna intervjukrifter kan leda till oetisk stigmatisering av specifika personer eller grupper av människor" (Kvale et al., 2009: 204).

3.2.4 Reliabilitet & Validitet

Med reliabilitet menas att den studie som utförs är stabil och genomtänkt. I detta fall innebär detta att skapa liknande intervjusituationer, ställa en stor del samma frågor så att en undersökning som görs vid en senare tidpunkt ger samma resultat. Där kan skapas problem eftersom vi hela tiden är delaktiga i sociala processer och i mitt fall upplevelser av diskriminering kan förändras (Trost, 2005: 111).

Det finns fyra komponenter hos reliabilitet begreppet (Ibid.):

1. *Kongruens* - innebär likhet mellan frågor (i varje utförd intervju)
2. *Precision* - beskriver intervjuarens sätt att registrera svar
3. *Objektivitet* - rör intervjuarens sätt att registrera. Om intervjuaren registrerar samma sak på likvärdigt sätt är objektiviteten hög
4. *Konstans* - hänger samman med tidsaspekten; fenomenet som utgör ett huvudfokus för intervju förblir samma.

Konstans är inte lika aktuell vid kvalitativa intervjuer eftersom det är just förändringar som är intressanta (Ibid.). Esaiasson et al. (2012: 63) poängterar att det som minskar studiens reliabilitet är slump- och slarvfel; i mitt fall otydliga anteckningar, hörfel, missförstånd under själva intervjun, samt översättningsfel vid transkribering av insamlade data. För att ha så hög reliabilitet, tack vare samtycke från intervjupersoner spelade jag in mina intervjuer.

”Att fastställa intervjuutskriftens validitet är mer komplicerat än att försäkra sig om dess reliabilitet” poängterar Kvale et al. (2009: 201). Enligt Esaiasson et al. (2012: 57) brukar validitet beskrivas med tre definitioner som används synonymt: (1) korrelation mellan teoretisk definition och operationell indikator, (2) avsaknad av systematiska fel, (3) studien mäter det den avser att mäta. För att ha en så hög validitet som möjligt gjorde jag kvalitativa intervjuer som möjliggjorde en djupare analys av intervjupersoners subjektiva upplevelser, känslor och erfarenheter. Hade jag istället gjort en kvantitativ undersökning, t.ex. en enkät, hade inte den enskilde intervjupersons subjektiva svar kommit fram på samma sätt. Genom att välja en kvalitativ analysmetod ökade jag studiens validitet.

När ett resultat från en intervjuundersökning verkar vara tillförlitligt (reliabilitet är hög) och giltigt (validitet är hög) kvarstår en viktig fråga om resultaten är generaliserbara (Kvale et al., 2009: 280). Eftersom jag har valt att göra en kvalitativ intervjuundersökning för att analysera subjektiva upplevelser blir generalisering väldigt svårt att genomföra, om inte omöjligt. Det som är viktigt att betona är att jag enbart har intervjuat tio personer vilket inte är ett tillräckligt stort antal personer för att kunna generalisera till alla polska kvinnliga migranter om hur diskriminering p.g.a. etnicitet och genus upplevs men meningen med uppsatsen är en pilotstudie som ämnar förstå hur och på vilka sätt kvinnliga polska migranter upplever diskriminering och stigmatisering.

4. Resultat & Analys

I detta kapitel redovisas studiens resultat och analys av transkriberat intervjumaterial. Vi återgår till att besvara den övergripande frågan: *Vilka erfarenheter har kvinnliga polska migranter av diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/eller genus, och vilka konsekvenser får dessa?* Eftersom studien är gjord i ljuset av Brexit kommer Brexit involveras i hela analysen. För att uppnå uppsatsens syfte och besvara den övergripande frågeställningen är redovisning uppdelad i två delar. Första delen svarar på fråga *a) Hur upplever polska kvinnliga migranter diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus?* Den andra delen besvarar fråga *b) Vilka konsekvenser får deras erfarenheter och upplevelser?*

I detta kapitel används fiktiva namn. Eftersom jag själv översatte intervjumaterialet tillät jag mig själv att översätta det på ett sätt som binder ihop texten.

4.1 Diskriminering, stigmatisering och Brexit

a) Hur upplever polska kvinnliga migranter diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus?

Diskriminering och stigmatisering uttryckt på olika sätt

Kvinnor i studien som har upplevt diskriminering och stigmatisering påstår att de kan anta olika former allt från blickar, nedsättande kommentarer, sämre behandling till direkt fysisk

diskriminering. Nedan visas citat som på ett bra sätt belyser de olika sätt som diskriminering uttrycker sig i.

”Jag kan ge ett konkret exempel. Det var en sjuksköterska som var ”deputy manager”. Det var en typisk bullying. [...] Flertalet gånger sa hon till mig att om jag har problem med att uppfylla sina skyldigheter, vilket absolut inte var sant, då kan jag flytta tillbaka till mitt land och arbeta där i enlighet med mina principer från Polen. [...] När någon säger; okej jag ska fixa det med Krystyna, hon vet allt. Då säger min manager; men hon är *bara en vanlig sjuksköterska*. Det är sådana situationer som gör ont. [...] Vi hade en akut situation. Jag sa till alla vad de skulle göra [...] Hon (manager) istället för att fokusera på situationen [...] sade till mig; prata tydligt för ingen kommer förstå vad du säger.”

//Krystyna, 43 år

Krystynas manager identifierade henne i enlighet med hennes etnicitet och inte i första hand som en yrkeskunnig individ. Sådan dålig behandling är inte enbart på basis av hennes etnicitet men också pga. hennes språkkunskaper. Andra intervjupersoner berättade om liknande situationer där deras språkkunskaper, engelska uttal eller avsaknad av regionala dialekter blivit ett sätt att ta i.

”Jag hade t.ex. en situation där jag stod nära dörren och började prata med en kund. En äldre man som stod nära sprang in i butiken och började skrika på mig och frågade varför jag var där och vem lät mig arbeta där [...] Det var pga. att jag var polsk. Han hörde att jag inte hade den typiska accenten som finns här i Sunderland. Våldigt otrevlig situation.”

//Bozena, 26 år

”Det är diskriminering genom dumma skämt. Vissa skrattar åt att jag är blond, speciellt män som inte känner mig så väl. De tänker att pga. att jag är blond, polsk, inte kan prata perfekt engelska då kan de skratta åt mig. Men så är det inte. [...] För några dagar sedan hade jag en situation där jag sade; I need to *ship* this palette today. Och då skämtade en tjej och sa; You would like to *shit* this palette yeah? Jag behöver väl inte säga något mer?”

//Zofia, 31 år

Dessa kvinnor berättar att de har blivit diskriminerade pga. deras accent och språkkunskaper. Forskare som Heath & Cheung (2006: 22) samt Berthoud (2000: 390-391) betonar att just bristande språkkunskaper kan utgöra en grund för diskriminering bland etniska minoritetsgrupper, framförallt i första generationen av migranter. Som påpekats tidigare är detta ett fenomen som den andra generationen av immigranter inte borde utsättas för på samma sätt eftersom de är uppvuxna i Storbritannien. Dock betalar även andra generationen ett pris för sin etnicitet (ethnic penalties) så ”sämre” språkkunskaper förklarar alltså inte helt den första generationens svårigheter.

Danuta, 32år, berättade om att hon känner sig diskriminerad när det gäller möjligheter att få ett jobb.

” [...] Varje gång jag ansöker om något jobb är det aldrig någon annan än britt som får anställning. [...] Igår var jag återigen på en arbetsintervju. Allt gick bra som vanligt. Men någon var bättre. Ofta får jag höra att jag var bäst. Men det finns alltid någon annan som får jobbet. [...] På varje arbetsintervju var det en stor fördel att jag är polsk, en person som kan prata två språk. Men det har aldrig hjälpt mig att få en anställning.”

//Danuta, 32 år

Enligt Danuta avgör hennes etnicitet möjligheter på den brittiska arbetsmarknaden. Enligt Heath & Cheung (2007: 541-543) första generationen av *alla* etniska minoritetsgrupper i Storbritannien i synnerhet *Caribbean, Indians, Bangladeshi* och *Pakistani*, upplever diskriminering på etniska grunder på basis av arbetslöshet och begränsad tillgång till icke manuella arbeten. Existens av diskriminering i *alla* etniska minoritetsgrupper kan delvis förklara Danutas svårigheter att få en anställning, trots hennes kvalifikationer och språkkunskaper. Enligt författarna första generationen av etniska minoriteter i synnerhet från Västeuropa och Irland behandlas på jämlika villkor som *White British*. Utifrån detta påstående kan Danutas Centraleuropeiska ursprung spela en avgörande roll i hennes försök att hitta en anställning.

För Zofia antog diskriminering en fysisk form. Hennes manager sade det inte rakt upp i ansiktet men hon kände att det var pga. att hon är polsk. Zofia har aldrig sätt henne putta någon eller dra i någon annans kläder vilket enligt henne är ett tydligt tecken på att hon diskrimineras.

”[...] jag blev puttat flera gånger och min manager drog i mina kläder. Då

kände jag mig diskriminerad. Jag har aldrig sätt henne göra så mot någon annan. Hon sade inte till mig att hon diskriminerar mig eftersom jag är polsk. Men jag tror inte att hon skulle våga göra likadant mot briter.”

//Zofia, 31 år

Trots att alla kvinnor i studien är medvetna om att diskriminering och stigmatisering av polska kvinnor i Storbritannien förekommer menade några att de aldrig själva blivit utsatta för detta. Heath & Cheung (2007: 541-543) betonar att det är just första generationen av *Bangladeshi*, *Caribbean*, *Indians* och *Pakistani* som upplever starkast diskriminering i Storbritannien. Dessa minoriteter lider också av stark diskriminering på basis av hudfärg och ras (Heath et al., 2013: 5). Detta kan förklarar varför *Whites* upplever mindre diskriminering som i sin tur återspeglar rasism i det brittiska samhället.

”Jag har aldrig upplevt diskriminering själv. Har aldrig haft någon sådan situation.”

// Alexandra, 28 år

”Man ständigt hör om diskriminering. Jag har inte upplevt diskriminering själv, inte mina närmaste vänner heller. Dock förekommer det många sådana situationer hela tiden.

//Julia, 34 år

”Jag har aldrig upplevt diskriminering själv. Självklart misstänker jag ibland att någon är en xenofob och inte tycker om mig pga. min nationalitet. Men under fem år som jag har spenderat här så har jag aldrig upplevt direkt diskriminering.[...] Efter Brexit har jag känslor inom mig att någon kanske vill såra mig. Även om här i Newcastle över 60% röstade för att stanna. Med jag tror att det (rädslor) sitter mer i mitt huvud.”

//Halina, 40 år

Halina, 40 år har aldrig upplevt diskriminering. Dock påpekar hon att efter folkomröstningen började hon känna sig mer osäker. Hon berättade också att hon ogärna talar polska på bussen av rädsla för att andra skall höra. Det kan ha en tydlig koppling till stigmatisering av polacker och

hate-crimes som blev så omtalade under Brexit-kampanjen (Myslinska, 2016: 29 september). Halinas rädsla att visa hennes nationalitet kan enligt mig delvis förklaras utifrån M.C. Stafford & R. R. Scott- definition som hävdar att stigma är ett karaktärsdrag hos en person som strider mot normer; där normer definieras som en gemensam uppfattning att en person bör bete sig på ett speciellt sätt. Jag förstår det som att Halina inte vill inte strida mot normer; i det fallet tala polska på offentliga platser i Storbritannien där engelska språket anses vara en norm. Genom att använda sig av ett sådant taktik skyddar hon sig själv mot stigmatisering från det brittiska samhället.

Att jobba i arbeten som inte motsvarar polska kvalifikationer

Personer från etniska minoritetsgrupper löper större risk för exkludering från den brittiska arbetsmarknaden den återstår uppdelad på basis av genus och etnicitet. Detta leder till att kvinnor i etniska minoritetsgrupper hamnar i distinkta sektorer av arbetsmarknaden vilket kan vara ett tecken på diskriminering och ett symptom på etnicitet och genus stereotyper som ser etniska minoritetsgrupper som mer lämpade för vissa arbeten framför andra (Bradley & Healy, 2008: 21). Trots att minoriteter har svårare att få en anställning lyckades ändå alla kvinnor i studien hitta ett arbete. Även om dessa arbeten inte motsvarar kvinnornas kvalifikationer ifrån Polen så tycker de fortfarande att detta *inte* kan räknas som en form av diskriminering eftersom det är deras egna val. Språk nämns som en huvudaspekt vilket visar att dessa kvinnor inte har orimliga förväntningar och förutser att en viss nivå av engelska är ett krav.

”Man kan kolla från två olika perspektiv. När det gäller mig, var det absolut inte diskriminerande. Om jag bestämmer mig för att flytta utomlands och arbeta inom mitt yrke men i ett annat land [...] då tycker jag att det är en väldigt bra idé att börja arbeta på en grundnivå. [...] Dock finns det många personer här som tycker det är orättvist eftersom de har arbetat under många år i sitt hemland. Här måste man vänta på att få tillåtelse till att arbeta inom sitt yrke.”

//Krystyna, 43 år

Krystyna, 43 år, menar på att hon var tvungen att vänta länge tills hennes utbildning blev erkänd i Storbritannien. Enligt Berthoud (2000: 390-391) utbildningar som icke är erkända på den brittiska arbetsmarknaden kan utgöra en grund för diskriminering som etniska minoritetsgrupper utsätts för.

Krystyna kände sig dock inte diskriminerad utan tyckte att det är precis så som det ska vara när man emigrerar till ett annat land, där det finns andra procedurer.

”Det beror på vilket perspektiv man kollar på det. Det finns två sidor.

Om man accepterar det man gör (sitt jobb) och det gör en nöjd då är det inte diskriminering. Om man däremot vill jättegärna, som jag, arbeta inom sina kompetensområden och det egentligen inte finns några hinder men man ändå inte kan få något jobb då kan det vara en form av diskriminering.”

// Elzbieta, 33 år

Elzbieta påpekar om någon har tillräckliga språkkunskaper, erkända kvalifikationer och går på arbetsintervjuer, precis som hon själv, då kan det uppfattas som diskriminering. Denna form av diskriminering på etniska grunder liknar den diskriminering som andra generations migranter utsätts för (Heath & Cheung, 2007: 540-543) eftersom i Elzbietas fall är det inte språk eller utbildning som utgör diskrimineringsgrunder som är vanligt för första generationens migranter. (Heath & Cheung, 2006: 19). Detta leder till att Elzbieta bör ligga i princip på samma nivå som *White British* i termer av just språk och utbildning. Dock möter hon fortfarande mindre chanser på den brittiska arbetsmarknaden och ständigt får avslag när hon ansöker om ett arbete jämfört med *White British*.

Diskriminering av kvinnor

Alla kvinnor i studien är överens om att kön har betydelse för diskriminering som de utsätts för och att den ser olika ut beroende om den riktas mot kvinnor och män. Detta kan kopplas till uppsatsens teoretiska ramverk; intersektionell teori i vilken genus kan fungera som en diskrimineringsgrund (Lykke, 2005: 8). Enligt intervjupersoner kvinnor oftare utsätts för diskriminering pga. att kvinnor fortfarande behandlas som svagare av män. Samt att kvinnor generellt upplever allt mycket mer än män.

”Oftast säger man att kvinnor oftare utsätt för diskriminering. [...] Om man t.ex. vill få en högre position på sin arbetsplats blir det självklart svårare för en kvinna. [...] Hon kan bli gravid, har familj. Det är en typ av diskriminering.”

// Stanislawa, 34 år

Två kvinnor berättade om att kvinnor i Storbritannien är behandlade på ett dåligt sätt eftersom många brittiska män är sexister. Det visar på att kvinnor i många fall blir objektifierade.

”Jag tycker att briter är en annan typ av sexister än vad polacker är.

Eftersom polacker är ofta sexister hemma. Däremot briter är väldigt öppna med sina sexistiska skämt. [...] Är man blond blir det ännu värre.”

// Zofia, 31 år

”Jag tycker att briter behandlar kvinnor som saker. Vilket påverkar sättet på vilket vi polska kvinnor är behandlade här. När det gäller dumma kommentarer så kommer de oftast från män.”

// Julia, 34 år

Dubbel diskriminering

Kvinnor i etniska grupper erfar en ”dubbel diskriminering” på basis av etnicitet och genus (Berthoud, 2000; Heath & Yi Cheung, 2006 & 2007; Brynin & Güveli, 2012; Bradely & Healy, 2008). Utifrån en intersektionell teori kan vi också se hur olika socio-kulturella hierarkier interagerar med varandra och genererar diskrimineringsgrunder; *genus* och *etnicitet* (Lykke, 2005: 8) som skapar en dubbel diskriminering. Trots att forskning bevisar att kvinnor i minoritetsgrupper är offer för dubbel diskriminering så tycker fortfarande intervjupersonerna att i första hand är det *genus* som formar den diskriminering de utsätts för. Trots att nedsättande kommentarer oftast kommer från män, påstår Krystyna att den diskriminering som hon utsätts för kommer inte från hennes manager. Den kommer från en *avundsjuk kvinna*.

”Jag tycker generellt att ”vara en kvinna” på en arbetsplats spelar en stor roll. Om man sedan lägger till att en kvinna är från ett annat land [...] blir det ännu värre. Så jag skulle hålla med om att det skapas en dubbel diskriminering för utländska kvinnor”.

// Bozena, 26 år

Bozena menar på att enbart faktum att en arbetare är en kvinna spelar en stor roll. Detta tankesätt leder direkt till en annan polsk kvinna som berättade till mig att:

”Vi lever i 2000-talet. Man borde inte längre prata om att det finns en kvinna och en man. Vi vet att kvinnor kan prestera lika bra som män. Ibland även bättre. Här stöter man på nedsättande kommentarer mot kvinnor varje dag.”

// Elzbieta, 33 år

”Idag hade vi ett möte om hur man ska driva ett företag. [...] Jag var den enda kvinnan där. Dessutom en blondin. Därför hörde jag väldigt många skämt riktade mot mig. När jag sade något fel då skrattade de och rättade mig. Det kändes som en form av diskriminering.”

// Zofia, 31 år

”Det spelar nog inte någon större roll (att jag är från Polen). Större roll spelar faktum att jag är en kvinna [...] Jag är en person som tar hand om sig själv. [...] Och då finns det en person bredvid mig, min manager, som tvättade håret för tre dagar sedan och som har samma kläder tre dagar i rad. Det finns Krystyna som utgör sitt jobb rätt, ser bättre ut än henne och som alla vill prata med. Det finns situationer där jag sitter på kontor och pratar med min manliga arbetskollega och då blir min manager också arg. Men den ilskan kommer inte från min manager. Den kommer från en *kvinna*.”

// Krystyna, 43 år

Att vara en *kvinnlig polsk* migrant

Att arbeta i Storbritannien som en kvinnlig polsk migrant är inte enkelt, visar mina intervjuer. På frågan om att vara en *polsk kvinnlig* migrant skapar möjligheter eller barriärer på den brittiska arbetsmarknaden fick jag följande svar:

”Barriärer om man inte kan språket. Ibland skapar vi själva barriärer. Och det vet jag från min egen erfarenhet. Jag vet att jag inte kan utföra vissa arbeten. Och då försöker jag inte ens”.

// Halina, 40 år

”Det är någonting som människor har skapat själva. En individ ansvarar inte för allt. Men jag tycker att hela det polska samhället utomlands har gett sig själva ett etikett.”

// Aleksandra, 28 år

Citaten visar att barriärer är något som immigranter kan skapa själva. Enligt Halina är språket den största barriären som inte går att hoppa över om hen själv inte vill förbättra sina språkkunskaper. Detta kan kopplas till Health & Cheung (2006: 22) och Berthoud (2000: 390-391) som hävdar att bristande språkkunskaper kan utgöra en grund för diskriminering bland minoriteter. Det visar dock också på att hon och andra kvinnor i studien inte har orimliga förväntningar när de emigrerar till Storbritannien och är medvetna om att en viss nivå av engelska är ett krav för att få en anställning. Alexandra lägger till att det polska samhället i Storbritannien har själva skapat en etikett; polsk kvinnlig migrant och polsk migrant generellt.

”Det är löjligt. Att vara en polsk kvinnlig migrant bör behandlas som en stor fördel. På varje arbetsintervju var det en stor fördel att jag är polsk, en person som kan två språk. Men det har aldrig hjälpt mig att få en anställning.”

//Elzbieta, 33 år

”Människor styrs av stereotyper. Stereotyper om polacker; en polsk kvinnastäderska en polsk man som en rörmokare. Men å andra sidan är en polsk kvinna en hårt arbetande person. Många här uppskattar sådana personer.”

// Maria, 36 år

Elzbieta betonar att ”vara polsk kvinnlig migrant” bör ses som en fördel, dock om kvinnan i frågan kan språket. Maria påpekar dock att människor fortfarande styrs av stereotyper. En polsk kvinna ses som en städerska och en polsk man som en rörmokare. Ett sådant resonemang kan kopplas till den Edward E. Jones definition som säger att stigma kan ses som en länk mellan ett attribut och en stereotyp vilket leder till att en person kopplas till oönskade egenskaper. (Link & Phelan, 2011: 363). Att vara en *polisk kvinna* ses som en attribut som har en direkt koppling till den stereotypa ”poliska städerskan” som pga. sin begränsade språk och sociala nätverk utför de smutsiga arbeten som briter oftast inte vill utföra (Brooks & Simpson, 2013: 60). På det sättet länkas attribut med stereotyper om polacker som finns i Storbritannien som leder till att polska kvinnliga migranter negativt utvärderas i termer av t.ex. devalverad social identitet eller kan uppfattas som illegitima. (Kurzban & Leary, 2001: 187-188).

Stigmatisering av polacker

Stigmatisering har diskuterats ovan som närliggande till diskriminering. Vad gäller Brexits roll för stigmatisering av polacker i Storbritannien finns lite delade åsikter. Intervjupersonerna berättade dock om att briter börjat titta på polacker som enbart immigranter som bör lämna Storbritannien efter folkomröstningen. Upplevelserna har en nära koppling till att Brexit-kampanjen, som enligt flera kvinnor har upplevt en förändring även om inte alla har upplevt en stor förändring.

”Man kunde genomföra hela Brexit kampanjen på ett helt annat sätt. Men om man stormar överallt i media med bilder som visar immigranter som är på väg mot Storbritannien och vill ta alla jobb, då finns det ingen annan möjlighet än att människor faktiskt börjar tro på det.”

// Halina, 40 år

”Generellt har man alltid pratat om diskriminering och om immigranter. Men folkomröstningen visade att majoriteten av briter inte vill ha immigranter. här Det har påverkat mig negativt.”

//Julia, 34 år

”Självklart påverkar Brexit stigmatisering [...] Det enda som alla pratade om var immigranter som kommer behöva lämna. De var inte medvetna om att Brexit inte handlar enbart om immigranter. Efter folkomröstningen började briter fråga oss när vi börjar packa våra väskor och flyttar tillbaka. När det gäller stigmatisering och faktum att vi (polacker) har ett etikett. Det har vi alltid haft.”

// Elzbieta, 33 år

Trots att intervjupersonerna är medvetna om att stereotyper, negativa attityder och hate-crimes har alltid funnits i Storbritannien (Myslinska, 2016, 29 september) så påstår kvinnorna i studien att efter Brexit-kampanjen blev allt mycket mer offentliggjort och synligt. Samt att stigmatisering av polacker har sedan folkomröstningen pågått i allt större grad. För personer som röstade för att lämna EU var immigranter det största problemet (Ibid) vilket kan ses i intervjupersonerna svar. Enligt kvinnorna i studien har hela Brexit-kampanjen baserat i princip enbart på immigranter som utnyttjar det brittiska sociala välfärdssystemet och minskar levnadsstandard i Storbritannien. Sådana åsikter uttryckte många brittiska politiker, t.ex. premiärministern David Cameron (Ibid.). Kvinnornas

åsikter och observationer stämmer överens med Myslinskas studier (Ibid.) som visar på att anti-polska inslag har under senaste tiden blivit normaliserade och accepterade i media, på den politiska arenan samt i den offentliga diskursen i Storbritannien. Intervjupersonerna berättade också om att Brexit ”gav ett samtycke” och större frihet till alla briter som tidigare inte vågade prata.

”Rasister kände sig säkra. De tänkte att nu åker alla immigranter och briter kan göra vad de vill. De trodde att Brexit gav de ett samtycke.”

// Maria, 36 år

”Enligt mig gav Brexit något slags samtycke [...] till de personer som tidigare inte vågade säga något. Nu känner dessa människor att de kan allt eftersom Storbritannien ändå är på väg ut ur Europeiska Unionen.”

// Bozena, 26 år

”Människor fick kanske inte direkt ett samtycke, men större frihet för att visa vad de tycker om andra. Tidigare var det politiskt korrekt att inte visa sådana känslor. Vi har inte den statusen här som mörkhyade personer som inte får kallas för t.ex. svarta. De har någon slags mantel runt om sig. [...] Det har inte vi (polacker).”

// Elzbieta, 33 år

Jennifer Crocker beskriver att stigmatiserade personer besitter vissa karaktärsdrag/ attribut som skapar en social identitet som undervärderas i ett särskilt socialt sammanhang/ kontext (Link & Phelan, 2001: 364-365). Situationen i Storbritannien är väldigt speciell med tanke på att det aldrig har hänt förut att ett land lämnar EU. Samtidigt har Brexit-kampanjen, enligt intervjupersonerna, baserat enbart på immigranter som tar briternas jobb och genererat en våg av hat mot immigranter. Dessa två aspekter tillsammans enligt mig leder till att stigmatisering av polacker i Storbritannien har börjat pågå i ännu större grad. Utifrån Crockers definition stigmatiserade personer; i detta fall polackers; främsta attribut dvs. deras *etnicitet* och faktum att de är *immigranter* i Storbritannien skapar deras sociala identitet och leder till att de i princip direkt undervärderas och negativt behandlas.

Brexit och polska migranternas möjligheter på den brittiska arbetsmarknaden

Kvinnorna som deltog i denna studie tyckte att Brexit kommer att påverka polackers möjligheter på den brittiska arbetsmarknaden vilket kan kopplas till ovannämnd starka stigmatisering av polacker.

”Jag är rädd för att jag kommer ha svårt att hitta ett jobb eftersom jag är en immigrant här. Och för att jag är en polsk immigrant. Vi hör röster som lugnar oss lite, när t.ex. Theresa May säger att hon vill att vi (polacker) ska stanna kvar här. Men jag tror inte på dem.”

//Halina, 40 år

”Jag tror det kommer påverkas negativt. Dock är det svårt att avgöra. Mycket är osäkert. Det sägs att konsekvenser som Brexit för med sig kommer först synas om några år.”

//Danuta, 32 år

” [...] Allt är ett stort frågetecken. Storbritanniens premiärminister säger: *Brexit means Brexit*. Det betyder att hon själv inte vet vad Brexit egentligen innebär. [...] Britter kanske kommer att föredra att anställa britter. De (britter) vill ju ha det gamla Storbritannien tillbaka.”

// Stanislawa, 34 år

”Det har aldrig hänt innan att ett land lämnar EU. Så det är svårt att avgöra. Det blir nog svårare att komma hit och hitta ett jobb. Men de som sitter här länge och arbetar hårt kommer väl inte påverkas.”

// Maria, 36 år

Intervjupersonerna är osäkra på vad som kommer att ske efter Brexit och hur den brittiska arbetsmarknaden kommer att se ut. Intervjupersonerna vet inte heller hur britternas inställning till polacker kommer att förändras under tiden. Intervjupersonerna påpekar också att de som röstade hade stor kunskapsbrist när det gäller vad Brexit faktiskt kommer att innebära.

”Om jag var en brittisk arbetsgivare då hade jag inte velat att förlora min arbetskraft oavsett allt.”

// Maria, 36 år

Maria har fortfarande hopp om att brittiska arbetsgivare uppskattar sin polska arbetskraft som är såpass enorm och enligt Elgenius (2017: 262) 84,6 % anställda av polacker i Storbritannien är anställda samt genererar stora summor till den brittiska ekonomin (Dustmann & Frattini (2014: 37).

Stigmatisering och sociala förmåner

Intervjupersonerna berättade om att de arbetar hårt, betalar skatter och aldrig tar sociala förmåner vilket kan kopplas till Dustmann & Frattini (2014: 37) som visade på att de som emigrerade till Storbritannien sedan år 2000 har betalat mer i skatt än vad de har fått i form av bidrag. *A10-immigrants* har bidragit till Storbritanniens ekonomi och har 16 procentenheter lägre sannolikhet att ta emot förmåner och skattelättnader än *Natives* (Ibid.).

” [...] Det enda som Brexit-kampanjen handlade om var immigranter. De tror på att det är en övergångsperiod och att de snart kommer tjäna stora pengar och inte behöva betala pengar som går till immigranter. Det är synd att man inte skiljer på immigranter från och utanför Europa. Det är bara att titta på statistiken och se hur många polacker får sociala förmåner jämfört med hur mycket skatt de betalar.”

// Julia, 34 år

”När Boris Johnson och Nigel Farage genomförde sina kampanjer hade de bussar som var täckta av bilder som visade en stor våg av immigranter. De två skapade den stora vågen av hat här. Är jag (som polack) ansvarig för dålig ekonomi här? Hur? Jag kommer hit, arbetar och betalar skatt.”

// Halina, 40 år

”Jag jobbar här, betalar skatt, tar inte emot några sociala förmåner. Jag utnyttjar inte Storbritannien.”

// Danuta, 32 år

Citat ovan visar dessa kvinnors frustration när det gäller den stereotypen att polacker emigrerar till Storbritannien för att leva på sociala förmåner. Alla kvinnor som deltog i denna studie arbetat hårt för allt de har i Storbritannien.

4.2 Konsekvenser

Vilka konsekvenser får deras erfarenheter och upplevelser?

Intern diskriminering

En konsekvens av extern diskriminering och stigmatisering som dessa kvinnor utsätts för är försvårade relationen inom den polska gruppen som utgör en stor diaspora med ett förhållandevis starkt civilsamhälle. Detta benämner jag här intern diskriminering. Intervjupersonerna pekar på att polacker i Storbritannien undervärderar/ diskriminerar varandra i Storbritannien. Detta stämmer överens med Elgenius (2017: 276) som påpekar att alla generationer av polacker känner sig diskriminerade och undervärderade. Den första generationen som emigrerade efter EU-östatutvidgning undervärderas av briter, av polacker som kom vid Solidaritets tiden och även av efterkrigs migranter. Enligt kvinnorna även polacker som emigrerar till Storbritannien vid ungefär samma tid behandlar varandra dåligt. Anledningen till detta är enligt intervjupersonerna *avundsjuka* inom gruppen.

”De diskriminerar sig väldigt mycket. Det finns mycket avundsjuka mellan polacker. Jag skulle verkligen vilja att det polska samhället skulle hålla ihop mer istället för att diskriminera varandra.”

//Danuta, 32 år

”Det är en kamp för överlevnad. *Rat race*. Och såklart avundsjuka. Det är det ordet som jag kommer säga om och om igen.”

// Elzbieta, 33 år

”De undervärderar varandra. Det är nog pga. att vi (polacker) är så avundsjuka på att andra har en bättre bil, större hus, finare barn. Vi kan inte vara glada för någon annans skull. Vi kan inte heller bygga några relationer mellan varandra.”

//Halina, 40 år

Faktum att enligt intervjupersonerna polacker i Storbritannien undervärderar och diskriminerar varandra har sina konsekvenser. Det resulterar bl.a. i att kvinnorna i studien har väldigt begränsad kontakt med andra polacker.

”Personlig kontakt har jag med få personer och då menar jag närmare kompisar, familj. Med polacker har jag också kontakt när jag hjälper mina föräldrar på jobbet. De äger en polsk butik. Jag skulle nog säga att det är mer påtvingad kontakt med andra från Polen.”

// Bozena, 26 år

” Jag känner några polacker här som jag umgås med. Om jag ska vara ärligt så letar jag inte efter fler kontakter. Jag klickar inte med andra polacker.”

//Maria, 36 år

”Så lite kontakt som möjligt. Tyvärr, vi som är en nation som emigrerar visar de värsta egenskaper. Vi är avundsjuka på varandra. Han har en bättre bil än jag. Han stjälar säkert. [...] Jag söker inte kontakter. Jag går inte till polska klubbar. [...] Jag har inte så många vänner här. Med det handlar om kvalitet än kvantitet.”

// Krystyna, 43 år

Intervjupersonerna berättar om existens av intern diskriminering och avundsjuka och vi ser konsekvensen av dessa upplevelser av försämrade nätverk eftersom kontakt med andra polacker kan hjälpa i jobbsökande och möjligheter på arbetsmarknaden (Elgenius, 2017).

De flesta av mina polska kompisar hittade jag tack vare mitt jobb och genom andra kompisar. Många träffade jag också genom en organisation som heter pozytywni.pl (Positiva) och organiserar polska event, hjälper polacker här i Newcastle. [...] Jag träffade många personer som jag vill umgås med. Men också en del personer som jag inte vill ha någonting att göra med. [...]”

// Aleksandra, 28 år

”Ja, det har jag. Många har jag träffat på jobbet, genom kompisar och en organisation Pozytywni (Positiva). Generellt försöker jag att umgås med polacker. Självklart finns det allmänna åsikter om att polacker inte tycker om varandra utomlands. Men jag vill inte tänka så tills jag faktiskt upplever något sådant.

//Julia, 34 år

Båda har kontakt med andra polacker i Storbritannien. De berättar att många polska kompisar träffade dem genom en polsk organisation; *Pozytywni (Positiva)*. Detta har en koppling till Elgenius studier (British Academy, 2017, 68-75) som beskriver att det finns ett flertal initiativ ifrån det polska civila samhället i Storbritannien som tillhandahåller stöd och kompetens samt ger skydd mot stigmatisering av etniska minoriteter och därför är av central betydelse.

Kvinnans roll i hemmet

För att kunna vidare analysera den interna diskrimineringen bland polacker men rikta mig in på det intersektionella tankesättet med genus som diskrimineringsgrund undersökte jag hur dessa polska kvinnors roll i hemmet ser ut.

Kvinnorna i denna studie tyckte att tiden för att kvinnor skall vara hemmafruar och leva i enighet med en traditionell familjemodell är omodern. Olika ansvarsområden säges vara jämt fördelade även om det är tydligt i mina intervjuer att kvinnorna fortfarande tar mer hand om barnen vilket även är tydligt i citaten nedan.

”Traditionell familjemodell skulle aldrig fundera för mig. Jag sa direkt till min man innan vi skaffade familj att jag aldrig kommer att vara en hemmafru som sitter hemma. [...] Jag tar mer hand om barn, deras fritid. Men det beror nog mest på att jag gillar att göra det. Sen har jag ju mer tid också. Jobbar 50%. [...] Ansvarsområden är uppdelade mellan oss.”

// Elzbieta, 33 år

”En polsk familjemodell skulle jag kalla den. Vi försöker att bevara det polska i vårt hem. Men samtidigt har jag tid för mig själv. [...] Jag tycker att nu för tiden är kvinnor mer medvetna om sitt värde och hittar mer tid för sig själva.”

// Julia, 34 år

Julia menar på att kvinnor värdesätter sig mer än innan och respekterar sin egen tid mer. Detta är en anledning till att den traditionella modellen sällan förekommer bland intervjupersonerna. Tidigare var det genus, faktum att man är en kvinna, avgörande för hennes familjeliv. Idag vill kvinnor arbeta och har fördelade ansvarsområden. Detta kan innebära att kvinnor i studien vill gå ifrån att vara en sk. *distracted worker* som Acker (2011: 67) beskriver som en person, oftast en kvinna, som

är distraherad av äktenskap, barn och hushållsarbete som i sin tur enligt författaren leder till inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Kvinnorna vill sträva efter det ”ideala arbetare” som enligt Acker (2011: 67) utgörs av män.

En intressant aspekt som dök upp bland intervjuerna var att det inte är ekonomiskt möjligt att överleva ekonomiskt med en traditionell familjemodell där mannen är familjens enda försörjare.

”Det går inte att överleva med en lön här. Jag kan inte stanna hemma. Jag är inte hemmafrutypen.”

//Krystyna, 43 år

”Jag tror att den modellen (traditionella) har dött för länge sedan. Anledningen till detta är säkert ekonomi. Jag vet inte hur mycket en man skulle tjänat för att låta kvinnan sitta hemma och tar hand om alla ansvarsområden i hushållet.”

// Bozena, 26 år

Sorg, ilska och besvikelse

En annan konsekvens av extern diskriminering i Storbritannien som polska kvinnor i studien utsätts för personliga upplevelser och känslor som sorg, ilska och besvikelse.

”Jag var konstant gråtfärdig [...] Stelhet i hela kroppen, nacken, ryggen, händer eftersom du inte vet vad någon kommer snart säga till dig. [...] Det är sådana känslor som är svåra att beskriva. [...] Det var ilska inom mig. Flera gånger stod jag vid dörren med en resväska i handen. Så har det varit under många år. Jag brukade packa mina väskor några gånger under samma dag. Sorg, ilska, besvikelse.”

//Krystyna, 43 år

”Ilska, hat. Jag var besviken.”

//Elzbieta, 33 år

”Jag kände mycket frustration”

//Zofia, 31 år

Känslor som fanns inom dessa kvinnor var väldigt negativa. När de utsattes för olika former av diskriminering var de arga och frustrerade över hela situationen. Sällan berättade intervjupersoner om att de kände sig ledsna. De var mer besvikna över att de utsätts för diskriminering trots att de inte är sämre än andra.

För kvinnorna i studien är diskriminering något väldigt bekant. Det som visade sig i många av mina intervjuer är att polska kvinnor känner att den diskriminering de utsätts för ofta sopas under mattan. Intervjupersonerna berättade att även om de anmälde en sådan dålig behandling hade inga åtgärder tagits. Krystyna berättade om detta i termer av *dold diskriminering*.

”Självklart var sådana saker (nedsättande kommentarer) sagda när ingen annan var närvarande. På så sätt fanns det inga vittnen. [...]
Jag vågar att säga att jag är utsatt för *dold diskriminering*.
//Krystyna, 43 år

Elzbieta, 33år, som deltog i min intervjustudie tyckte att hennes röst hördes inte lika mycket som andras.

”Jag hade en sådan situation där en arbetskollega hade skrivit ett brev som innehöll en anmärkning om att han känner sig väldigt dåligt behandlad från min sida och att jag diskriminerar honom på arbetsplatsen. Min synvinkel togs inte i beaktandet. Jag kunde inte försvara mig. Hela situationen sopades under mattan.”
// Elzbieta, 33 år

Stanislawa, 34 år, som många andra kvinnor, påpekade att polacker förbjuds att prata polska med varandra på sin arbetsplats.

” [...] En gång sa en arbetskamrat till mig och en till polack att vi inte får prata polska. Men manager sopade allt under mattan och tyckte att en sådan situation hade aldrig förekommit. [...]”
//Stanislawa, 34 år

Ovan nämnda situationer visar att diskriminering som polska kvinnor utsätts för antingen är i form av dold diskriminering där inga andra är närvarande. Eller att dålig behandling sopas under mattan. Det är viktigt att förstå *både* extern och intern diskriminering i migrations-sammanhang för att kunna förstå migranters situation. Även om kvinnorna i studien berättat om existens av intern diskriminering mellan polacker i Storbritannien så visar Elgenius (2017, 68-75) att det finns bevis på att polacker trots allt hjälper varandra genom ett relativt synligt civilsamhälle och att denna hjälp påverkar och förbättrar möjligheter både för socio-politisk och socio-ekonomisk integration. Det finns flertal initiativ ifrån det polska civila samhället i Storbritannien som ger skydd mot stigmatisering av etniska minoriteter och är en plattform för att kunna protestera mot diskriminering. Tillhandahållande av stöd och kompetens är av särskilt stor vikt för migranter från Östeuropa i synnerhet polacker som befunnit sig utsatta i *Brexit Britain*. Polska organisationer i Storbritannien kan därför vara ett sätt att motverka *anti-Polish sentiment*. Det finns bevis på att starka migrantnätverk har en möjlighet att främja arbetsmarknadsmöjligheter och därför allvarligt om nätverken skulle urholkas (Ibid.).

5. Slutdiskussion

Syftet med detta examensarbete var en kvalitativ intervjustudie för att undersöka upplevelser och erfarenheter av diskriminering och stigmatisering bland kvinnliga polska migranter som jobbar i arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer ifrån Polen och besvara den övergripande frågeställningen: *Vilka erfarenheter har kvinnliga polska migranter av diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus och vilka konsekvenser får dessa?* Huvudmålet har varit att få en fördjupad förståelse av dessa kvinnors åsikter, känslor och erfarenheter av diskriminering i Storbritannien samt visa på konsekvenserna av dessa erfarenheter för kvinnliga polska migranter. Hela intervjustudien genomfördes i ljuset av Brexit.

Hur upplever polska kvinnliga migranter diskriminering och stigmatisering på grund av etnicitet och/ eller genus?

Diskriminering som kvinnor i denna studie utsätts för antar olika former; från blickar, nedsättande kommentarer om bl.a. deras bristande språk eller annorlunda accent, svårigheter att hitta en anställning men även fysisk diskriminering. Alla kvinnor tyckte att arbetet som inte motsvarar de kvalifikationer ifrån Polen inte alltid kunde ses som en form av diskriminering eftersom det är deras

egna val. De menade också att det är i många fall beror på deras språkkunskaper är bristande. Även om alla kvinnor i studien är medvetna om att diskriminering och stigmatisering av polacker i

Storbritannien förekommer menade några att de aldrig själva blivit utsatta för detta. Detta samtidigt som de beskriver att de ogärna talar polska på bussen av rädsla för att andra skall höra. Alla är utan tvekan medvetna om diskriminering och skyddar sig ifrån stigmatisering. Av intresse är att alla kvinnor i studien beskriver hur kön har en stor betydelse när det kommer till diskriminering de utsätts för. Enligt intervjupersonerna utsätts kvinnor oftare för diskriminering eftersom de fortfarande behandlas som svagare av män. Slutligen var det alltså genus som i första hand och upplevelsen av att vara en kvinna som formar diskriminering av intervjupersonerna även om Bradley och Healy (2008) visar att kvinnor i minoritetsgrupper är offer för dubbel diskriminering på basis av *både* genus och etnicitet. Alla intervjupersonerna var överens om att vara en kvinna är ett enklare offer eftersom de känner sig mer utsatta för nedsättande kommentarer eftersom de är *kvinnor*. Kvinnorna i studien diskuterade att vara en polsk kvinnlig immigrant är inte enkelt, och tyckte att det har blivit till en stereotyp som skapar mest barriärer på den brittiska arbetsmarknaden.

Många kvinnor i studien är oroliga över hur Brexit kommer påverka polackers möjligheter i Storbritannien och tycker att dessa blir mer begränsade. Men mycket är fortfarande osäkert. Även om kvinnorna i studien är medvetna om att anti- polska inslag har funnits långt innan folkomröstningen så har Brexit gett något slags samtycke till att visa sådana negativa attityder gentemot immigranter. Utifrån kvinnornas berättelser i samband med Brexit har stigmatisering av polacker pågått i ännu större grad. Enligt intervjupersonerna anledningen till detta är att hela Brexit-kampanjen baserade enbart på att skicka hem alla immigranter i få det ”gamla, goda Storbritannien” tillbaka. Många intervjupersoner berättade om deras rädsla att kunna hitta en anställning när Storbritannien väl går ut ur Europeiska Unionen. Men fortfarande hoppas på att Theresa May håller sitt ord om att européer i Storbritannien kommer att behålla sina europeiska rättigheter. Alla kvinnor i studien var frustrerade när det kommer till skatter och sociala förmåner. När Boris Johnson och Nigel Farage genomförde sina kampanjer hade de bussar täckta av bilder som visade en stor våg av immigranter. Enligt många intervjupersoner är det framförallt dessa två personer som skapade den stora vågen av hat mot immigranter. Trots att Brexit-kampanjen till stor del handlade om immigranter som utnyttjar den brittiska staten så stämmer det inte på de tio kvinnor som deltog i denna studie. Alla arbetar, betalar skatt och tar inte emot några sociala förmåner.

Vilka konsekvenser får kvinnliga polackers erfarenheter och upplevelser av diskriminering och stigmatisering?

En första konsekvens av extern diskriminering som polska kvinnliga migranter i Storbritannien utsätts för är försvårade relationen inom den polska gruppen som utgör en stor diaspora med ett förhållandevis starkt civilsamhälle vilket benämns här för intern diskriminering. Kvinnorna i studien berättade om att polacker i Storbritannien undervärderar/ diskriminerar varandra och de säger att polacker visar sina värsta karaktärsdrag utomlands. Enligt dessa kvinnor är huvudanledningen till sådana negativa attityder den polska nationella egenskapen: avundsjuka samt att polacker gillar inte när andra polacker lyckas. För att kunna analysera vidare den interna diskrimineringen bland polacker och rikta mig in på det intersektionella tankesättet med genus som diskrimineringsgrund studerade jag hur dessa polska kvinnors roll i hemmet ser ut. Det visade sig att kvinnor i studien allt mer värdesätter sig själva och respekterar sin egen tid. Samt att den traditionella familjemodellen med mannen som huvudförsörjare och kvinnan som hemmafru är bortglömd för länge sedan. Varje situation där en polsk kvinna som deltog i studien blivit utsatt för extern diskriminering var kopplad till starka känslor som kan ses som en till konsekvens av detta. De starkaste känslorna som just då fanns inom dessa kvinnor var sorg, ilska och besvikelse. Vissa var frustrerade över att de behandlas sämre än andra och utsätts för diskriminering pga. att Polen är deras hemland eller för att polska är deras hemspråk. Dock är det fortfarande så att i diskriminering som dessa kvinnor utsätts för i stor grad sopas under mattan.

5.1 Framtida forskning

Att forska vidare om polska kvinnor i Storbritannien och deras upplevelser av diskriminering är fullt möjligt och intressant. Polacker utgör den största etniska minoritetsgruppen i Storbritannien som idag är ett land som är på väg ut ur Europeiska Unionen. Det är därför av intresse att studera polacker i Storbritannien eftersom det aldrig har hänt förut att ett land lämnar EU. Det är osäkert hur den brittiska arbetsmarknaden kommer att se ut och hur britternas inställning till polacker kommer att förändras när efter Brexit. Trots att premiärminister Theresa May lugnar och säger att alla européer i Storbritannien kommer att behålla sina europeiska rättigheter. Det som jag hade kunnat göra bättre i denna studie är att intervjua fler polska kvinnor. Svårigheten att genomföra flera samtal var begränsade kontanter samt tidsbegränsning.

Käll- och litteraturförteckning

Acker, Joan (2011) "Theorizing Gender, Race and Class in Organizations", i E. Jeanes, D. Knights & P. Yancey Martin (Red.), *Handbok od Gender, Work & Organization* (s. 65-80). Storbritannien: John Wiley & Sons.

Arthur, Sue & Nazroo, James (2003) "Designing Fieldwork Strategies and Materials", i J. Ritchie & J. Lewis (Ed.), *Qualitative Research Practice, a Guide for Social Sciences Students and Researchers* (109-137). London: SAGE Publications ltd.

Ballard, Roger (1999) *Britain's visible minorities: a demographic overview*. Tillgänglig: <http://www.casas.org.uk/papers/pdfpapers/demography.pdf>

Berthoud, Richard (2000) "Ethnic employment penalties in Britain". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 26(3), 389-416, DOI: 10.1080/713680490

Bradley, Harriet & Geraldine, Healy (2008) *Ethnicity and Gender at Work: Inequalities, Capers and Employment Relations*. Palgrave Macmillan: UK.

Brooks, Ann & Simpson, Ruth (2013) *Emotions in Transpiration: Transformation, Movement and Identity*. Palgrave Macmillan: UK

Brynin, Malcolm & Güveli, Ayse (2012) "Understanding the ethnic pay gap in Britain". *Work, employment and society*, 26(4): 574-587. DOI: 10.1177/0950017012445095

Burrell, Kathy (2009) "Migration to the UK from Poland: Continuity and Change in East-West European Mobility", i K. Burrell (Ed.) *Polish Migration to the UK in the "New" European Union After 2004* (s. 1-22). USA: Routledge

Currie, Samantha (2007) "De-skilled and Devalued: The labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement". *The International Journal of Comperative Labour Law and Industrial Relations*, 23(1), 83-116

Dustmann, Christian & Frattini, Tommaso (2014) "The Fiscal Effects of Immigration to the UK". *The economic Journal*, 1-51, DOI: 10.1111

Elgenius, Gabriella (2017) "Ethnic Bonding and homing desires- The Polish Diaspora and Civil Society Making", i Jacobsson & Karolczuk (red.), *Civil Society Revisited, Lessons from Poland*. (257-284). Berghahn Books: Oxford.

Elgenius, Gabriella (2017) "Socio- Political Integration Through Diaspora Organisations and Civil Society Initiatives", i *British Academy for the humanities and social sciences* (s. 68-75). London: The British Academy.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (2012) *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.

Europeiska Unionen (2017) *Länder*. Hämtad 2017-10-29, från https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_sv#tab-0-1

FISE (2007) *Wspolczesne procesy migracyjne w Polsce a aktywnosc organizacji pozarzadowych w obszarach powiazanych z rynkiem pracy*. Warszawa: FISE. Tillgänglig: http://www.fise.org.pl/files/fise.org.pl/public/PKaczmarczyk_JTyrowicz_migracje.pdf

Heath, Anthony & Yi Cheung, Sin (2006) *Ethnic penalties in the labour market: Employers and discrimination* (No.341). Leeds :Corporate Document Services. Tillgänglig: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125104217/http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd5/reports2005-2006/rrep341.pdf>

Heath, Anthony & Yi Cheung, Sin (2007) "Nice Work if You Can Get it: Ethnic Penalties in Great Britain", i A. Heath & S. Yi Cheung (Red.) *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets* (507-550). Oxford: Oxford University Press.

Heath, Anthony, Fisher, Stephen, Rosenblatt, Gemma, Sanders, David & Sobolewska, Maria (2013) *Diversity and Integration of British Ethnic Minorities*. UK: Oxford University Press.

Tillgänglig: <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199656639.001.0001/acprof-9780199656639-chapter-2>

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2013) *Kvalitativa metoder från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur

Kurzban, Robert & Leary, Mark R. (2001) "Evolutionary Origins of Stigmatization: The function of Social Exclusion". *Psychological Bulletin*, 127(2), 187-208. DOI: 10.1037//0033-2909.127.2.187

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Link, Bruce G. & Phelan Jo C. (2001) "Conceptualizing Stigma". *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385. DOI: 0360-0572/01/0811-0363\$14.00

Lupton, Ruth & Power, Anne (2004) *Minority ethnic groups in Britain*. London: CASE-Brookings. Tillgänglig: <http://eprints.lse.ac.uk/27397/>

Lykke, Nina (2003) "Intersektionalitet- ett användbart begrepp för genusforskningen?". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, (1): 47-57

Lykke, Nina (2005) "Nya perspektiv på intersektionalitet. Problem och möjligheter". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 2(3): 7-17

Länsstyrelsen Stockholm (2017) *Sveriges nationella minoriteter*. Hämtad 2017-11-20, från <http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/Sv/manniska-och-samhalle/nationella-minoriteter/Pages/default.aspx>

Myslinska, Dagmar Rita (2016, 29 september) Post-Brexit hate crimes against Poles are an expression of long-standing prejudices and contestation over white identity in the UK [Blogginlägg]. Hämtad från <http://blogs.lse.ac.uk/brexit/2016/09/29/post-brexit-hate-crimes-against-poles-are-an-expression-of-long-standing-prejudices-and-contestation-over-white-identity-in-the-uk/>

Office for National Statistics (2006) *2001 Census: Ethnicity and Identity in the UK, A guide to comparing 1991 and 2001 Census ethnic group data: 2006*. UK: ONS. Tillgänglig: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160128195618/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ethnicity/focus-on-ethnicity-and-identity/a-guide-to-comparing-1991-and-2001-census-ethnic-group-data/index.html>

Office for National Statistics (2016) *Population of the UK by country of birth and nationality*: UK: ONS. Tillgänglig: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/bulletins/ukpopulationbycountryofbirthandnationality/2016>

Trost, Jan (2005) *Kvalitativa Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Spencer, Liz, Ritchie, Jane & O'Connor, William (2003) "Analysis: Practices, Principles and Processes" i J. Ritchie & J. Lewis (Ed.), *Qualitative Research Practice, a Guide for Social Sciences Students and Researchers* (287-320). London: SAGE Publications ltd.

White, Clarissa, Woodfield, Kandy & Ritchie, Jane (2003) "Reporting and Presenting Qualitative Data" i J. Ritchie & J. Lewis (Ed.), *Qualitative Research Practice, a Guide for Social Sciences Students and Researchers* (287-320). London: SAGE Publications ltd.

Widodo, Handoyo Puji (2014) "Methodological Considerations in Interview Data Transcription". *International Journal of Innovations in English Language*, 3(1), 101-111.

Bilaga 1. Brittisk klassificering av etniska minoritetsgrupper

Census of Population, dvs. folkräkning som i Storbritannien utförs av *The Office for National Statistics (ONS)* innehåller uppgifter om bl.a. etniska minoritetsgrupper. Frågan om etnicitet introducerades för första gången i *Census 1991*. Detta ledde till att *Census 2001* gav chansen att kontrollera etniska grupper och jämföra de över tid, t.ex. deras geografiska fördelning (Lupton & Power, 2004: 2), samt att undersöka om dessa grupper blir med tiden mer diskriminerade (ONS, 2006: 6). En svårighet med att göra en sådan jämförelse över tid är att *Census 1991* och *2001* innehåller olika antal etniska minoritetsgrupper. År 2001 introducerades nämligen *mixed race* som inte fanns med i *Census 1991* (Lupton & Power, 2004: 2). Mer specifikt introducerades fyra nya etniska grupper; *White and Black African*, *White and Black Caribbean*, *White and Asian & Any Other Mixed background*. Det som också var nytt i *Census 2001* var uppdelning av den ursprungliga *White* gruppen mellan; *White British*, *White Irish* och *Any Other White background* (ONS, 2006: s.13). De etniska minoritetsgrupper som fanns med i *Census 2001* och utgör en officiell klassificering av etniska grupper i Storbritannien är (ONS, 2006: 42; Heath et al., 2013: 4-5):

- (1) *White; British, Irish, Other White*⁶
- (2) *Mixed; White and Black Caribbean, White and Black African, White and Asian, Other Mixed*
- (3) *Asian; Indian, Pakistani, Bangladeshi, Other Asian*
- (4) *Black or Black British; Black Caribbean, Black African, Other Black*
- (5) *Chinese*

Heath et al. (2013: 5) diskuterar ”*visible minorities*” som är en koncept som officiellt inte används i Storbritannien men ändå är applicerbart när det gäller sättet på vilket etnicitet mäts. Grupper som *White*, *Mixed*, *Asian*, *Black* och *Chinese* definieras delvis utifrån hudfärg och ”*visibility*”. Enligt författarna alla dessa grupper förutom *Whites* lider i Storbritannien av stark diskriminering på basis av hudfärg och ras. *Whites* upplever mindre diskriminering vilket kan återspegla rasism som fortfarande förekommer i det brittiska samhället. Innan de etniska officiella kategorier antogs av regeringen hade dessa omdiskuterats av etniska minoriteters grupper. Ändå är denna klassificering fortfarande kontroversiell, särskilt när det gäller användning av rasrelaterad terminologi som *white*

⁶ Polacker ingår i *Other White* gruppen. Dock är det omöjligt att se exakt hur stor del av denna grupp utgörs av just denna etniska minoritets grupp.

och *black*. Enligt Ballard (1999: 1-2) sådan klassificering av etniska grupper i Storbritannien resulterar i att ”*invisible minorities*” som *Irish Catholics*, *Jews* och *Poles* försvann från statistiken om minoritets grupper i Storbritannien och det sällan hänvisas till dessa grupper i diskussioner om etnisk mångfald. En sådan gruppindelning skapade möjligheter för t.ex. *Jews*, *Greek*, *Arabs* och *Turkish Cypriots* att istället för att identifiera sig med olika exkluderade etniska grupper på basis av ras, identifiera sig med *White* -gruppen. Författaren poängterar att *White* kan ses som en grupp som är öppen för alla som inte kan identifiera sig med någon annan etnisk minoritets grupp (Ballard, 1999: 3).

Bilaga 2. *The Fiscal Effects of Immigration to the UK* (Dustmann & Frattini)

Författarna gjorde en analys på sex grupper; (1) *Natives*, (2) *EEA*⁷, (3) *Non-EEA*, (4) *Recent A10*⁸, (5) *Recent other EEA* & (6) *Recent non-EEA*. Polacker ingår i *A10* kategorin. Dock är det omöjligt att se hur stor del denna etniska grupp utgör. En aspekt som tas upp i denna artikel är utbildningsnivå för dessa olika grupper. Det som Dustmann & Frattini (2014: s.19) påstår är att utbildningsnivå hos immigranter är betydligt högre än den hos befolkningen i Storbritannien (*Natives*). Så har det varit sedan år 1995 och sedan dess har det utbildningsgapet bara blivit större. För att vara mer specifikt år 1995 enbart 13% av *Natives*, 14% av *EEA immigrants* samt 15% av *Non-EEA immigrants* hade en universitetsutbildning. År 2001 andel *Natives* med universitetsutbildning hade nästan fördubblats och låg på 24%. Utbildningsnivå ökade ännu mer för *EEA-* samt *Non-EEA immigrants* till 35% respektive 41%. *A10-* gruppen visade sig ha en lägre andel universitetsutbildade personer med 25% år 2011 men också en lägre andel individer med *low education*⁹, runt 10% genom alla åren. Dessa stora utbildningsskillnader mellan *Natives* och *immigrants* återspeglas dock inte genom löneskillnader. Medellön för *Non- EEA immigrants* ligger på ungefär samma nivå som för *Natives*. Däremot år 2011 var medellönen för *EEA immigrants* 16% lägre än för *Natives*. En sådan skillnad i löner mellan dessa grupper kan vara ett resultat av åldersstrukturen hos *immigrants*. Under de senaste årtionden förändrades denna struktur och *immigrants* är betydligt yngre och bättre utbildade. Detta innebär att de flesta är bara i början av sin karriär vilket kan till en viss del förklara de relativt låga löner i förhållande till deras höga utbildning (Dustmann & Frattini, 2014: s.20).

Andra aspekter som undersöks av Dustmann & Frattini (2014) är sociala förmåner, skattelättnader samt socialt boende. Det som författarna har kommit fram till är att den senaste vågen av migranter, dvs. de som flyttade till Storbritannien sedan år 2000 och står bakom den stora ökningen av utrikesfödda i Storbritannien, har betalat mer i skatt än vad de har fått i form av bidrag och förmåner. Den senaste migrationsflöden till Storbritannien har bidragit till Storbritanniens ekonomi

⁷European Economic Area (Dustmann & Frattini, 2014: s.2)

⁸ A10 länder: Bulgarien, Tjeckien, Estland, Ungern, Lettland, Litauen, Polen, Slovakien, Slovenien och Rumänien (Dustmann & Frattini, 2014: s. 2)

⁹ *Low education*: personer som avslutade sin utbildning innan 17 års ålder (Dustmann & Frattini, 2014: s.19)

vilket har placerat landet i en bättre position jämfört med andra länder (Dustmann & Frattini, 2014: s. 37). Mellan år 2001 och 2011 har *A10-immigrants* bidragit med fem miljarder pund (£) samt *EEA- och Non-EEA-immigrants* med 15 respektive 5 miljarder pund (£). Författarna betonar att även under den ekonomiska krisen som ägde rum 2007-2011, har *A10-immigrants* fortfarande bidragit med två miljarder pund (£) till de brittiska offentliga finanser.

I artikeln hävdas att mellan 1998-2011 37% av *Natives* var mottagare till olika former av sociala förmåner och skattelättnader samtidigt som immigranter var och fortfarande är mindre sannolika att ta emot sådana bidrag (Dustmann & Frattini, 2014: s. 22-23). *A10-* och *Non-EEA-immigrants* har ungefär 16 procentenheter och *EEA-immigrants* 23 procentenheter lägre sannolikhet att ta emot förmåner och skattelättnader än *Natives*. Artikeln beskriver också att de nyanlända immigranter (efter år 2000) i mycket mindre utsträckning (jämfört med *Natives*) bor i ett socialt boende. Mer specifikt är sannolikheten för de nyanlända immigranter att bo i ett socialt boende 1,2 procentenheter lägre än för *Natives*. Sannolikhetsgapet har ökat med sex procentenheter för *A10-immigrants* och med nio procentenheter för resterande *EEA-immigrants* (Dustmann & Frattini, 2014: s.24).

Bilaga 3. Information letter

Interview invitation



Hello,

My name is Anna Jachowicz and I am a BA student at the Gothenburg University i Sweden. I am currently doing a project within a framework of my Bachelor within European Studies. The purpose of my work is to investigate and gain an understanding of how Polish female migrants experience their work in Great Britain. Since I speak fluently Polish, English and Swedish, it is up to you to choose which language you prefer for your interview.

Hopefully You will find the interview rewarding as your story can contribute to understanding of the female migrant experience. By participating in my project you will contribute to a better understanding of what it is like to experience work in a country that is about to leave the European Union.

My final project will be written in Swedish but the findings will be available in English and Polish for those who are interested. To protect my interviewees the collected interview material will be treated confidentially and all participants' stories will be anonymized. As participation in my interview study is completely voluntary, you can withdraw from the study at any time for any reason so you don't need to feel the pressure that you can't change your mind once you accept your participation. The interviews can probably be recorded, with your permission, to facilitate transcription and analysis.

I really hope that **you** want to help me make this study possible. Yours opinions and experiences are valuable. I will be visiting Great Britain from 1st to 12th of December in order to do the interviews. If you want to be a part of my study but have obstacles to participate at my time in Great Britain, it is possible to talk on Skype. Each interview is scheduled to take about 45 minutes. If You have any questions or would like further information about the study to help you in reaching a decision about participation contact me. You can as well contact my supervisor.

I look forward to speaking with you!

Thank You in advance for you assistance in my study !

/Anna

Contact details:

Anna Jachowicz

e-mail: annajachowicz3@gmail.com

Supervisor: Gabriella Elgenius

e-mail: gabriella.elgenius@gu.se

Bilaga 4. Intervjuguide

- Backgrunds frågor:

1. Hur gammal är du?
2. Vad har du för utbildning?
3. Kan du berätta lite om din familj?

-Bor du själv?

-Är du gift?

-Har du barn?

- Tema 1: Migration - en möjlighet eller ett måste

4. Hur länge har du bott i Storbritannien?

-Varför just Storbritannien?

5. Varför emigrerade du?

-Vad hade du för anledningar?

6. Upplevde du migration som en möjlighet eller som ett måste?

7. Vad var ditt första arbete i Storbritannien?

-Hur hittade du det jobbet?

-Hade du skaffat en anställning innan du flyttade?

8. Vad arbetar du med just nu ?

-Hur hittade du det jobbet? (Anställningsstrategier: sociala nätverk som kompisar, familj, platser där många polacker träffas som kyrkor?)

9. Hur tycker du att din livskvalité har förändrats sedan du flyttade till Storbritannien?

-Vilka aspekter av ditt liv har påverkats?

10. Finns det något här i Storbritannien som du saknade i Polen?

- Tema 2: Extern Diskriminering: Diskriminering på etniska grunder (*ethnic penalties*)

11. Har du upplevt att någon du känner har blivit utsatt för diskriminering/ negativ behandling eller nedsättande kommentarer pga. att de är polacker?

12. Har du själv blivit utsatt för diskriminering / negativ behandling eller nedsättande kommentarer pga. att du är polsk?

-Kan du berätta om den situation/ situationer då du upplevt diskriminering?

-Hur kände du dig då?

13. Vilka former av diskriminering kan förekomma på arbetsplatsen?

-vilken form är enligt dig värst? På vilket sätt?

14. Tycker du att arbete som inte motsvarar dina kvalifikationer ifrån Polen kan ses som en form av diskriminering?

15. Vart enligt dig går gränsen för negativ behandling?

16. Vad innebär diskriminering på etniska grunder för dig?

• Tema 3: Intersektionalitet: Genus och etnicitet

17. Upplever du att kön har någon betydelse för diskriminering?

-Tycker du att diskriminering ser olika ut beroende om den riktas mot kvinnor och män?

18. Vem är oftare utsatt för olika former av diskriminering?

19. Känner du att blivit utsatt för diskriminering pga. att du är en polsk kvinna? (genus+etnicitet)

20. Tycker du att ”vara en *polsk kvinnlig* migrant” skapar möjligheter eller barriärer på arbetsmarknaden?

• Tema 4: Intern Diskriminering

21. Har du kontakt med andra polacker här i Storbritannien?

-Kanske du är med i någon polsk organisation? Kyrka?

22. Hur ser relationer mellan familjemedlemmar i din familj ut? (könsmonster)

-Hur är ansvarsområden uppdelade? (Barn, Hushållsarbete, Försörjning etc.)

-Vilken typ av försörjningsmodell presenterar din familj? (manlig försörjningsmodell, traditionell, modern etc.)

-Vilka förväntningar riktas mot dig som kvinna? (mor, fru)

23. Har du någon gång upplevt att polacker diskriminerar/ undervärderar varandra? (intern diskriminering)

-Om JA, kan du berätta om den situationen?

24. Vad anser du vara anledningen till att sådan diskriminering (negativa attityder) mellan personer som kommer från samma land uppstår?

25. Vad tycker du om de senaste förändringar som skedde i Polen?

-Extrem högerpopulism

-Abortdiskurs (svart protest; *czarny protest*, syn på kvinna etc).

-Negativ inställning till EU

- Tema 5: Brexit (stigmatisering & hate-crimes)

26. Har folkomröstningen om att lämna den Europeiska Unionen på något sätt påverkat stigmatisering av polacker i Storbritannien?

-Har du själv upplevt det?

27. Känner du till att s.k. *hate-crimes* mot polacker har ökat sedan Brexit-kampanjen ökat?

28. Vad anser du utgör en anledning till en sådan ökning?

29. Hur upplevde du Brexit-kampanjen som ägde rum förra året (2016)?

30. Tycker du att Brexit har haft inflytande på polackers chanser på den brittiska arbetsmarknaden?

-Om JA, på vilket sätt?

31. Vilka känslor väcker Brexit hos dig? (rädslor, förhoppningar etc)

32. Hur ser du på din framtid i Storbritannien?

-Hur ser du på dina barns framtid? (ställs enbart till personer som har barn)

Avslutande fråga:

33. Skulle du vilja tilläga någonting som inte togs upp?

Bilaga 5. Intervjupersoner och urval

IP ¹⁰. Krystyna (43 år) - Har bott i Storbritannien för 10 år. Har en högre utbildning och arbetar som sjuksköterska. Första året arbetade hon på ett vårdhem dock inte dock i arbete som motsvarar hennes kvalifikationer ifrån Polen. Detta pga. att hon inte arbetade som sjuksköterska, eftersom hon väntade på att hennes utbildning skulle bli accepterad i Storbritannien. Krystyna är gift och har tre barn (döttrar) -23/ 16 resp. 9 år gamla. Genom åren hade hon jobbat på ett sjukhus. Just nu arbetar hon återigen på ett vårdhem (inte samma som under första året i Storbritannien). Den här gången som legitimerad sjuksköterska.

IP.2 Bozena (26 år)- Har bott i Storbritannien sedan 2010. Bozena har en högre utbildning, en master inom European Studies. Efter avslutad utbildning kunde hon inte få ett jobb inom sina kompetensområden vilket resulterade i att hon började arbeta på en sminkbutik (The Body Shop). För några månader sedan flyttade Bozena tillbaka till Polen. Hon är singel, har inga barn och bor själv.

IP. 3 Elzbieta (33 år) – Har bott i Storbritannien sedan 2011. Har en högre utbildning, master i bioteknik som hon gjorde i Polen samt bokföringsutbildning och lärarassistent som hon gjorde i Storbritannien. Elzbieta är gift och har två små barn, en son och en dotter. Hennes första jobb i Storbritannien hittade hon genom *agency* och det var jobb i en fabrik på produktionslinje. Just nu arbetar hon på ett sjukhus som matbiträde. Elzbieta arbetar 50 %.

IP. 4 Halina (40 år). I augusti har det gått fem år sedan hon flyttade till Storbritannien. Hon har en master i pedagogik med inriktning historia. Hon emigrerade till Storbritannien eftersom hennes dåvarande pojkvän och nuvarande man är britt. Hennes första jobb fixade hennes syster och det var *kitchen porter* på en restaurang. Idag arbetar Halina på några olika ställen: varje morgon mellan kl. 6-8 städar hon på ett café, efteråt arbetar hon som bokrecensent. En gång i veckan arbetar hon som historielärare på en polsk skola. Halina har inga barn, är gift och bor med sin man.

IP. 5 Zofia (31 år). Har en yrkesutbildning inom smink och skönhet. Har bott i Storbritannien i två år. Zofia är gift och flyttade till Storbritannien ett halvt år efter sin man. Hennes första jobb var hemstädning. Dock var det ett svart arbete. Däremot hennes andra och nuvarande arbete, som är

¹⁰ IP- intervjuperson

vitt, är på en tryckeri som *despatch operative*. Det har jobbet hittade Zofia tack vare sin kompis. Hon har inga barn och bor tillsammans med sin man.

IP. 6 Stanislawa (34 år). Hon har en högre utbildning, en master i pedagogik. Flyttade till Storbritannien för två år sedan. Stanislawa emigrerade till just Storbritannien eftersom hennes kusin som sen tidigare bodde där och erbjöd henne ett boende. Hennes första jobb skaffade hon redan i Polen innan hon emigrerade. Hon arbetade som städerska hemma hos sina klienter. Idag arbetar hon på en restaurang. Jobbet fick hon tack vare sin kompis som är chefens flickvän. Stanislawa bor tillsammans med sin kusin, har inga barn och är singel.

IP. 7 Aleksandra (28 år)- Har bott i Storbritannien i tre år och två månader. Aleksandra har en master i statsvetenskap med inriktning säkerhetskoordinator. Redan i Polen började hon leta jobb i Storbritannien. Genom *agency* fick hon ett jobb och ett boende. Hennes första jobb var på Warehouse- lager där hon packade ner skor in i kartonger. Just nu arbetar Aleksandra på en fabrik som producerar säkringar. Det har jobbet hittade hon också tack vare *agency*.

IP. 8 Maria (36 år) Har bott i Storbritannien över 10 år. Hon hade en kusin i Storbritannien som erbjöd henne boende men kunde inte garantera något jobb. Maria har dock alltid känt att hon vill bo utanför Polens gränser och därför bestämde sig för att emigrera till Storbritannien. Hennes första jobb fick hon tack vare sin kusins kompis och arbetade som *kitchen porter*. Idag arbetar hon på en restaurang som servitris. Det nuvarande jobbet fick hon tack vare sina brittiska kompisar.

IP.9 Danuta (32 år). Har en högre utbildning. Har bott i Storbritannien i tre år. Sitt första jobb i hittade hon redan i Polen genom *agency*. Hennes första jobb var på lager där hon packade ner skor i kartonger. Just nu arbetar Danuta på en fabrik som producerar elektroniska komponenter som till stor del används till medicinska maskiner. Det har jobbet fick hon också genom *agency*. Danuta är skild men har en ny partner, har en 2 årig dotter och bor tillsammans med sin syster och hennes partner.

IP. 10 Julia (34 år) Hon har bott i Storbritannien i 10 år. Främsta anledning till emigration var svårigheten att hitta ett jobb i Polen. Julia har en master i polsk filologi och journalistik. Hennes första jobb i Storbritannien var på en fabrik som producerar elektriska säkringar. Där arbetar hon även idag. Julia är gift, har en liten dotter och är gravid med sitt andra barn.