

# Svarta kvinnor, vita rum

*En studie om svarta kvinnliga studenters upplevelser inom svenska universitet  
och erfarenheter på arbetsmarknaden efter utbildningen*



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

Sara Michael

Examensarbete för kandidatexamen i Globala studier

Göteborgs Universitet

Vårtermin 2020

Handledare: Hauwa Mahdi

## **Förord**

Först och främst vill jag ge ett stort tack till de fem kvinnorna som delade med sig av sina upplevelser. Utan er hade studien inte varit möjlig, tack! Tack till min handledare, Hauwa, för alla kloka synpunkter under uppsatsskrivandet. Jag vill även tacka mina fantastiska föräldrar och vänner som har peppat mig utöver det vanliga under den här hektiska våren. Tack Johanna, för all din energi och ständiga uppmuntran. Slutligen vill jag tacka mina systrar, utan er vore jag ingenting.

## **Abstract**

This qualitative interview study explores and analyzes how five black female students in Sweden experience their time at university and how the academic rooms are oriented towards whiteness. The study also depicts their following experiences in the labor market after graduating. The different strategies the women use, to handle the various situations in their everyday lives, are explored. I argue that, hidden norms show that Swedishness is seen as whiteness and vice versa. As a result, some interviewees adapt to whiteness in conforming ways while others use resistant strategies.

The empirical data is analyzed from an overarching intersectional perception with critical whiteness studies as an indicating framework. I use various conceptualizations from Sara Ahmed. All of the interviewees recounted racist experiences, in which all of them expressed a feeling of loneliness in relation to questioning the racist situations. The study shows that the interviewees are held responsible for the uncomfortable atmospheres. They are seen as the 'problem'. This, I claim, can be a sign of the lack of allyship in the academia and labor market among the non-racialized people.

**Keywords:** academia, students, whiteness, intersectionality, blackness, tokenism, Sara Ahmed, feminist killjoy, strategy, Swedishness

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Problemformulering .....	4
1.2 Syfte och frågeställningar .....	5
1.3 Avgränsning och relevans .....	6
<b>2. Forskningsöversikt</b> .....	<b>7</b>
2.1 Tidigare forskning.....	7
2.1.1 Om svenskhet och förväntningar .....	7
2.1.2 Om svenskhet och normer.....	8
2.2 Teoretisk anknytning och centrala begrepp .....	9
2.2.1 Vithet som institutionella problem .....	10
2.2.2 Akademiska väggar .....	11
2.2.3 Vithet som position .....	11
2.2.4 Mikroförölämpningar .....	12
2.2.5 Tokenism .....	12
2.2.6 Minoritetsstress.....	14
<b>3. Metod och material</b> .....	<b>14</b>
3.1 Insamlingsmetod .....	15
3.1.1 Tillvägagångssätt .....	15
3.1.2 Transkribering och sortering .....	16
3.1.3 Respondenterna .....	16
3.2 Analysmetod .....	17
3.2.1 Hermeneutik .....	17
3.3 Etiska överväganden.....	19
3.4 Min roll som forskare.....	19
<b>4. Resultat och analys</b> .....	<b>21</b>
4.1 Den omgivande vitheten .....	21
4.1.1 Svenskhet som vithet och vithet som svenskhet .....	24
4.1.2 Att vara problemet/Ensamheten.....	26
4.2 Strategier/Hanteringsmekanismer på universiteten .....	31
4.3 Att prestera (för hårt) .....	36
4.4 Arbetsmarknaden.....	39
4.4.1 Strategier/hanteringsmekanismer på arbetsmarknaden.....	41
4.4.1.1 Tokenism som kränkning och/eller strategi.....	41
4.4.1.2 Vikten av allyship .....	45
<b>5. Sammanfattande diskussion</b> .....	<b>46</b>
5.1. Vidare forskning.....	47
5.2 Avslutande reflektioner .....	48
<b>6. Referenslista</b> .....	<b>50</b>
<b>7. Bilagor</b> .....	<b>56</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

I Sverige finns en tendens att enbart erkänna och uppmärksamma rasism i dess mest *extrema* gestaltningar, därmed kan det finnas en poäng med att belysa de *vardagliga* praktikerna som reproducerar rasism (Mulinari, 2017, s.602). I en av regeringskansliets statliga offentliga utredningar beskrivs i ett betänkande hur utbildningsväsendet i Sverige genomsyras av en slags svenskhet som norm, vilket inverkar på lärares förhållningssätt om eleven har utländskt ursprung och därmed skiljer sig från denna 'svenskhetsnorm'. Flertalet elever har upplevt rasistiska inställningar och beteenden från dels elever, dels andra lärare men även från övrig personal på skolorna. Utredningen belyser bristfälligheter gällande lärare och skolledningars tillvägagångssätt för att hindra dessa förhållanden (SOU, 2005:56, s.51).

Europarådets kommission mot rasism och intolerans (ECRI) rapporterar mer specifikt att afrosvenskar<sup>1</sup> utsätts för rasism och diskriminering i vardagslivet. Rasistiska förolämpningar och anmärkningar görs på offentliga platser såväl som arbetsplatser. Vidare uppges det att svarta kvinnor, ofta till följd av stereotypiseringar, utsätts för diverse trakasserier (ECRI, 2012, s.36-33). Flera maktordningar, såsom kön- och klasstillhörighet, samverkar med rasismen. Wisker (2012) återger att svarta kvinnors framgångar i de högre utbildningsnivåerna inte beror på policys som främjar jämlika möjligheter, utan snarare den kollektiva gemenskapen bland de svarta kvinnorna. Därtill uppges det att möjligen blir svarta kvinnor i mindre utsträckning stöttade och ärade av omgivningen vid akademiska framgångar<sup>2</sup> (Wisker, 2012, s.324). Svarta kvinnor och svarta män påverkas alltså olika exempelvis gällande hur de uppfattas, talas om, blir behandlade och diskriminerade. Utifrån detta kan en utläsa att rasism i sig är *intersektionell* (de los Reyes & Mulinari, 2005) och jag är intresserad av att undersöka hur denna intersektion ser ut på högskoleutbildningsnivå; svarta kvinnors upplevelser inom akademien.

Fortsättningsvis är svarta personer i många fall överkvalificerade för deras jobb, och/eller har en lägre löneinkomst än kollegorna som utför samma arbetsuppgifter som dem (ECRI, 2012, s.37). Detta trots att det finns explicita förordningar som syftar att förhindra diskriminerandet.

---

<sup>1</sup> Hädanefter: svarta

<sup>2</sup> Wisker (2012) talar även om asiatiska kvinnor i det nämnda sammanhanget

Löneskillnaden mellan svarta och resterande av Sveriges befolkning är alltså markant (Länsstyrelsen, 2018, s.27). För den övriga delen av svenska befolkningen, alltså icke-svarta, lönar det sig att vidareutbildas då det möjliggör vägen till chefspositioner och högavlönade arbeten. En synvinkel är att det kan vara ”[...]relativt missgynnsamt för afrosvenskar att förvärva en högre utbildning, då löneutvecklingen blir *sämre*<sup>3</sup> för de som utbildar sig efter gymnasiet” (Länsstyrelsen, 2018, s.50). Dessutom är skillnaderna mellan svarta personer som fötts i Sverige, med utbildning motsvarande tre års postgymnasiala studier, jämfört med löneinkomster med övriga delen av svenska befolkningen med samma utbildningsgrad allra störst i just Västra Götaland (Länsstyrelsen, 2018, s.41). Denna ojämlika fördelning kan anses vara slösaktig, ödslande av mänskliga resurser och utgör ett hot för en social sammanhållning (2018, s.3) och en kränkning av sociala hållbarhetsaspekter (Folkhälsomyndigheten, 2014).

Detta är relevant då det berör missgynnsamma relationer, vilka ter sig i uttryck genom ojämlika förhållanden på arbetsmarknaden – men dess för innan genomgår svarta personer motsvarande högskoleutbildningar som omgivande icke-svarta personer. Det kan vara intressant att utforska hur personer, specifikt svarta kvinnor, på högskoleutbildningar upplever detta och inträdandet därefter på arbetsmarknaden.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Utifrån problemformuleringen är mitt syfte att bidra med en inblick i hur svarta kvinnor på mikronivå upplever universitetstiden samt försöka analysera huruvida dessa erfarenheter påverkar deras vardagliga praktiker. Därtill vill jag undersöka huruvida respondenterna använder sig av strategier på universiteten och därefter, väl på arbetsmarknaden. Studien kan därmed bidra med kunskap om vad som, medvetet och/eller omedvetet medverkar till reproduktionen av rasism med hjälp av följande forskningsfrågor:

1. Hur upplever respondenterna normer och oskrivna regler på sina utbildningar och arbetsplatser? Hur ser eventuella strategier ut för att orientera sig genom dem?

---

<sup>3</sup> Egen kursivering tillagd

2. Hur kan en tolka respondenternas erfarenheter i förhållande till ras<sup>4</sup> och hur orienterar sig kvinnorna i dessa rum?

### 1.3 Avgränsning och relevans

En problematik är bristen på texter i svenska kontexter som behandlar vithetsstudier i förhållande till icke-vita i samtida förhållanden (Hübinette, Hörnfeldt, Farahani, & León Rosales, 2012, s.65) och därmed bidrar jag med en ny inblick då jag framlyfter svarta kvinnor och dessutom specificerar till universitetsmiljöer, men även reflektionerna kring arbetsmarknaden post-universitetsstudierna. Det hade varit intressant att inkludera ytterligare två intersektionspunkter; *queera* svarta kvinnor som studerar, samt ett bredare fokus på klassperspektiv<sup>5</sup> men med tanke på tidsbegränsningen och ovissheten kring intresse från respondenter avgränsade jag till svarta kvinnor som utgångspunkt. Min ursprungliga tanke var att specificera till att enbart fokusera på studenter baserade i Göteborg. Realistiskt tänkt har jag dock behövt utgå från var de frivilliga respondenterna faktiskt funnits, vilket har inneburit att jag inte har kunnat avgränsa mig till Göteborgsbaserade studenter.

Ytterligare skäl till att jag fokuserar på studenter anknutna, eller tidigare anknutna, till universitet är att det kan vara av intresse att utforska upplevelser inom en institution såsom skolmiljön, då dessa platser återspeglar den omgivande samhällsstrukturen. Därtill är det ofta i dessa utbildningssammanhang som mening och identitet möjliggörs och skapas (Sahlström, Forsman, Hummelstedt-Djedou, Pörn, Rusk & Slotte-Lüttge, 2013, s.76). Genom att teoretisera erfarenheter kan maktstrukturer synliggöras.

Vidare finns relevans i att detta ämnesfält går att relatera till (bristande) social hållbarhet respektive social rättvisa. Ett socialt hållbart samhälle innebär bland annat att samtliga personers kompetens ska kunna tillvaratas, vilket innefattar att människor ska ha möjlighet att

---

<sup>4</sup> Här åsyftas "ras" som en social konstruktion, utifrån maktrelationer och rasifieringsprocesser som kan utläsas (Molina, 2005, s.102-105). Jag syftar alltså inte på en *essentialistisk* raskategorisering eller diskurs av biologiska uppfattningar (Hübinette m.fl., s.45)

<sup>5</sup> Studiens resultat och analys betraktas och prövas alltså i ljuset av vithets- och rasifieringsforskning. Att utforska förhållanden såsom klass, socialt och kulturellt kapital m.m hade dock kunnat fördjupa studien ytterligare (jmf Bourdieu, 1994, 1996; Skeggs, 2000)

sysselsätta sig med det dem vill och har möjlighet till (Rättviseförmedlingen, 2017). Därtill är resultatet relevant för institutionen Globala studier och Göteborgs universitet överlag då "[u]niversitetet arbetar för att skapa inkluderande normer och värderingar för att främja en god studie- och arbetsmiljö där alla har möjlighet att utvecklas" (Göteborgs Universitet, 2018).

## **2. Forskningsöversikt**

### **2.1 Tidigare forskning**

Nedan presenteras forskning som har skrivits inom angränsande, relevanta ämnen samt förutsättningar för mitt bidrag till kunskapsproduktionen. Forskningen tar främst avstamp i svenska kontexter. Forskare såsom Betriz Lindqvist (2011) och Paulina de los Reyes (2007) med flera används som forskningsunderlag. Deras forskning är relevant för studien då de diskuterar normer inom utbildningsväsendet, vilket diskuteras genomgående i denna uppsats.

En av förutsättningarna för denna uppsats är ett intersektionellt angreppssätt. Teman som behandlas är bland annat grundade i fördomar, stereotyper och förhållningssätt som i sin tur leder till över- respektive underordning. En förutsättning för diskriminering är att dessa inte uteslutande utförs av olika individer, utan är följder av institutioners varierande normer, praktiker, föreskrifter och vedertagna värderingar (de los Reyes, 2007, s.9). Upplevelserna av diskriminering är en viktig källa till kunskap, då dessa kan porträttera hur diskrimineringsgrunder kan te sig i uttryck "hanteras, bemötas och utmanas" (de los Reyes, 2007, s.10).

#### **2.1.1 Om svenskhet och förväntningar**

Vardaglig rasism åsyftar ofta att framtona att icke-vita personer inte är svenskar och därmed förknippas svenskhet ofta med vithet, vilket gör att en kan utläsa vithet som normativt för att 'vara svensk' (Mulinari, 2017). I Uppsala universitets mångfaldsrapport, författad av Bazrafshan (2016) uppges att det finns förhållandevis få studerande kvinnor med afrikanskt ursprung, gällande utländskhet på samtliga undersökta institutioner på universitetet (Bazrafshan, 2016, s.23). En kan tänka sig att det finns liknande tendenser på andra svenska högskoleutbildningar i Sverige, vilket kan argumenteras tyda på den vita svensketsnormen.



Detta kan anknytas till Iris Marion Youngs (1990) reflektioner kring social rättvisa, vilket hon menar förutsätter social jämlikhet. Hon menar att det är av högsta relevans att personer bör känna sig inkluderade och vara helt delaktiga i betydelsefulla institutioner såsom inom högre utbildningssektioner. Young anser att detta kräver en förutsättning av socialt reella möjligheter för personer att kunna delta (Mohanty, 2007, s.201-202; Young, 1990).

Lindqvist (2011) har studerat hur olika studenter med minoritetsbakgrund uppfattar studietiden på svenska högskolor. Lindqvist menar att studenter med minoritetsbakgrund får föga utrymme i dagens forskning. Därtill betonar hon att studenternas individuella upplevelser av högskolestudierna sällan uppmärksammas eller tas till hänsyn på ett sätt som faktiskt inriktar sig på deras tankevärldar och erfarenheter (2011, s.118-119). Lindqvist studie visar att, trots insatta tillvägagångssätt för mer demokratiska arbets- och studentmiljöer för människor som rasifieras<sup>6</sup>, ter sig problematiken med sociala orättvisor och exkluderingar öka. Författaren uttrycker det som att “[o]mfattande forskningsinsatser under de senaste åren visar att skolan själv består av diskriminerande praktiker som marginaliserar elever med annan etnisk bakgrund och skapar djupa sociala orättvisor” (Lindqvist, 2011, s.119). Systematiska maktstrukturer i samhället influerar alltså även skolans uppbyggnad (Sahlström m.fl. 2013, s.76).

### 2.1.2 Om svenskhet och normer

Universiteten i Sverige är på flertalet vis västorienterade, vita erfarenhetsutrymmen som är strukturerade på ett sätt som förutsätter att personer som utskiljer sig från rådande normer skalar ner och hämmar sina avvikelser för att sedan införliva kulturella normer som är dominerande i omgivningen. Lindqvist menar att när dessa bakomliggande normer blir tagna för givet bildas det parallellt, vad hon kallar för, *osynliga barriärer*. Studenterna som bekräftar de dominerande normerna blir affirmerade (bekräftade) och kan därigenom få en förmånlig och givande studieupplevelse (2011, s.116-117). Studenter som på varierande vis avviker eller utmanar normen möts av ett motstånd sett till att bli bekräftade och att bli erkända. Lindqvist menar att en del studenter kan ibland försöka utmana och överkomma dessa svårigheter och “tar klivet in akademiska utbildningar som både möjliggör och begränsar vissa tankar, erfarenheter och värderingar[...]” (Lindqvist, 2011, s.117).

---

<sup>6</sup> Molina (2005) förklarar rasifieringsprocesser som att samhällets institutioner, resurser, makt och privilegier baseras utifrån föreställningar om ras

Ytterligare forskning som utforskar den normativa uppfattningen av svenskhet för studenter har utförts av de los Reyes (2007), i samband med arbetslivsinstitutet; en nationell verksamhet som på uppdrag av regeringen genomför forskning. Hon uppger att det finns framtagna studier som problematiserar förekommandet av normativa föreställningar av svenskhet. Dessa betonar i sin tur konsekvenserna för studenterna som, av varierande skäl, avviker från dessa normer. De eventuella anpassningarna som studenterna i fråga gör, i det som kan upplevas som en villkorande förutsättning, har en verkan på studenternas vardag och förhållningssätt till andra personer anknutna till universitetet. Vid homogena universitetsmiljöer skapas en känsla av avvikande hos personer med utländsk härkomst, vilket i sin tur skapar stress, slitningar och andra känslor av belastningar (de los Reyes, 2011, s.7; Fazlhashemi, 2002). Vidare kan dessa studenter, till följd av sin rasifiering, försättas i en diskriminerande ordning där de associeras till förutbestämda platser i det sociala rummet. Denna ordning, kan positionera och konstruera dessa studenter som underlägsna och problematiska (de los Reyes, 2011, s.8; Solórzano, 1998).

Studierna och rapporterna som nämnts visar att rasism, uttryckt på olika sätt, påverkar det sociala livet inom alla samhällsskikt. Detta fastän uppfattningen av Sverige som en nation där rasism enbart är av föga samhällsrelevans (Länsstyrelsen, 2018, s.14). Fastän rasism ses som en del av vardagen för folk som rasifieras, har det under en längre tid framställts som att det är en *ny* problematik inom svenska kontexter. Däribland inom diskursen för svenska utbildningsväsendet (Hällgren, 2005).

## **2.2 Teoretisk anknytning och centrala begrepp**

I detta avsnitt presenteras det teoretiska ramverket och begrepp, däribland framtagna av forskaren Sara Ahmed. Därutöver förklaras övriga begrepp och teman som blev centrala i intervjuerna, såsom tokenism, mikroförörlämpningar, minoritetsstress och bedragarförlovet. Ahmeds teorianknytning, begreppen, likväl den tidigare forskningen i det föregående avsnittet, kan kontextualiseras som relevanta för diskussioner om rasifieringsprocesser och intersektionella vithetsstudier. Dessa samspelar i analysdiskussionen, där jag utifrån intersektionell ståndpunkt kan förstå begreppen i förhållande till empirin och, ta mig hän de hermeneutiska tolkningarna.

Feministiska reflektioner är relevanta för uppsatsen i och med det intersektionella angreppssättet. Feminism handlar inte enbart om jämställdhet, utan andra maktförhållanden innefattas också (Butler, 2004; Mohanty, 2007). Här tillämpar jag intersektionalitet som den övergripande utgångspunkten, men använder bland annat Ahmeds vithetsstudier som ramverk för att operationalisera och specificera det jag vill undersöka. Ahmeds idéer kring vithet, vilka bland annat uttrycks i *Vithetens hegemoni* (2011) och *On Being Included* (2012) utforskas.

Inom ämnesfältet kritiska vithetsstudier är begreppet *vithet* en teoretisk centralitet. En syftar nödvändigtvis inte på folks specifika hudfärg, utan belyser vithet som en slags norm med avstamp i postkoloniala teorier. Här handlar vithet om globalt strukturerande normer där privilegium på sociala, ekonomiska samt politiska plan innefattas. Postkoloniala ansatser gällande vithet belyser ofta vitheten som en symbol för status ur ett normativt utgångsläge, där åtskilliga system privilegierar dessa. Ahmed (2011) menar att en viktig aspekt av de kritiska vithetsstudierna är problematiserandet av hur vithet frekvent ter sig vara en 'osynlig' norm<sup>7</sup>. Hon förklarar hur vi inte kan anta att vi lever i ett postrasistiskt, eller postrasifierat samhälle och beskriver att rasism inte är någonting som är 'över' och att tala om rasism på ett sätt som antyder det medför ett upprätthållande av rasism (2011, s.13). Därtill förklarar Ahmed hur 'mångfald', svarta kvinnor på universitetsinstitutioner i detta fall, ofta värderas och förenklas som en 'lyckad' intersektionell punkt, vilket hon problematiserar (Ahmed, 2012, s.14-15). Författaren menar att "[...]vi måste utmana vithetens hegemonier på transnationell, nationell, institutionell och lokal nivå" (Ahmed, 2011, s.14).

### **2.2.1 Vithet som institutionella problem**

Vidare förklarar Ahmed (2012) om hur vid beskrivandet av institutioner, läggs fokus på hur utrymmen skapas av vissa kroppar, inte andra. Vita kroppar möts och skapar intrycket av koherens. Därtill menar hon att vitheten i rum kan *kännas* och liknar det med att 'komma in i ett hav av vithet'. Detta benämner författaren som *vithet som institutionella problem*. Ahmed beskriver hur en kan vänja sig vid denna vithet och hur en därefter slutar notera den, vitheten ter sig vara osynlig och omärkbar fram till att någon bryter vitheten i ett rum. När en vänjer sig

---

<sup>7</sup> Det kan vara relevant att nämna problematiserandet av uttrycket att analysera något 'osynligt' (vithetsnormen), vilket i sig befäster den vithet som vissa vithetsstudier-författare besuttit. Istället ämnar jag studera det som frekvent förutsätts vara obemärkt, eller som tillåts passera som obemärkt (Ahmed, 2011; Frankenberg, 1993; Karlsson, 2013).

vid vitheten slutar en eventuellt att se den, men det innebär inte att vitheten inte påverkar oss. Ahmed menar att det i sig kan vara en överlevnadsstrategi att lära sig hur en *inte* reflekteras av sin omgivning (Ahmed, 2012, s.35-37).

### 2.2.2 Akademiska väggar

Ahmed diskuterar ytterligare sätt som osynligheten kan uttryckas. När fördomsladdade diskrimineringsgrunder såsom sexism och rasism diskuteras eller poängteras kan det vara känsligt, en öm punkt. Ahmed menar att det gäller att poängtera strukturer "[...]som många har investerat mycket i att inte se" (Ahmed, 2017, s.175). Författaren pratar om *institutionella väggar* alternativt *akademiska väggar*. Hon menar att väggarna "[...]möjliggör eller underlättar vissa kroppars framsteg[...] Sexism och rasism saktar ner andra kroppar; uppehåller dem, hindrar dem från att röra sig framåt i samma takt" (Ahmed, 2017, s.176). Begreppet väggar används alltså som metafor för inkluderings- och exkluderingsprocesser, där väggarna osynliggörs av dem vars kroppar obemärkt kan passera genom diverse (institutionella) rum (Ahmed, 2011, s.12; Ahmed, 2017, s.172-176).

### 2.2.3 Vithet som position

Vithetsstudier belyser bland annat hur vita personer gynnas av rasism då det gynnar dem på olika plan. Den amerikanska forskaren Peggy McIntosh (1998) har beskrivit hur vitheten är en position som präglas av strukturella privilegier och fördelar, men att en även kan betrakta det som en plats, en position, utifrån vita personer uppfattar sig själva, omgivningen och samhället. Vitheten kan alltså ses som en "[...] uppsättning kulturella praktiker som för det mesta förblir onämnda och oproblematiserade varför de framstår som neutrala och därmed favoriseras" (Vidga Normen<sup>8</sup>, 2019, s.11).

Vithet är den dominerande positionen ur ett globalt perspektiv, i relation till andra positioner. Detta innebär att oberoende vilket land eller ort du befinner dig i är den omgivande miljön strukturerad på ett vis som möjliggör vissa hudfärger, sett till bland annat strukturell makt samt föreställningar om kompetens. Vithet associeras som det normativa. Människor blir kodade utifrån hudfärg, vilket följaktligen influerar erfarenheter och hur vi socialiseras. (Vidga Normen, 2019, s.9-11; McIntosh, 1988). Vithet och vithetsstudier ska dock inte missförstås

---

<sup>8</sup> Vidga Normen är ett projekt som drivs av Länsstyrelsen i Stockholm

som synonymt till ‘vita människor’, utan är ett resultat av historisk rasism och diskriminering som lett till att vita människor blir socialt kategoriserade och kodas annorlunda än vad icke-vita gör. Alltså “[ä]ven vita människor kan vara allierade <sup>9</sup> i bekämpandet av vithet” (Vidga Normen, 2019, s.11)

#### **2.2.4 Mikroförolämpningar**

Begreppet innebär olika typer av kommunikationssätt som framtonar en okänslighet och nedvärderar en människa sprunget ur personens ursprung. Det finns “subtila former av förolämpningar som följer kulturella mönster och därför kan ske omedvetet för förövaren. Exempelvis att associera olika nivåer av intelligens eller andra karaktärsegenskaper med[...] etniska grupper” (Vidga Normen, 2019, s.24). Det kan rentav handla om att någon ger en, tänkt, komplimang men att det i slutändan är en inbäddad förolämpning.

#### **2.2.5 Tokenism**

Tokenism är en praktik som innefattar ytliga och/eller symboliska insatser till en inkluderande miljö gentemot varierande minoritetsgrupper, såsom svarta kvinnor. Det kan vara att anställa x antal personer från marginaliserade grupper, i syftet att utstråla en inkluderande jämlik arbetsplats, organisation eller liknande. Därigenom kan beskyllningar om diskriminering eller avsaknad av mångfald undvikas. Vidga Normen (2019) framlyfter att intentionerna kan vara goda, och inte nödvändigtvis beräknade vid anställning, men i slutändan är det insatser utan större engagemang för inkludering och detta innebär att en kan hamna i ‘token-position’. Arbetsplatsen kan hävda mångfald utåt, utan att sköta det interna, inkluderande arbetet för en trivsamt miljö där folk kan känna att möjligheterna och rättigheterna ser likadana ut för samtliga. Situationen förvärras när befintligheten av den synliga marginaliserade personen, eller gruppen, ger sken av att vara bekräftelse på att arbetsplatsen inte har några problem med dessa sakfrågor. Alltså, dessa minoriteter på arbetsplatser kan felaktigt tas för att som en ‘försäkran’ av att (vithets)normer utmanas, vilket inte nödvändigtvis behöver stämma. Minoritetspersonen, eller -gruppen kan då användas som alibin på arbetsplatsen för att inte behöva hantera den faktiska rotade strukturella problematiken (Vidga Normen, 2019, s.26).

---

<sup>9</sup> [T]he white ally is the person who, in solidarity with communities of color, fights systemic racism (Sealey, 2018, s.27)

Forskaren Harvey Wingfield (2012) belyser att token-positionen skapar press hos minoriteten att sköta sitt jobb bättre än sina (vita) kollegor samt att bete sig i överensstämmelse med förekommande stereotypiseringar. Det kan förklaras som “[e]ftersom token-medarbetare per definition är få har de små möjligheter till kollektivt motstånd och den individuella identiteten hos varje token-person respekteras inte utan de tilldelas stereotypa roller som ett sätt att utöva social kontroll över dem på arbetsplatsen” (Vidga Normen, 2019, s.26).

#### 2.2.5.1 Osynlighet

Tokeniserade erfarenheter kan vara att bli osynliggjorda. Detta kan anses vara paradoxalt då tokenism i sig kan innebära *synligheten* av minoritetspersoner, men det förekommer att personer som blir rasifierade blir osynliggjorda som individer. De kategoriseras i stereotypiserade fack av överordnade grupper, vilket kan få konsekvensen att personen i fråga axlar ansvaret att representera en hel (folk)grupp, kontra sin egna person. Följaktligen innebär det att dessa personer riskerar ytterligare stereotypisering, avvikelse, ensamhet och en uppfattning av att vara mindre kompetenta (Vidga Normen, 2019, s.26-27).

Gualti och Carbado (2000) belyser hur alla känner behov av att skapa en passande arbetsplatsrelaterad identitet, men att detta blir en svårighet för minoritetsgrupper då “deras acceptabla arbetsplatsidentiteter står i motsättning till rådande kulturella stereotyper” (Vidga Normen, 2019, s.27). Detta kan te sig i uttryck som att svarta individer känner yttre press av att jobba fler timmar än sina kollegor. Detta som en strategi för att hejda stereotypiseringar av att svarta personer har bristande arbetsetik och moral. Stereotyper kan dock föda stereotyper; Vidga Normen uttrycker det som att “[k]ollegorna kan tolka det som att svarta medarbetare behöver lägga in de långa timmarna för att de saknar de intellektuella förmågorna som behövs för yrkesjobb med hög status” (2019, s.27).

#### 2.2.5.2 Bedragarfenomenet

Vidare om status på jobben, beskrivs hur ett vanligt fenomen är att minoritetspersoner vid upprepade tillfällen hamnar i lägen där deras kollegor på varierande vis klargör att de inte tror att ‘minoritetspersonen’ i fråga har den arbetsposition som påstås. Detta kallas för *bedragarfenomenet*. Alltså, kollegor utgår från att minoritetspersonen inte har det yrket, eller yrkesroll som hen faktiskt har. Dessa situationer följs ofta av att personen som blivit misstrodd

blir överväldigad av orsaker parallellt som de diskriminerande grunderna, såsom rasifiering inte bemöts överhuvudtaget. Det uppges att involverade personer såsom chef, kollegorna och personen som misstagit sig anser att situationen är generande och poängterar gärna att 'incidenterna' är oskyldiga misstag som vem som helst hade kunnat råka ut för. Personen som blivit utsatt kan även känna sig generad, men i synnerhet känslor av förnedring då "[a]tt bli ifrågasatt i sin yrkesroll är en form av mikroinvalidering och den drabbade behöver upprättelse, inte överslätning" (Vidga Normen, 2019, s.27). En återkommande problematik är dock att personer som uttryckt och misstagit sig på liknande sätt ofta får företräde, vilket leder till att offret blir utsatt ytterligare eftersom "[...]hen förväntas aktivt hjälpa till med överslätandet genom att inte 'göra en stor grej' av det inträffade" (Vidga Normen, 2019, s.27).

### **2.2.6 Minoritetsstress**

De nämnda begreppen såsom tokenism och minoritetsförölämpningar är relevanta sett till arbetsmiljöfrågor då dessa har anknytning till ohälsa och detta kan synliggöras ur ett *minoritetsstressperspektiv*. Forskarna Wallengren och Mellgren (2017) framlyfter att minoritetsstress orsakar en "stress som är unik, kronisk och socialt baserad." (Vidga Normen 2019, s. 29). Olika konstellationer av stress kan på lång sikt förorsaka ohälsa bland minoritetsgrupper, vilket har studerats i länder som USA medan det i Sverige enbart finns begränsad kännedom.

De presenterade begreppen har den gemensamma samlingspunkten att de kan relateras till folk som blir rasifierade. Alvehus (2013) uttrycker det som att med hjälp av centrala begrepp, "avkodas det empiriska materialet" (s.28). Begreppen har funktionen att verka som operationella indikatorer i förhållande till studiens syfte, frågeställningar och teoretiska ramverk, men även som stöd/förklaring till det empiriska materialet då respondenterna själva använder vissa av begreppen (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Wängnerud, 2012).

## **3. Metod och material**

Sanjek (1990) diskuterar vikten av att vara både ärlig och transparent med metoderna en tillämpar. Nedan följer en ingående beskrivning av mitt kvalitativa metodval (semistrukturerade intervjuer) och hur jag har insamlat samt analyserat min data (hermeneutisk tolkningsansats).

### 3.1 Insamlingsmetod

Eftersom jag vill få en fördjupad förståelse av respondenternas vardagserfarenheter ansåg jag kvalitativ metod med intervjuer vara det mest lämpade metodvalet (Esaiasson m.fl., 2012, s.253; Hällgren, 2005). Mitt empiriska material grundas i kvalitativ data, från semistrukturerade intervjuer och utifrån källkritiska principer (s.228). Kvalitativa metoder är fördelaktigt då intervjusituationen kan påminna om en vardaglig konversation och kontext. Detta möjliggör att respondenterna är de styrande i intervjuerna, kontra att jag som forskare styr samtalen (Holme & Solvang, 1997).

#### 3.1.1 Tillvägagångssätt

Jag använde mig av en intervjuguide<sup>10</sup> i intervjuerna. Mitt utgångsläge var att använda intervjutekniken som Esaiasson m.fl. (2012) redogör för: börja med öppna inledande frågor, efterföljt av de centrala tematiska frågorna samt uppföljningsfrågor, som just kvalitativa metoder möjliggör. Därpå berördes direkta frågor och slutligen frågor av det mer tolkande slaget (s.265). Semistrukturerade intervjuer använder denna uppbyggnad, vanligen en intervjuguide, med ett antal öppna frågor eller övergripande teman som konversationen fokuseras kring, för att respondenterna ska ha utrymme att styra intervjuinnehållet (Alvehus, 2013, s.83). Detta är väsentligt då det kan vara känsliga teman.

Utgångspunkten var att formulera intervjuguiden utifrån studiens syfte, teoretiska anknytning, den tidigare forskningen och nämnda begrepp. Jag gjorde alltså en operationalisering för att fokusera på de centrala områdena som jag ämnade utforska (Holme & Solvang, 1997). Detta utmynnade i frågor som utformats utifrån fyra olika teman (bakgrund, universitetserfarenheter, reflektioner kring arbetsmarknaden och slutligen strategier för dessa). Holme och Solvang (1997) bedömer att intervjuguiden inte behöver ha en strikt kronologisk ordning vid intervjutillfällena, vilket jag inte heller hade, för att eftersträva en okonstlad ordningsföljd i konversationerna. Jag försökte att ha ungefär 10 frågor per tema, men det varierade beroende på hur respondenterna besvarade dem. Dessutom kan det vara fördelaktigt att ha ett begränsat antal förberedda frågor då “[...]det annars finns en risk att intervjun kommer att handla mer om att se till att få svar på alla sina frågor än att få ta del av den intervjuades berättelse” (Alvehus, 2013, s.83).

---

<sup>10</sup> Bilaga 7



### 3.1.2 Transkribering och sortering

För att bilda mig någon slags ordning och översikt över mitt empiriska material, intervjudatan, tog jag hjälp av sortering och tematisering (Rennstam & Wästerfors. 2011, s.94). Jag transkriberade samtliga intervjuer, vilket var tidskrävande, då intervjuerna varade mellan 50 minuter-2 timmar<sup>11</sup>. Dessutom kan transkriberingsarbetet i sig ses som en analytisk del eftersom en skiftar från tal till skrift, vilket innebär ett tolkningsarbete (Alvehus, 2013, s.85). Efter transkriberingen läste jag igenom intervjudatan ett x antal gånger parallellt med att jag hade den tidigare forskningen och Ahmeds olika begrepp i åtanke. Jag sorterade mitt material med hjälp av de teoretiska anknytningarna och de huvudsakliga temana som synliggjordes i intervjuerna (Alvehus, 2013 s.110-112). Jag granskade empirin och mina teoretiska ansatser och kunde därmed nyttja teori/begrepp för att vägleda mig i all empirisk data. Alvehus betonar att "[d]et går inte att presentera allt i den slutgiltiga texten. Delar av empirin kan komprimeras" (2013, s.111). Jag har alltså givetvis behövt reducera mängder intervjudata. Jag sorterade citaten under de olika temana som uppkom och växlade därmed mellan delarna och helheten, som hermenutiken avser (Kvale, 1997).

### 3.1.3 Respondenterna

Jag kom i kontakt med samtliga respondenter via ett inlägg jag skrev i en separatistisk Facebook-grupp för svarta kvinnor/icke-binära i Sverige. Respondenterna har kodnamn, vilka jag har slumpat fram på internet; Mona, Elsa, Fiona, Maryam och Nadia. De är mellan 23-37 år. Samtliga fem respondenter identifierar sig som kvinnor och svarta, några poängterade att de är mixed<sup>12</sup>. Jag har dock valt att inte belysa det i varken resultatet eller analysen, då det är en avvägning och avgränsning jag behövt göra fastän colorism<sup>13</sup> naturligtvis är en relevant intersektionspunkt, enligt mig. Min ursprungliga tanke var att intervjua personer som studerar just nu, men två av fem var färdiga med sina studier. Därmed finns det ett fokus på hur vissa av respondenterna upplevt övergången till arbetsmarknaden, fastän min tanke var förväntningar och tankar *inför* att komma ut i arbetslivet.

---

<sup>11</sup> Samtliga respondenter samtyckte till att jag kunde spela in intervjuerna, vilket jag gjorde genom inspelningsfunktionen på min mobil

<sup>12</sup> Engelska ofta: "mixed race"

<sup>13</sup> "Colorism" åskådliggör hur människor systematiseras och diskrimineras olika i förhållande till hudton, varpå ljus hy betraktas som privilegierande visavi mörk hudton (Dixon & Telles 2017)

Samtliga intervjuer genomfördes under en vecka. Min tanke var att sprida ut intervjuerna för att inte ha fler än en intervju per dag. Eftersom jag anpassade mig efter respondenternas tillgänglighet blev det inte fallet<sup>14</sup>. Samtliga respondenter samtyckte till att jag spelade in samtalen och att bli citerade i uppsatsen. Min utgångspunkt var att anpassa mig utefter hur respondenterna skulle känna sig bekväma att intervjuas; i verkligheten, via Skype/Zoom med video eller ljudsamtal. I och med rådande omständigheter med covid-19 har alla intervjuer, förutom en, skett digitalt, vilket fungerade relativt bra. En nackdel var dock tekniksvårigheter då det blev fördröjningar i ett av samtalen. Eftersom jag spelade in samtliga intervjuer var det inga större problem, men en kan tänka sig att respondenten kanske hade uttryckt sig annorlunda om respondenten inte hade blivit avbruten på grund av tekniksvårigheterna.

## **3.2 Analysmetod**

### **3.2.1 Hermeneutik**

Eftersom en av avsikterna med denna studie är att utforska svarta kvinnliga studenters upplevelser, och deras egna uppfattning om att vara just detta, måste denna studie göras med hjälp av tolkningar av individernas förhållande till omvärlden. Detta hermeneutiska angreppssätt, med förgestalten Max Weber, framlyfter att sociala handlingar är beteenden vilka aktören i fråga på ett subjektivt vis tillskriver betydelse (Gilje & Grimen 2007, s.171-177). Kvale (1997) förklarar hur begreppet hermeneutik är sprunget ur en tanke av att tolka, förstå och beskriva de mänskliga företeelserna genom betoning på reflektioner, uttryck, erfarenheter, upplevelser och betydelsen av dessa. Av denna anledning blir det viktigt att höra uppmärksamt på aktörens (respondentens i detta fall) föreställningar, då det är dessa som är menings- och identitetskonstruerande (Gilje & Grimen 2007, s.171-177). Kvale (1997) beskriver hur en med hjälp av förförståelse kan tolka materialets mening och möjliga betydelser och mening av olika kontexter, såsom intervjudata. Han betonar just närheten, tillgängligheten och förhållandet mellan helheten och fragmenten av dessa.

Min analytiska metodiska process är alltså en hermeneutisk ansats med tolkningar, där dessa blir sättet att eftersträva förståelse. Dessa tolkningar krävs för att uppnå förståelse för det studerade meningsfulla fenomenet, med interpretivistisk ansats där kunskapsanspråket och tolkningarna alltså är subjektivistiska (Grimen & Gilje, 2007; Scotland, 2012). Det centrala

---

<sup>14</sup> Intervjuerna ägde rum 12-16 april

fokuset inom hermenutiken är att inrikta sig på "[...]ett djupare meningsinnehåll än det som omedelbart uppfattas" (Dalen, 2015, s.14). Här förutsätts att personer skapar och konstruerar sina sociala verkligheter. Därmed är dessa verkligheter oundvikligen mångfacetterade (Dalen, 2015; Gilje & Grimen, 2007).

Fastän hermeneutiken funktionerar som ett viktigt verktyg återfinns problematik såsom, dels min egna förförståelse inför de olika begreppen och referenserna jag använder mig av samt mina egna erfarenheter och föreställningar (Danermark, Ekström & Karlsson, 2018, s.243-244). Mina hermeneutiska ansatser i studien kommer å ena sidan ha en specificerad tolkning baserad på min uppfattning av intervjudatan, men å andra sidan är mitt utgångsläge inte en positivistisk vinkel, där en vanligen *utger* sig för att ha en objektiv uppfattning (Scotland, 2012). En fördel med denna subjektivistiska 'nackdel' är just den särskilt unika inblick som intervjudatan kan innebära (Esaiasson m.fl., 2012, s.251-253). Det innebär att det är komplicerat att differentiera det subjektiva respektive objektiva på en fullständig nivå vid tolkningar av erfarenheter (Starrin & Svensson, 2007, s.59). Min utgångspunkt är alltså inte att jag återger den objektiva verkligheten, då jag oundvikligen har förförståelse, dels genom mina egna erfarenheter i denna kontext, men även en förförståelse genom inläsning i forskningsarbeten inom fältet (Holme & Solvang, 1997). Den kunskap som nås genom hermeneutiska ansatsen är viktig att kontextualisera, då den baseras i specifika sammanhang – i detta fall studentbaserade upplevelser inom högskolor (Danermark, Ekström & Karlsson, 2018, s.243-244).

Hermeneutikens innebörd av 'tolkning' kan initialt anses vara relativt godtycklig men kvalitativa metoder åsyftar att utvidga förståelsen för en företeelse, eller som Alvehus (2013) uttrycker, "[d]et handlar alltså om tolkningar av ett fenomen som säger något av vikt till andra som också är intresserade av fenomenet" och "[t]olkningen blir därmed direkt knuten till teori och val av problem" (Alvehus, 2013, s.22). De hermeneutiska tolkningarna förhåller sig alltså till ett ramverk och en kan därigenom se till tolkningarnas kvalitet (Alvehus, 2013, s.22-23). Det jag vill uppnå med min kvalitativa studie och dess hermeneutiska ansat i förhållande till respondenternas upplevelse av universitetsvärlden är alltså "[a]tt utveckla vårt sätt att betrakta vår omvärld och bidra med en mer nyanserad förståelse av den" (Alvehus, 2013, s.23). De teoretiska ramverken, begreppen och det empiriska materialet från intervjudatan kommer speglas mot varandra och där har jag som uttolkare givetvis en central funktion. Mina tolkningar som jag gör behöver dock inte betraktas "[...]som ett problem utan som en

*förutsättning<sup>15)</sup>*” (Alvehus, 2013, s.123) för studiens syfte. Uppsatsen har därmed en hermeneutisk ansats som tolkningsram för analysen.

### **3.3 Etiska överväganden**

Ett sätt att förenkla etiska problem och hinder gällande de känsliga frågorna som kan uppkomma vid intervjutillfällena var att dels garantera anonymitet, men även understryka att respondenterna fick ändra sig, utan anledning, gällande deltagandet. Ytterligare ett tillvägagångssätt var att testa en 'pilotintervju' (Brandström, 2018, s.23) med en svart kvinnlig student. På så sätt fick jag utrymme att se ifall intervjuguiden innefattade 'för känsliga, generella eller specifika frågor. Jag har även anonymiserat<sup>16</sup> de specifika institutionerna som kvinnorna studerar vid och andra detaljer för att skydda deras integritet och identitet (Kvale & Brinkmann 2014, s.109-110). Under intervjuerna poängterade jag ofta samtycket i deltagandet; alltså jag frågade respondenterna om de ville fortsätta, om samtalet kändes okej, och betonade att de fick svara på hur lite/mycket de ville.

### **3.4 Min roll som forskare**

Jag måste vara medveten om intervjuareffekter som kan uppkomma. Esaiasson m.fl. (2012) förklarar hur intervjuaren kan påverka respondenten, vare sig det är medvetet eller omedvetet, vilket kan orsaka att intervjupersonen ändrar sina svar. Jag behövde ha detta i åtanke då det frekvent förekommer i samband med känsliga frågor (s.235-237). Det kan bli känsligt specifikt gällande frågor om rasism. Fastän respondenterna är medvetna om diskrimineringar som förekommer, kan det vara svårt att tala om den. Jag ämnade dock inte att uttryckligen nämna rasism vid intervjutillfällena, utan fokuset var att förstå respondenternas egna upplevelser, vilka nödvändigtvis inte behöver benämna det (Ahmed, 2012, s.142).

Resultatet och följande analys i studien kräver ett aktivt reflexivt samt transparent förhållningssätt från min sida. Min personliga utgångspunkt bör vara öppen genomgående för att uppsatsen ska vara tillförlitlig. Därtill måste resultatet diskuteras som ett lokalt sådant. Jag

---

<sup>15</sup> Egen kursivering tillagd

<sup>16</sup> Jag har anonymiserat genom att sätta det specifika jag vill censurera inom klamrar [...].

ämnan visserligen lyfta större strukturella, institutionella och övergripande problem, men med en utgångspunkt i den lokala respondent-specifika kontexten kommer det försvåras att säga någonting generaliserande. Istället för fokus på tendenser och mönster betonar jag den unika ingångspunkten till individuella upplevelser som intervjumetodiken och datan erbjuder, men dessa kan i sin tur återspegla samhälliga strukturer. Alltså, resultatet kan alltså enbart presenteras som tillämpligt för de deltagande respondenterna i studien. Kvale (1997) betonar dock att läsaren har förmåga att avgöra huruvida resultatet är av relevans för personer utanför den aktuella intervjustudien. Jag menar att utifrån mina kunskapsteoretiska utgångspunkter kan en dock möjligen dra teoretiska generaliserbara slutsatser.

Vidare kan jag klassas som 'insider', då jag själv är en ung svart kvinna som studerar på ett svenskt universitet. Att forskaren är en insider inom feministiska forskningsfältet är inte sällsynt, men det innefattar nackdelar likväl fördelaktiga aspekter. Jag måste vara medveten om partiskheten och de subjektiva tolkningarnas influens, i och med min positionering. Ett sätt att aktivt motverka detta är att konsekvent vara transparent med mina vetenskapliga tillvägagångssätt och presentera intervjudatan som ligger till underlag för analyserna. Då studien grundar sig i hermeneutisk tolkning är det oundvikligt att läsare tolkar och förstår resultatet på varierande sätt, vilket är bortom forskarens kontroll (Bourke, 2014; Kvale & Brinkmann, 2014).

En fördelaktighet med att vara insider är att jag möjligen kan ha delade erfarenheter med respondenterna och maktförhållandena kan bli mindre markanta (Kvale & Brinkmann 2014). Det är relevant att poängtera att förhållandet som finns mellan insidern och respondenten gör att respondenten kan känna förtroende inför att inte få erfarenheterna ifrågasatta. (För)förståelsen kan alltså ses som en styrka ur denna aspekt, men å andra sidan har det även inneburit viss problematik då respondenter i två fall *antog* att jag delar erfarenheterna. En respondent berättade om upplevelser och uttryckte sig sedan i termer av "du fattar ju" och liknande. Vid dessa tillfällen agerade jag medvetet naivt och använde fraser såsom "Hur menar du? Förklara gärna". Det finns en risk att respondenterna anpassade svaren utifrån vad de misstänkte att jag ville höra, men denna risk råder i samtliga intervjusammanhang eftersom respondenten i fråga alltid har antaganden om den som intervjuar och vad hen eftersöker (Bourke, 2014; Kvale & Brinkmann 2014 s.124-128; Thomsson 2010, s.120-123)

Därtill kan det vara värt att poängtera och problematisera diskussionen jag för om 'svarta kvinnor', som homogen grupp. Jag menar naturligtvis inte att det finns en enhetlig essentialism för kvinnorna (Mohanty, 2007). Forskare har återkommande skrivit, avsiktligt eller oavsiktligt, om olika grupper som just enhetliga grupper. Detta medför risker för att porträttera gruppen i fråga som homogen, vilket kan förorsaka att forskningen bortser från väsentliga delar (Isatou Svennungsson, 2019, s.22; Preissle & Han, 2014). Jag belyser dock de agerande subjekt kvinnorna faktiskt är (Lykke, 2009).

## **4. Resultat och analys**

Nedan presenterar jag min resultatdata från respondentintervjuerna och analys indelat i olika teman. Analysen har uppbyggnaden av två spår, där frågeställningarna besvaras sett till universitetsmiljöerna och strategier (4.1-4.3) och sedan med samma upplägg om erfarenheter och strategier på arbetsmarknaden (tema 4.4-4.4.3). Det antyds dock om strategier/hanteringsmekanismer återkommande genom analyskapitlen. Min första frågeställning berör främst den empiriska datan medan den andra stöts av den tidigare forskningen och teoretisk anknytning. Resultaten är kategoriserade utifrån olika teman, där de oundvikligen tangerar varandra och de två frågeställningarna besvaras därmed i samtliga teman. Jag utgår från en intersektionell uppfattning där jag gör hermeneutiska tolkningar i förhållande till den tidigare forskningen, vithetskritiska teoretiska anknytningen samt begreppen, där dessa funktionerar som redskap för att orientera mig genom den empiriska datan.

### **4.1 Den omgivande vitheten**

I detta avsnitt synliggörs hur vithet ses som en position av en normativ utgångspunkt, där respondenterna bryter vitheten i rummen och orienterar sig genom dem på varierande sätt; däribland anpassning och/eller avvikelser från det önskvärda normativa. Datan visar hur respondenterna upplever de omgivande rummen och dessa ter sig vara vithetsorienterade, vilket kan sammanfattas vara överensstämmande med nämnda tidigare forskning (Ahmed 2011; 2012; de los Reyes, 2007).

Mona, som har erfarenheter från olika institutioner och universitet, berättade om hennes upplevelse av att studera på olika svenska universitet.

På [universitet] var det väldigt vitt[...]. Men jag tror bara att jag hade en annan svart under mina år på [universitet] och det var en tjej som också var mixad [...].

Samtliga respondenter gick närmare in på huruvida det fanns andra svarta personer eller folk som blir kodade som icke-vita när jag frågade hur de skulle beskriva institutionen och klassen, fastän det inte var en specifik fråga jag ställde. Fiona berättade att hon:

[...] var den enda svarta i hela min årskull och då pratar vi 4 klasser med ungefär 300 studenter [...] Det var väl bland det första jag tänkte på, 'shit, det är väldigt vitt' men man är också på något sätt van vid det.

Maryam var också den enda svarta och tillade: "att man hela tiden måste vara medveten om... eller att man är medveten om det. Man som svart vet alltid när man är den enda svarta. Man kan inte missa det". Enbart Elsa var den enda som inte var den enda svarta i klassen.

Ur datan kan en utläsa att respondenterna reflekterat kring sina omgivningar i förhållande till hudfärg. Fiona uttryckte även att hon blivit van vid att vara den enda svarta. Hon beskrev det som att hon inledningsvis blev överväldigad av att vara 'den enda', men att efter en tid blev hon van vid det faktumet. Detta kan liknas vid Ahmeds (2012) beskrivning av att komma in i ett hav av vithet, där de vita individerna ger sken av att vara koherenta och därför kan det *kännas* att vara den som bryter vitheten i rummen en befinner sig.

Maryam belyser att en som svart alltid är medveten om sin position i rummen. Att respondenterna ser till sin omgivning i förhållande till omgivande hudfärg kan även förklaras som att dessa svarta "[k]roppar står ut när de är malplacerade. Sådan placering bekräftar rummets vithet. Vithet är resultatet av det som hänger samman, snarare än av sammanhangets ursprung" (Ahmed, 2011, s.139). Detta kan alltså inte reduceras till en fråga om att enbart handla om det specifika antalet kurskamrater som är svarta respektive vita, utan detta antyder att "[d]et som upprepas är en särskild sorts förkroppsligande, en stil med vilken rummet tas i besittning [...]" (Ahmed, 2011, s.139). Det kan leda till att de vita kropparna kan orientera sig

på ett bekvämt sätt i de olika akademiska rummen och följaktligen ta mer plats. De vita kropparna präglas av en typ av rörelsefrihet (Ahmed, 2011, s.139). Att respondenterna ser till omgivningen i termer av hudfärg, kan i detta fall tolkas som att de ser till omgivningen i förhållande till *den omgivande vitheten*.

Jag tänkte inte på det [att vara den enda svarta] varje dag [...] Det finns ju ändå black culture, vissa skämt man drar, pop culture och så. Vissa saker var bara inte relaterbara, så man anpassar ju sig väldigt mycket efter personerna i sin omgivning. Jag höll tillbaka vissa delar och pratade inte om vissa grejer, för att de aldrig skulle fatta. Allt ifrån roliga grejer som serier, artister, eller mer tunga grejer som vi kan prata om liksom. - Fiona

I citatet beskriver Fiona hur hon inrättar sig efter kulturen som finns i hennes universitetsmiljö. Ahmed menar att en i och med vanan av vithet kan sluta notera den men att vitheten ändå inverkar på människor (2012, s.35-37). Här kan paralleller dras till det som Lindqvist (2011) resonerar kring som osynliga barriärer. Fiona införlivar de rådande kulturella normer som finns i hennes direkta omgivning genom att dämpa sina egna normativa avvikelser men även en anpassning av det mer vardagliga, såsom popkulturella referenser som hon nämner och detta i syfte att göra sig mer 'relaterbar'. Genom att undvika vissa samtalsämnen och uttryckssätt, som Fiona kallar 'black culture', och spela med i den jargongen som den direkta omgivningen utövar kan hon bli en student som bekräftas. Fiona kan därmed tolkas uppleva en 'smidigare' studietid (Lindqvist, 2011, s.116-117). När Fiona anpassar sitt sätt att tala orienterar hon sig närmare det som är kodat som vithet, men det innebär nödvändigtvis inte att den stereotypa bilden av svarta kvinnan, Fiona i detta fall, utmanas. Det kan likväl förorsaka att dessa stereotypiseringar istället blir bekräftade eftersom Fiona kan utläsas som ett undantagsfall (de los Reyes 2007, s.38; Mosalli, 2017; Skeggs, 2000, s.147).

de los Reyes menar att de normativa avvikelserna minoritetsgrupperna uppvisar och eventuella anpassningar därefter kan skapa känslor av stress och påfrestningar (2011, s.7-8). I detta fall skiljer sig Fiona från den tidigare forskningen då hon menar att "[j]ag har väldigt lätt att bara stänga av och inte bry mig[...]". Det Fiona beskriver skulle kunna utläsas som en mekanism att hantera olikheten, den normativa avvikelserna och/eller den omgivande vitheten.



Vidare förklarade Mona hur hon upplevde en frustration av att hon behövde använda, vad som ansågs vara ett, önskvärt språkbruk.

[...]men att jag har blivit ifrågasatt ganska mycket. När jag använde det vokabuläret som jag ville använda som inte var teoretiskt korrekt, blev det som att det inte hade lika mycket tyngd. Detta eftersom jag inte såg någon poäng i att uttrycka mig på det sättet, min poäng kom ju fortfarande fram, men när en inte talar ett visst språk... eller väljer att inte göra det, då värderas det mindre.

Detta kan tolkas som ytterligare ett exempel på hur vissa osynliga barriärer gör det svårare att bli bekräftad och erkänd när respondenten, medvetet eller undermedvetet, avviker från och utmanar det normativa (språket). Monas tillvägagångssätt att inte foga sig inför förväntningarna av att använda det 'korrekta' akademiska språket kan utläsas som ett motstånd i de akademiska rummen. När Mona inte anpassade sitt sätt att tala till det mer accepterade sättet ansåg hon att det betraktades som mindre värdefullt (de los Reyes, 2011, s.7-8; Lindqvist, 2011). Å andra sidan behöver denna analys om de normativa förväntningarna inte nödvändigtvis reduceras till en analys enbart om vithet. Det normativa i universitetsmiljöerna, exempelvis språkbruket, kan även utläsas som en klassfråga (Skeggs 2000). Det kan tolkas som att de akademiska väggarna innefattar normer och eftertraktat språkbruk och dessa ter sig underlätta universitetstiden, medan avvikelser från dessa hämmar framkomligheten.

Vare sig det främst handlar om vithet eller klassbetingat språkbruk, eller mer troligt, hur dessa intersektionspunkter faktiskt *samverkar* visar det empiriska materialet att normer och oskrivna regler genomsyras av en omgivande vithet. Dels sett till att respondenterna avläser sina (vita) miljöer i förhållande till deras (svarta) positioner i havet av vithet. Respondenternas positioner blir en bekräftelse av rummens vithet och dessutom vad dessa normer i sig kan leda till: att behöva förhålla sig till det rådande normativa varpå ett hanteringsätt är att (försöka) närma sig vitheten, men i vissa fall är de osynliga barriärerna ouppnåeliga.

#### **4.1.1 Svenskhet som vithet och vithet som svenskhet**

Respondenterna talade i termer av svenskhet i förhållande till den vitheten som genomsyrar deras omgivning, och ibland likställs svenskheten som vithet. Av naturliga skäl blir detta en konflikt för respondenterna då alla rasifieras som svarta, men är svenskar.

Elsa har upplevt situationer av att bli utstött när hon försökt förhålla sig till vitheten.

Många frågor om varför jag ville bete mig vitt[...] Det var mycket med hur jag klädde mig för svenskt, hur jag förde mig, vad jag umgicks med för människor. Dom hade en bild av hur jag skulle vara bara på grund av min hudton, men det kändes inte okej alls. På ett nedvärderande sätt, att jag skulle vara sämre bara för att jag försöker vara vit[...] Det var som att dom tyckte att jag försökte vara nånting jag inte var[...] Det tyckte jag var jobbigt.

Här kan det utläsas en konflikt när Elsa anpassar sig till det som anses vara vitt kodat beteende. Elsa ter sig resonera kring vithet i likhet med svenskhet, vilket visat sig inte vara ovanligt enligt tidigare nämnda studier (jmf: Mulinari, 2017; SOU, 2005:56, s.25). Svenskhet förknippas med vithet och denna vithet signalerar därmed vad som är normativt för att vara en del av svenskheten (Mulinari, 2017). Anpassningarna till det mer normativa (vita) förväntas, men trots det blir dessa barriärer ouppnåeliga för Elsa. Det blir en slags dubbelbestraffning då hon å ena sidan anpassar sig till det normativa, som följd av en villkorande förutsättning för en friktionsfri universitetsvardag (de los Reyes, 2011, s.7; Lindqvist, 2011, s.116-117) men när hon väl agerar därefter blir det betraktat som oberättigat.

Vidare kan det tolkas som att Elsa försöker 'klättra' sig närmare vitheten, men förutsättningen för att kunna göra det är beroende av personers bakgrund. Ahmed uttrycker det som "[...]kroppar 'klättrar' så länge deras vithet inte ifrågasätts[...] När någons vithet sätts i fråga, blir denna person 'pressad', vilket i sin tur hotar rörelsefriheten, eller vad kroppen 'kan göra'[...]“ (Ahmed, 2011, s.140). Detta medan Elsas omgivande vita vänner kan bete sig 'svenskt', enligt vitheten, obemärkt och utan ifrågasättanden då dem bekvämt kan orientera sig i de vita rummen (Ahmed, 2011).

Maryam sätter ord på dilemmat som exemplet ovan illustrerar: "[...] folk har svårt att tänka sig att utlandsfödda, icke-vita, kan vara svenskar. Det tycker jag genomsyrar rätt mycket[...] Det är alltid kopplat till folk som ser icke-svenska ut inom [institution][...] Vitheten är normen som vi inte pratar om, allt utgår från det". Här synliggörs en av normerna och oskrivna regler som råder i utbildningsmiljöerna och vad dessa avslöjar om normerna i sig; den empiriska datan bekräftar att vitheten (och svenskheten) är det som förknippas som det normativa, vilket

påverkar hur respondenterna blir kodade när de orienterar sig i olika rum (jmf Vidga Normen, 2019). Svenskhet ter sig vara vithet och vithet svenskhet.

#### 4.1.2 Att vara problemet/Ensamheten

I detta undertema illustreras hur kvinnorna behöver förhålla sig till vitheten<sup>17</sup>, varibland det ter sig i uttryck i kränkande språk. Avsnittet belyser hur respondenterna själva framställs som 'problemen', när de adresserar felaktigheter. Detta orsakar en känsla av ensamhet bland respondenterna, när det inte är någon annan som ifrågasätter situationerna. Jag frågade respondenterna om det fanns tillfällen de känt sig obekväma i anslutning till sina universitetsmiljöer, varpå alla kunde nämna flertalet tillfällen de känt sig besvärade. En del av dem nämnde fraser som 'hen<sup>18</sup> menade inget illa' eller 'hen menar väl' i samband med beskrivningarna av händelserna

Nadia berättade om ett gruppredovisningstillfälle på hennes utbildning:

Jag kommer inte ihåg vad ämnet var, jag har förträngt det, men jag kommer ihåg att de sa n-ordet 4 gånger. Jag stoppade och sa att det inte var nödvändigt, 'vad är det ni vill åt?'. De menade att de bara ville återberätta[...]. Diskussionen gick överstyr och jag sa till dom att jag inte tyckte att det var okej, att de inte behövde använda det där ordet.

Nadia upplevde att en annan klasskamrat försökte motarbeta henne i diskussionen:

[...]Hon menade väl, men i hennes samtal var hon väldigt old school[...] hon grävde i de här debatterna, tillslut blev jag väldigt lack<sup>19</sup>. 'Amen, pippi och n\*\*\*\*-kungen<sup>20</sup> till exempel, där tycker jag...'. Jag förstod inte vad hon ville åt. Jag försökte lyssna men jag kunde inte[...].

---

<sup>17</sup> Vithet som position

<sup>18</sup> Könsneutraliserat då respondenterna nämnde både män och kvinnor

<sup>19</sup> "Lack" är slang för arg

<sup>20</sup> Censurerat n-ordet

Nadia förstod inte varför personen insisterade på att använda ett ord som hon själv fann kränkande. Hon nämnde andra tillfällen där n-ordet förekommit i hennes universitetsutbildning.

De kunde även vara diskussioner där lärarna var med[...] Det är en bok från 20-talet. Den heter så, jag förstår det, men jag förstod inte varför vi skulle läsa den<sup>21</sup>. Jag sitter på tunnelbanan och ska läsa den och jag får ångest. Vet du? Hela den texten, hela första kapitlet är 'n gör det här, n gick för att göra det här och sen sa n'[...]. Det vi skulle fokusera på i texten var *ledarskapsrollen*[...]. Jag tänkte, det *måste* finnas en annan bok hon kunde ha hittat för att visa hur ett ledarskap kan se ut<sup>22</sup>. Jag kände mig provocerad. Jag stängde faktiskt boken och läste inte den, medvetet. Jag kommer inte gå med på det här.

Nadia berättade att det var för jobbigt att läsa kurslitteraturen då det upprepade användandet av n-ordet blev påtagligt, men att det fanns en inre strid eftersom hon ville läsa och delta i utbildningen precis som resterande. På seminariet gällande kursboken var det ytterligare en situation Nadia behövde förhålla sig till.

[...] hon [läraren] öppnar upp för diskussion och säger att vi ska diskutera det här. Alla tittar på mig. Istället för att säga något, tittar alla på *mig*. De tänker att jag kommer bli lack, typ 'hon kommer säga något, varför ska vi ens säga något?' I mitt huvud tänker jag, om de vet om att det är någonting som är fel... Aa, skitsamma[...] Jag sa att jag inte riktigt förstod syftet med boken och att hon [årtal] inte kunde hitta en annan bok som gestaltar ledarskap. Hon [läraren] sa 'eftersom Nadia tycker det här är så obekvämt kanske vi inte ska ha den här diskussionen'. Jag sa att dom kunde fortsätta diskutera och sa att jag skulle till tandläkaren. Sen drog jag.

Jag frågade Nadia hur dessa händelser fick henne att känna:

---

<sup>21</sup> En bok de skulle läsa där n-ordet förekommer i både titeln och frekvent i boken

<sup>22</sup> Jag har lagt till kursiveringar i datan för att markera respondenternas betoningar som framkom i intervjuerna

Jag blir så upprörd när jag pratar om de här upplevelserna för det här var min vardag. Det var varannan gång vi träffades så var det hetsiga diskussioner med rasistiska uttalanden och folk låtsades som att de inte förstod. Jag blir så himla illa berörd[...] Jag kände mig ensam[...] Jag kände mig så matt av (1) att behöva ha de här diskussionerna (2) att ingen riktigt sa nånting. Jag kände 'ta ett djupt andetag, nya tag och gå tillbaka' för jag var tvungen att göra klart den här utbildningen.

Jag frågade vilka tillfällen Nadia kände på det sättet och hon uttryckte att det var tillfällen då hon inte blev 'uppsbackad' av sina klasskamrater. Vid det nämnda seminarietillfället hade en kursare yttrat sig, men Nadia menade att fokuset hamnade någon annanstans:

Då säger någon 'Ja, det var lite obekvämt. Jag läste den på bussen och jag kände att det var lite pinsamt att hålla i den' [...]. Jag kände att jag aldrig visste vilken diskussion som skulle komma upp. Jag litade inte på diskussionerna eller lärarna, att de skulle sköta det snyggt. De backade aldrig mig [...] Det blev som 'Ehh... Ahhh.. Vi kanske ska avsluta' istället för 'Det här är inte okej'. Jag fattar att alla inte är lika snabba som jag, vissa behöver gå hem, reflektera och sen kanske 'men det där var väldigt konstigt, varför sa dom så?'. Jag kan verkligen ha respekt för det, men under alla de här situationerna var det *aldrig* någon som backade mig förutom hon som sa att det var lite obekvämt på bussen för *henne* med boken[...] Vadå obekvämt? [...]Var det jobbigt för *dig*? Really?

Nadia erinrade en liknande incident, med kränkande ord, som förekommit och hennes klasskompis som hon skrev kandidatuppsatsen med inte hade reagerat.

'Varför säger han ingenting, framför klassen, så att det blir en grej?'[...] Det var en polare till mig som reagerade jättestarkt och frågade varför [klasskamraten] inte reagerade. Jag svarade 'jag vet inte. Jag har inte tänkt på det men ja, han kanske borde ha gjort det'. Alla kanske borde ha gjort det, vid något tillfälle. Men ingen gjorde det.

Incidenterna som Nadia beskrev kan liknas vid det Ahmed (2012) förklarar som, när rasism adresseras och anklagelser uttrycks, blir det personligt på ett sätt som antyder att *institutionen*

är den som besvärar, inte offret i fråga (s.146-147). När Nadia uppmärksammar och ifrågasätter det problematiska språket som använts i undervisningen känner hon sig inte 'uppbackad' och är upprörd över situationen. På seminariet betonade läraren att Nadia blev obekvämlig och att de därför borde avbryta diskussionerna, inte att samtalet i sig var problematiskt. Ahmed menar att när en belyser ett diskriminerande problem inom institutionella rum, kan personen som gör detta anses "becoming the problem you bring - becoming what 'gets in the way' of institutional happiness" (2012, s.147). Lärarens sätt att hantera situationen kan även belysas ur ett maktperspektiv, där hen utövar en form av härskarteknik (Jonasson, 2014; Ås, 1978). Läraren riktar fokuset mot Nadia, och framhäver hennes reaktion som grunden till att avsluta utbildningstillfället, vilket kan väcka skam och skuld. Detta fastän Nadia inte var den "utlösande faktorn till händelsen eller situationen" (Jonasson, 2014, s.7).

Nadia uttryckte frustration över att varken klasskamraterna eller läraren handskades med situationen, utan avfärdade hennes ifrågasättande, vilket ledde till att samtalet avrundades. En kan tolka situationen som att användandet av det rasistiska ordet som Nadia åberopar leder till social friktion, vilket skapar en obekvämlig stämning i rummet. Här blir, som Ahmed förklarar det, institutionen och dess medverkande "the subject of feeling, as the one who must be protected [...] it is imagined as an injury to whiteness" (Ahmed, 2012, s.147). En av klasskamraterna uttryckte att det var pinsamt att läsa kursboken på bussen, hen uttrycker det besvärliga i relation till *hens* känsla av att synas med den men problematiserar det inte ytterligare.

Nadia nämnde även hur klasskamraterna tänker att hon kommer bli arg på grund av n-ordet, detta innan hon ens sagt någonting på seminariet, ändå är det ingen som ifrågasätter. Här kan det vara relevant att nyansera situationen genom att poängtera en vanlig stereotypisering, nämligen 'den arga svarta tjejen'<sup>23</sup>. De förväntar sig att hon ska bli arg, och om/när hon väl blir det, kan denna stereotypisering tjäna som en försvarande funktion för omgivningen. Situationen kan tolkas som att, om klagomålen som Nadia kommer med kan beskyllas som ett uttryck för hennes 'svarta kvinnliga ilska', blir ilskan i sin tur "[...] heard as without reason. It is as if we talk about racism because we are angry, rather than being angry because of racism" (Ahmed, 2012, s.159). På liknande sätt kan läraren avfärda Nadias kritik till att det handlar om tendenser av ogrundad obekvämlighet, istället för att problematisera det som ter sig vara det

---

<sup>23</sup> Eller som Ahmed (2012) uttrycker det 'angry person of color'

riktiga problemet - det upprepade användandet av kränkande språk. Det missriktade fokuset från läraren gör att maktstrukturer kan döljas och bevaras och Nadia ter sig uppfattas som problemet i klassrummet, fastän det är hon som känner sig utsatt.

Även Fiona beskrev incidenter som hon upplevde vara rasistiska varpå hon förklarade “[...]men jag vet också att han inte är en rasistisk person” och att “[d]et var ingen annan som sa någonting. Det kändes ju ensamt, man stack ut liksom”. Både Nadia och Fiona har upplevt kränkande språkbruk i samband med universitetsmiljöerna och har adresserat det. Under intervjuernas gång uppkom fraser såsom ’hen menar väl’. Detta påminner om det Vidga Normen (2019) beskriver, att personen eller gruppen som sagt någonting kränkande ofta förekommande är de som får företräde. De utsatta personerna, Nadia och Fiona, förväntas samarbeta i bagatelliserandet för att saker och ting inte ska förstöras (2019, s.27). Genom att förmildra omständigheterna, intentionerna och premisserna till att klasskamraterna ’menar väl’ kan situationerna enklare passera, även om respondenterna till en början ifrågasatt dem.

På liknande sätt upplevde Maryam ett slags motarbetande när hon ifrågasatte saker, som exempelvis sades av lärare under föreläsningar, och förväntan av att översläta: “Det har varit tydligt... Att man inte ska ifrågasätta, tycker jag ändå. Inte sticka ut för mycket, så tycker jag det är överlag på universitet. Man ska inte orsaka för mycket problem... Och acceptera allting” Jag frågade Maryam hur hon förhåller sig till det:

Faller man inte in i mallen av vad de förväntar sig att man ska vara, kan det vara svårt [...] samtidigt vill man ju att det ska gå bra och så lätt som möjligt att ta sig igenom sin utbildning.

Maryam belyser det som diskuterats tidigare (jmf Lindqvist 2011); om en ger sig hän de dominerande normerna, uttalade förväntningarna, på institutionen kan en lättare få den bekräftelse som i sin tur kan göra utbildningsperioden till en mer förmånlig sådan.

Vidare beskriver samtliga respondenter känslor av att vara ensamma i situationerna:

[...]dom ser n-ordet och tänker ’okej, vi har en svart tjej i vår klass som alltid reagerar på saker hon tycker är orättvist eller saker som inte klaffar’ [...]Det fanns en förväntning på att *jag* skulle säga eller göra något. - Nadia

Även Mona beskrev situationer där hon kände sig ensam:

Jag tror att jag kände att förväntningarna låg i att jag skulle försvara den afrikanska kontinenten. Alltid. Om någon sa något problematiskt. Det var en lärare som sa fucked up grejer och man tänker 'är du allvarlig nu?' Det var alltid jag som fick säga till. Det var ingen annan som sa till [...]det tycker jag är så himla tröttsamt. Det är en sån enkel sak, när en pratar om allyship. När vita är så 'vad får man göra då? [...] Men säg nånting då, när någon säger något konstigt eller problematiskt, det är jätteenkelt att typ säga 'det där var inte rätt'. Det var mycket på [universitet]. [...] och då liksom hela tiden behöva poängtera det... och känna mig ensam i det.

Här uttrycker Mona det majoriteten av respondenterna uttryckt; nämligen en känsla av ensamhet i samband med att vara den ifrågasättande till de rådande diskriminerande strukturerna. Hon kände en slags trötthet inför att vara 'den enda' och menar att den (vita) omgivningen enkelt kan och *bör* adressera problematiska uttalanden. När jag intervjuade respondenterna nämndes tillvägagångssätt som de hanterade, eller lät bli att hantera, dessa situationer i deras vardagliga praktiker, vilket behandlas i nästa avsnitt.

## 4.2 Strategier/Hanteringsmekanismer på universiteten

“At the end of the day är jag ändå en svart tjej, i ett vitt rum och då tror jag att man act accordingly. Jag tror att man anpassar sig efter det” -Fiona

Ovanstående citat kan anses sammanfatta detta avsnitt som behandlar hur respondenterna försöker orientera sig i de vita akademiska utrymmena. Maryam berättade att hon var med om ett 'undantagsfall' där en klasskamrat ifrågasatte att föreläsaren pratade i generaliserande termer om 'Afrikas kvinnor':

Det är skönt, att det inte bara är jag. Hela tiden. Ibland känner jag att jag väljer mina strider och andra dagar känner jag 'idag orkar jag inte' [...]Jag känner att min uppgift är inte att utbilda folk men samtidigt känner jag att det är viktigt att säga ifrån när man tycker att det är fel, det blir en balansgång mellan de två.



Likt det som nämnts tidigare, Monas tankar om vikten av att någon annan, vit, säger ifrån, menar Maryam också att det är en lättnad att någon annan ställer upp. Även Fiona menar att “[...]man måste välja vilka dialoger man ska ta, annars blir man utmattad. Jag blir trött av att prata om det”

I ett tidigare citat nämnde Nadia att hon aldrig vet vilket slags samtal som skulle kunna dyka upp och att hon inte kände tillit till att omgivande klasskamrater och föreläsare skulle hantera eventuella problem på ett smidigt sätt. Mona uttryckte sig i liknande termer och, likt Maryam, och Fiona, känner Mona att hon inte alltid har tillräckligt med kraft:

Jag har alltid tänkt mycket på hudfärg till exempel och hur det har en inverkan på det samtalet som man kommer ha, bara för att man har kommit in i så många konstiga konversationer med folk där man tänker ‘du borde inte fråga mig det här’, men så har dom ändå gjort det. Jag tror alltså att jag har varit lite nojig med det, eller att man bara är i ett rum med vita personer som man inte vet om dom kommer uttrycka sig problematiskt, för det händer ofta. Jag orkar inte alltid vara den som säger till om det[...]

Jag frågade Mona hur det var att förhålla sig till det, varpå hon svarade “Jag kanske kompromissade mer med mig själv under [utbildningen], för att liksom följa vissa idéer”. Elsa kände också ett behov att kompromissa med sig själv för att inte orsaka obekvämlig stämning:

Jag ville inte att folk skulle känna att dom inte kan prata om saker på jobbet, för att jag är där, att det blir jobbigt då. Det orkade jag inte riktigt med. Jag vill ändå funka ihop med alla, så att någon inte känner sig obekvämlig i mitt sällskap.

Ahmed (2010, s.54) använder sig av begreppet *Feminist Killjoy* som kan förklaras som att när en feminist inte anser att det råder enighet gällande vad som är ett glädjesobjekt<sup>24</sup> och belyser problemet, blir denne sedd som en arg, humorlös och glädjedödande person. Elsa ter sig inte vilja associeras som denna killjoy, utan kan tolkas vilja göra det

---

<sup>24</sup> Ahmed (2010) uttrycker det på engelska som ‘object of happiness’

bekvämt för hennes omgivning. Alla poängterade på något sätt orklösheten inför att ofta synliggöra problematiska uttalanden och att de därför (strategiskt) 'väljer sina strider'. En möjlig tolkning är att respondenterna känner behov av att vara försiktiga med antalet strider, för att distansera sig från den stereotypiska uppfattningen av den arga svarta kvinnan, vilket leder till en slags censurering av deras *egentliga* åsikter och värderingar. När de väl pratar om rasism blir de hörda "as the angry people they have already assumed us to be" (Ahmed, 2012, s.161). Denna självcensurering kan ses som en förlängning av den tidigare diskussionen (4.1), anpassningen till den vita omgivningen, men kan även belysas som en strategi att hantera de varierande, energikrävande situationerna som respondenterna beskriver.

En kontrastering från resterande respondenter är Elsas förhållningssätt, hon resonerar kring det i termer av negligering om en säger till 'för ofta'.

Det är ju jättesvårt, man kan ju göra motstånd mot allt men då tror jag risken är att de mer allvarliga sakerna försummas bort. Det tycker jag är jätteproblematiskt för det är klart att man vill att minsta lilla grej ska bli bättre, men samtidigt tror jag att det många gånger slår fel istället.

När jag bad Elsa att förtydliga sa hon att det "bara slår negativt" och att:

[...]i min åsikt får man välja sina slag lite för att bli tagen på allvar alltid. Jag tror att om jag skulle nämna för mina kompisar varenda gång dom gör något som på minsta lilla sätt skulle tolkas som rasism tror jag att de skulle ta mig mindre seriöst. Om jag istället skulle ta upp det jag tycker är viktigast så tar dom mig på större allvar.

Vad som kan utläsas är att Elsa också känner ett behov av att kompromissa och strategiskt välja striderna som är värda att ta, men detta explicit i relation till hur andra uppfattar henne. Detta kan naturligtvis vara fallet för samtliga respondenter, fruktan av att inte bli tagen på allvar, när orättvisor poängteras. I Elsas fall sätts dock ord på det hon anser vara problemet, yttre faktorer, medan resterande respondenter betonar att det rör sig om den, egna, inre orken. Elsa menar att vad som anses vara problematiskt varierar beroende på vem det är som tolkar situationen:

Vad jag tycker är fel är ett spektrum, någon annan har ett mycket bredare eller kortare spektrum på vad den tycker är fel[...] Om jag säger för mycket saker, om jag har åsikter om allt, tror jag att folk inte tar mig seriöst.

Elsa har nämnt att hon värnar om bekvämligheten i rummet, vilket kan tolkas som att hon axlar ansvaret för att garantera de omgivande personernas välbehag. Detta genom att garantera dem en känsla av att 'det är okej' då dessa situationer kan tolkas som okej/inte okej av olika personer beroende på deras 'spektrum', som Elsa säger. Ahmed (2010) använder som nämnt 'feminist killjoy' och anser att omgivande personers glädje kan bli någonting som blir beroende av någon annans (vita klasskamraternas) glädje, vilket följaktligen innebär att någon annans glädje alltid prioriteras högst. Vems glädje som anses vara viktigast, kan ses som en maktdimension, där det vita speketrumet med dess uppfattning av situationen ter sig väga tyngre än det som anses vara fel i Elsas spektrum. Det kan tolkas som att Elsa ser till de vita personernas glädesobjekt. Alltså, den välbehagliga stämningen i de vita rummen underlättas och i Elsas sammanhang uttrycks det som hennes ansvar, vilket också ter sig vara ett villkor för att Elsa i sin tur ska kunna känna sig bekväm och kunna bli tagen 'på allvar' (Ahmed, 2010: Mosalli, 2017). Elsa vill inte vara the feminist killjoy, vilket kan ses som en strategi för att kunna orientera sig i de vita rummen som en 'seriös' person. Här belyses främst individuella tillvägagångssätt och mekanismer, men det är värt att poängtera faktumet; att Elsa överhuvudtaget känner ansvar för att trygga den bekväma stämningen tyder på den mer strukturella problematiken (jmf. Vidga Normen, 2019, s.26).

Även Nadia nämner något som kan tolkas som ett slags verktyg för att orientera sig igenom utbildningsundervisningen:

Jag blev lack på att de här diskussionerna ens fick ta plats och kunde börja se att vissa kurser lätt skulle kunna komma in på sånt där<sup>25</sup>[...] Jag lärde mig att se ett mönster i vilka kurser som det *skulle* kunna komma upp.

---

<sup>25</sup> 'Sånt där' angående situationerna i klassrummen och seminarierna som är beskrivna tidigare

Det Nadia beskriver kan tolkas som en medvetenhet av hennes utsatta position sett till hennes diskrimineringsgrunder (de los Reyes, 2007). Medvetenheten skulle kunna tolkas som en typ av strategi för att värja sig för kontexter där Nadia känner sig utsatt. Ahmed (2011) diskuterar rörlighet i förhållande till vithet, sett till hur vissa kroppar 'ärver' en slags 'defensivitet'. Genom erfarenhetsbaserade upplevelser intar en defensiva hållningar då en är beredd på, exempelvis, rasistiska kommentarer. Nadia vet om att hennes rörlighet i rum kan begränsas, och stoppas, och identifierar mönster för när saker *kan* komma upp, som hindrar hennes rörlighet. Fastän föreläsare eller kurskamrater möjligtvis inte kommer medföra situationerna som Nadia befarar, där hon blir begränsad till att vara 'den arga svarta kvinnan' som säger ifrån, är hennes utgångspunkt att det *kan* hända. Detta antyder den ärvda defensiviteten som Ahmed diskuterar, vilken följaktligen orsakar att Nadia inte kan vara lika bekväm. Nadias sätt att se mönster, en strategi för att undvika de skavande situationerna, kan ta upp minst lika mycket energi som en upplevelse av att ett sådant rasifierande moment faktiskt händer. (Ahmed, 2011, s.140-144; Andersson 2014, s.211-212; de los Reyes 2007, s.16; Mosalli, 2017).

Fortsättningsvis finns det andra sätt som kan understryka hur orienteringen mot vithet påverkar, bekräftar och begränsar de svarta kvinnorna samt hur detta samverkar med rörligheten. Elsa berättar exempelvis att "[...]jag umgås typ bara med vita människor här. I alla fall i vissa kompisgäng". Detta skulle kunna tolkas som en strategi. Tidigare forskning tyder exempelvis på att folk som blir rasifierade inom universitetsvärlden tenderar att omge sig kring vita människor då "[...]kontakter med svenska kollegor, vänner och studiekamrater [är<sup>26</sup>] en tillgång som i någon mån anses kunna kompensera för detta underläge" (de los Reyes 2007, s.17). Det kan därmed ses som en kompenserande strategi som åsyftar att närma sig vitheten och dess associationer (de los Reyes 2007, s.14-21) och genom denna kompenserande strategi kan Elsa möjligen bli bekräftad (Ahmed 2011, 139-141). Å andra sidan är det värt att poängtera det som belyses i tema (4.1), i universitetsmiljöerna *är* enligt respondenterna majoriteten vita, vilket väcker tankar om vilka andra alternativ som finns, om en vill ha universitetsvänner. Alltså, det kan tolkas som en kompenserande strategi, men en måste även se till kontexten och helheten - den faktiska vita omgivningen.

---

<sup>26</sup> Ord inom klammer tillagt för korrekt grammatik

Mona å andra sidan nämner att hon reflekterat kring vithet sen hon gick i grundskolan och att hon har några nära vita vänner, men att de “flesta är bruna eller svarta” och att “typ separatism är ett jätte... för mig ett jättebra verktyg för att hantera det jag känner i Sverige “. Monas val av umgängeskrets kan ses som en, under- eller medveten, strategi att göra motstånd mot nämnda förväntningar. Mona verkar inte omge sig av en vit miljö som en kompenserande strategi för sin hudfärg, utan framlyfter separatism som viktigt för henne. Detta differerar från annan forskning (jmf de los Reyes 2007, s.40-45).

Det finns alltså varierande sätt som respondenterna uppvisat strategier för situationerna på universiteten, varibland att selektivt välja vilka strider de tar, att orientera sig i vita kretsar, alternativt separatistiska sådana och att kunna hoppas på ‘uppbackande’ av klasskamrater är några hanterande mekanismer. Även den nämnda inställning av att omgivningen ‘menar väl’ vid problematiska uttalanden kan, utöver ett sätt att undgå att överslåta besvärade situationer (jmf Vidga Normen 2019), förstås som en strategi för att hantera de nedslag som respondenterna beskriver. Dessutom nämns flertalet strategiska tillvägagångssätt i förbifarten av respondenterna; Nadia nämner förträngning av kränkande situationer och Fionas sätt att ‘stänga av och inte bry sig’. En annan tolkning av det sistnämnda är att detta är försvarsmekanismer för att rentav kunna hantera vardagsrasismen.

### **4.3 Att prestera (för hårt)**

Samtliga respondenter belyser hur de pressar sig själva hårt, hårdare än deras omgivning. Tidigare studier visar att akademiker och studenter som rasifieras uttrycker en press av att jobba hårt för att kunna bli uppskattade i lika hög grad som vita (jmf: de los Reyes, 2007; Hällgren, 2005; Vidga Normen, 2019; Wingfield, 2012). Respondenterna insåg efter en tid att det inte är hållbart i längden men det kan å andra sidan ses som ett slags motstånd mot dessa förväntningar, av hur en bör agera, och förhålla sig som svart kvinna.

Respondenterna svarade relativt enhetligt att de, inledningsvis, pressade sig själva väldigt hårt. Maryam uttryckte det som “[...]jag vill göra väldigt bra ifrån mig, om jag vet att det speglar mig, att det kopplas till mig. Ibland kan jag känna att jag lägger för mycket energi, när jag inte behöver det”. Elsa pratade om att hon hade väldigt mycket prestationsångest första året och Mona reflekterade i liknande termer och nämner även vad hon tror det kan beror på:

Om jag kan någonting vill jag ändå prestera bra liksom och det var väl lite jobbigt där. Men jag tror ändå att det ligger något i att man vill bli recognized och att man vill ändå komma upp till en viss nivå, så att folk ska kunna se en på ett sätt. [...] Jag tror också att det gjorde att jag inte ville ställa vissa frågor [på universitetet], eller jag ville typ inte visa att jag inte fattade för att jag inte ville att de skulle tänka om mig på ett visst sätt, eller kanske koppla ihop deras fördomar som redan fanns om hur svarta eller bruna personer är.

Ur citatet kan en utläsa, dels en ansvarskänsla av att axla representationen utåt för svarta (och bruna) personer samt ett behov av att anpassa sig för att betraktas 'på ett visst sätt' av kursare och föreläsare, Mona vill bli erkänd och betraktas till den kompetens hon uppvisar i sina prestationer. Prestationerna kan tolkas som kompenserande strategier för att motbevisa vanligt förekommande stereotypiseringar av svarta<sup>27</sup>. Det kan även belysas som ett strukturellt problem, hur Mona behöver förhålla sig till en (osynlig) strukturell vithet men att den inte uppmärksammas på grund av, dels att det är den dominerande, och dels för att det i sig döljer vitheten. Detta kontra hur hon, som brun och svart, är just synlig och axlar representationen för dessa. Detta behov av att prestera och pressa sig själva hårt har lett till självtvivel bland samtliga respondenter:

[...]det får mig att vilja göra mest, bli mycket mer ambitiös som person och vilja göra bra ifrån mig hela tiden, vilket är bra nu men jag vet inte hur det påverkar mig psykiskt i det långa loppet egentligen. - Elsa

Nadia uttryckte att:

[...]jag tvivlade så mycket. Det var så jobbigt med min svarthet. Att vara kvinna och vara svart i det forumet... Så jobbigt... Så jobbigt. [...] Jag är en högpresterande människa, så jag pressar mig själv i lägen och situationer där jag kanske inte behöver det[...].

---

<sup>27</sup> Exempelvis en vanligt förekommande stereotypisering av svarta som lata och svag arbetsmoral (jmf Vidga Normen, 2019, s.27).

Fiona berättar att “[j]ag har väl alltid fått höra att jag kommer behöva jobba dubbelt så hårt för att få lika mycket som någon annan som inte ser ut som en själv. Man har ju alltid behövt bevisa sig, jag vill alltid göra lite till för att bevisa mig”. Respondenterna belyser identitetsreflektioner eller, möjligen, rasifieringssavseenden. Fiona, likväl Nadia, talar även om återkommande tankar där de misstror sig själva. Fiona uttryckte i termer av “’Vad har jag att komma med?’, jag har lite hjärnspöken” och Nadia som “I diskussionerna kände jag ‘Vad har jag att komma med i jämförelse med dom<sup>28</sup>?[...]”

Att vara svart i en vit värld, som Ahmed (2011) uttrycker det, kan innebära att ens rörlighet regleras beroende på vilka rum en befinner sig i. När Fiona och Nadia, svarta kvinnor i vita rum vistas i dessa sker en reglering av “[...]vem som får känna sig hemma, vem som får bebo rum som är beboeliga av vissa kroppar och inte hos andra[...]” (Ahmed, 2011, s.144). Deras kroppar blir hindrande av dessa ifrågasättande frågor när de själva, eller andra, ställer dem. “Vem är du? Varför är du här? Vad gör du? Varje fråga blir till en stoppmarkering när den ställs: du stoppas av frågan som ställs och för att frågan ska kunna ställas måste du stoppas” (Ahmed, 2011, s.142). De här inre tvivlen och stressen som respondenterna upplever kan ses som en förlängning av att känna att det är ‘jobbigt med deras svarthet’ och hur detta i sin tur påverkar rörligheten och anseendet av deras existens i de vita rummen. När de blir stoppade, och stoppar sig själva, med dessa frågor handlar det inte bara om att de blir stressade utan deras kroppar i sig blir sociala stresspunkter (2011, s.142).

Nadia kom till insikt om att pressen var för hög när hon studerade på universitet på helfart, parallellt med sin heltidstjänst: “Jag dödar mig själv i onödan. Jag kommer gå in i väggen om jag fortsätter, då sänkte jag mitt tempo”. Även Elsa berättade att hon sänkt prestationskraven för att det ska fungera för henne i det långa loppet, hon uttryckte oro för hur pressen kan inverka hennes mentala hälsa i framtiden. Dessa skiften kan dels förstås på individnivå som strategier för att ta sig igenom studieperioden, men även till den större helheten som ett typ av motstånd mot förväntningar av rasifierade personer inom akademien såsom exempelvis Fiona uttryckte det (jmf: de los Reyes, 2007; Hällgren, 2005).

---

<sup>28</sup> Nadias vita kurskamrater

## 4.4 Arbetsmarknaden

Upplevelserna på arbetsmarknaden visar sig likna de inom universiteten, sett till tvivel, känslor av att behöva (över)prestera och erfarenheter av obekväma situationer i de vita rummen. Dessutom kom reflektioner om tokenism och allyship upp. Här redogörs, likt de tidigare analysavsnitten, respondenternas upplevelser, efterföljt av strategier på arbetsmarknaden.

Mona berättade att hon kände stark stress och press inför att hitta jobb. "Det var det som gjorde att jag sökte en till master efter att jag hade gjort min första eftersom jag tänkte 'shit, tänk om jag inte får ett jobb?' Jag måste ändå ha en inkomst[...]" Mona kände att hon behövde göra det för att kunna mäta sig med omgivande konkurrens. Mona har en kandidatexamen och två masterexamina men uttryckte att "[d]et var verkligen svårt, alltså jättejättesvårt. Jag har ju sökt jobb som har varit i mitt område med fokus på [Monas studieinriktning]. Nu har Mona jobb inom hennes område och trivs överlag på sin arbetsplats, men har upplevt situationer där hon känt sig mikroförörläpand och mikromanaged av chefen:

När man inte kan veta, är det här för att jag är ny och det är en 'välmenande coach' eller är det här för att hon tänker att jag inte klarar av det här, för att hon har... Även om hon själv inte vill ha det, en idé om hur svarta personer är, som hon inte har hanterat eller problematiserat.

Dessutom berättade Mona att "[...]ibland är det bara jobbigt att höra sina kollegor säga vissa saker och sen måste jag, på ett pedagogiskt sätt, förklara varför det är problematiskt. Jag blir ledsen". Detta bekräftar det stora ansvarstagandet som respondenterna känt (jmf 4.1.2) även följer med till arbetsplatserna. Därtill behöver Mona parera och hantera mikroförörläpningarna, vilket Fiona också har upplevt på sitt jobb.

Fiona berättar att hon "kan ha varit klar för två timmar sen, men vill ändå stanna kvar för att kanske visa att jag är ambitiös. När alla andra har gått... Man kanske vill ha bekräftelsen 'Det är okej, du kan gå hem' men även visa att man faktiskt är någonting" Detta kan bekräfta studierna där rasifierade känner pressen av att prestera hårdare än omgivningen. Trots dessa insatser är Fiona med om situationer där folk frågar och ifrågasätter att hon har den



yrkestitel/roll som hon har. Ibland i form av häpenhet och ibland faktisk skepticism. Likt de tidigare presenterade texterna (exv. Vidga Normen, 2019) upplevde Fiona generande situationer där den som ifrågasatt har överöst henne med ursäkter som följd och den efterföljande förväntan av att översläta mikroförolämpningar och mikroinvalideringarna.

Vidare berättade Maryam att hon tänker på att hon har ett utländskt namn och att hon:

[...]är ganska medveten om att, jag tror att, det gjort det svårare för mig att få jobb. Jag och en kollega sökte jobb samtidigt och jag hade mer erfarenhet och blev inte kallad på intervju, men det blev hon. Jag tänkte 'hur bra kan hennes CV vara egentligen?'. Det kan väl inte vara baserat på det[...] Okej, är det för att jag är ung? För att jag är svart? Kvinna? Man går igenom det där, vilka grejer är det?

Ur citatet kan en utläsa både medvetenhet av hur strukturell rasism *kan* verka genom att exkludera personer med utländsk-klingande namn. Dessutom reflekterar Maryam kring olika diskriminerande grunder såsom ålder, kön och etnicitet som kan försvåra det för henne på arbetsmarknaden. Detta eftersom olika maktförhållanden samverkar och Maryam *kan* därmed diskrimineras utifrån olika diskrimineringsgrunder såsom rasism, sexism och ageism<sup>29</sup> - vilket tyder på hur rasismen i sig verkar intersektionellt (de los Reyes & Mulinari, 2005; Mohanty, 2007).

Även Nadia reflekterade kring detta "Jag jämförde med en annan tjej som jag pluggade [utbildningen] med och hon började på en närliggande [arbetsplats] och hade redan i sin förhandling fått 2000 kr mer än mig. Hon har inte ens någon erfarenhet". Nadia poängterade "visserligen olika förhandlingsförutsättningar", men att det ändå var någonting hon reflekterade kring. Nadia resonerade i liknande banor som Maryam angående självtvivel och oro inför de diskrimineringsgrunder hon besitter:

Ingen mångfald whatsoever och jag kände 'hur kommer dom ta emot mig? Jag är ung, jag är kvinna, jag är svart, vem kommer anställa mig?' Det var så många

---

<sup>29</sup> Ett begrepp som även kan översättas till åldersdiskriminering

aspekter av alltihopa som gjorde mig nervös och gjorde att jag tvivlade på mig själv mer än vad jag kanske borde ha gjort.

Nadia studerar på avancerad nivå parallellt med sin heltidstjänst. Hon berättade om hur en föreläsare inom hennes arbetsutbildning sa generaliserande uttalanden som kan tänkas förstärka redan existerande fördomar om svarta människor i förorter. Ordet 'nig\*\*\*',<sup>30</sup> förekom flertalet gånger och Nadia berättade att hon kände sig mindre bekväm att säga ifrån, då denna föreläsning var i anslutning till hennes anställning, men att hon gjorde det ändå.

Jag sa ifrån och fick ont i magen av att jag hade sagt ifrån. Ingen sa någonting. Sen skulle hon förklara sig. Jag stängde av. Jag tittade bara ner och fortsatte skriva i mitt häfte. Jag ville inte ha någonting med henne att göra efter det.

Här kan en tolka hur Nadia å ena sidan kände sig obekvämt med att ifrågasätta föreläsaren, utifrån den maktposition som hen besitter, men att Nadia trots det tar på sig ansvaret. Fastän detta verkar ha väckt ett obehag hos Nadia kan det ses som ett slags motstånd; Nadia vägrade lyssna på föreläsarens förklaringar (och förmodade ursäkter) samt tillgodose den goda stämningen, vilket annars förväntas vid förolämpande uttalanden som dessa (jmf Ahmed, 2011; Vidga Normen, 2019). Nadia fogar sig inte för att översläta föreläsarens misstag och eftersträva en stämning av glädje.

#### **4.4.1 Strategier/hanteringsmekanismer på arbetsmarknaden**

##### **4.4.1.1 Tokenism som kränkning och/eller strategi**

Elsa beskrev en situation på sin tidigare arbetsplats där en kollega inledningsvis gav 'komplimanger' som kan ses som mikroförolämpningar och invalidering av Elsas kompetens. Kollegan fortsatte på ett sätt som gjorde Elsa obekvämt:

'Men det är ju så bra att vi har dig här'. Jag frågade hur hon menade och hon sa 'Det är så bra när det kommer kunder hit och dom ser dig. Du är så färgstark!' Jag intalade mig själv att hon menar min personlighet. 'Hon menar min

---

<sup>30</sup> N-ordet på engelska

personlighet! Dra inte det här längre än vad det är nu, Elsa'. Hon fortsatte med 'Det är så bra, du ser liksom annorlunda ut'. Jag kände att jag inte ville vara i den konversationen längre, men hon kunde inte läsa av det och gå därifrån utan hon fortsatte 'innan vi hade dig hade vi Josef<sup>31</sup> som jobbade här, med sitt mörka hår och mellanöstern-ursprung. Nu är det så bra att vi har *dig!*'

Elsa tog upp det här med sin chef då hon tyckte det var olämpligt:

Han svarade 'jag tror inte att hon menar något illa'. Jag menade att det inte handlar om någonting hon menar eller inte, det tror inte jag heller att hon gjorde men hon kan inte säga så. Det hon mer eller mindre sa var jag fick det här jobbet för att jag var den enda som inte var vit där. Chefen sa något i stil med 'Amen det menar hon inte, det menar du inte. Jag kan prata med henne. Hon får be om ursäkt'. Jag kände dock att det inte spelar någon roll om hon ber om ursäkt. Det enda som händer då är att hon tycker att jag är känslig och sen kommer hon berätta för de andra och då kommer dom också tycka att jag är känslig. Han försäkrade mig dock om att det inte skulle bli så.

Här syns Elsas rädsla över att bli sedd som en alltför känslig person, vilket kan liknas vid den tidigare problematiseringen av att bli reducerad till en stereotypisering såsom the angry black girl (jmf 4.1.3). Hon analyserar eventuella konsekvenser som kan komma av att säga ifrån, vilket kan ses som en mekanism för att orientera sig i den strukturellt diskriminerande positionen. Dessutom illustreras det som tidigare nämnts, att chefen ursäktar och förklarar problematiska uttalanden med 'hen menar inget illa' för att översläta det. Elsa beskriver, implicit, hur kollegan anser henne vara token, vilket Elsa inte godtar och synliggör problematiken när hon "frågade henne hur hon [kollegan] skulle känna om hon var på en arbetsplats med bara män och någon ställer något sånt till henne".

Fortsättningsvis togs incidenten upp av chefen.

---

<sup>31</sup> Slumpat kodnamn

Sen lovade han att dom skulle ta upp det på morgonmötet, där de pratar om arbetsplatsens värderingar. Väl där gjorde han inte det[...] Senare hade vi utbildning med jobbet och då sa dom [ledningen] något litet, någon enstaka mening, typ 'det är viktigt att vi behandlar alla lika här oberoende kön, etnicitet och så'. Sen kom chefen fram till mig och frågade 'Känner du dig nöjd nu, Elsa?' Då kände jag att det var nog. Jag sa upp mig två dagar senare.

En relevant dimension i detta är maktaspekten. Elsa, som anställd, förhåller sig till hur hon blir uppfattad av, inte bara kollegor, men även chefen. Därutöver tar inte chefen upp incidenten på mötet, som lovat. Detta kan tolkas som att chefen utövar makt över dagordningen och styr vad som får, eller inte får, tas upp på agendan (Lukes, 1974). Händelserna kan även analyseras sett till det Ahmed diskuterar; att den arga svarta kvinnan antas reducera allting till rasism. Den utsatta, Elsa, antas *framställa* problem tagna ur luften inom den institutionella vitheten, vilket gör det mindre lockande att lyfta fram problematiska uttalanden. Om en väl gör det framstår det som att personen i fråga, Elsa, är den som gör diskrimineringen existerande (Ahmed, s. 2012, s.155-162). Elsa antas vara en token och skulle därmed vara, per definition, 'den enda', vilket gör det svårt med ett gemensamt motstånd. Likt Vidga Normen (2019) beskriver, blir hon inte sedd för sin individuella identitet utan möjligen utifrån stereotypiseringar (som arg svart kvinna). Arbetsplatsen kan utöva social kontroll genom att framställa det som att hon är tjugig och själva problemet, vilket förstärks när chefen frågar om Elsa 'är nöjd nu'.

Även Nadia reflekterar kring frågor som kan uttydas som tokenism.

På vita, homogena [stadsdel]. Ibland tänker jag, var det ett trick? Jag fattar att de tycker att jag var helt okej kvalificerad men att de ibland tänkte 'vad fett att ha sån, att få in en mörkhyad chef. Hur gött vore inte det att få se?'

När jag frågar Nadia hur det känns:

Jag tänker att jag fick jobbet. Vad dom hade för anledning till att anställa mig egentligen: I don't care[...] Jag vill bygga min karriär, då har jag inte tid att reflektera kring varför de anställde mig. Om jag på något sätt har haft *någon* tur i livet genom att vara svart, och det är inte ofta man har det kan jag säga, då

tänker jag 'Ja, då var det så. Den gången'. Det kommer ju inte ske många gånger.

Nadia har lokaliserat den eventuella möjligheten att hon är token black girl på sin arbetsplats och ter sig ha accepterat det, då det kan gynna henne och hennes karriär. Detta kan ses som en möjliggörande strategi för att orientera sig på den annars homogena arbetsplatsen, att se 'fördelarna' med att vara 'den enda'. Fiona för liknande resonemang och sätter ord på ovissheten som råder kring huruvida en är token på arbetsplatsen:

Jag blir orolig när de vill att jag ska bifoga en bild [skratt]. Det är absolut en tanke att jag konkurrerar med folk med likvärdig kompetens, men också att de faktiskt är vita. En fördel. Eller är det en fördel att vara svart, som en token? I don't know[...] Nej, men ibland kan jag känna mig som the token black girl[...] Det går inte bevisa att det är sant eller att någon annan ens tänker så, men ibland gör jag det, tänker att jag är en kvot som ska fyllas.

Detta kan vara ytterligare en förklaring till att Fiona känner behovet av att (över)prestera och stanna längre på arbetet. Det bekräftar den tidigare forskningen om att personer i eventuella token-positioner känner ytterligare prestationskrav på arbetsplatsen i förhållande till vita kollegor (Wingfield, 2012). Mona pekar på det som är konflikterande med token-positioner (jmf Vidga Normen, 2019), nämligen att det blir en symbolisk insats som ger sken av att arbetsplatsen är inkluderande, mångfaldigad och detta utan större faktiskt engagemang eller insats samt självtvivlet för den egna kompetensen:

Jag har nog lite tänkt att om det är en väldigt vit organisation att man blir en... Ja, alltså en rädsla för... Tokenism. Att man blir token, 'jamen nu har vi en svart tjej här, vad härligt. Nu har vi representation på arbetsplatsen!' 'Jag vet att jag har kunskap men jag vill inte bara bli.. och jag har kunskap för att jag *är* svart[...]

I detta tema kan vi se hur respondenterna reflekterar kring tokenism. Fiona och Mona gör det explicit, Nadia och Elsa på ett implicit plan. Det råder blandade känslor och de har olika erfarenheter av det. De har bemötts av (däribland det egna)

misstänkliggörandet av att inte vara anställda för kompetensen, på den platsen som annars är ett hav av vithet. Problematik återfinns i att arbetsplatserna består av en strukturell vithet, men att detta ironiskt nog inte uppfattas. “[...]the structural advantages of whiteness are not noticed by those who are advantaged by them” (Ahmed, 2012, s.157). Datan visar även att det finns tankesätt kring tokenism som kan fungera som motiverande strategier på arbetsplatserna, men problem finns i att respondenterna känner press av att (över)prestera. Här synliggörs även hur självtvivlet och överprestationerna samverkar med att respondenterna orienterar sig i strukturer där de besitter flera diskrimineringsgrunder; svarta, unga<sup>32</sup>, kvinnor.

#### 4.4.1.2 Vikten av allyship

Samtliga respondenter beskriver, som nämnt, känslan av ensamhet i de rummen där de känner ansvar av att säga ifrån. Därtill berättade alla att det är energikrävande. I intervjuerna framkom känslor av besvikelse över att inte bli ‘uppbäckade’ av den (vita) omgivningen eftersom det uttrycks ett behov av att få stöd av dem för att orka och för att åstadkomma förändring (jmf Sealey, 2018).

I incidenten Elsa hade på sin arbetsplats fanns en kollega som stöttade henne. Hon berättade att det var en lättnad att inte vara ensam:

Jag kände att jag inte orkade dra i det där. Det skulle bara bli dålig stämning. Det var skönt att veta att det åtminstone var en person som tyckte likadant som jag. Att han såg allvarligt på det. Om jag ska vara ärlig så var det nog mycket i att han var vit själv.

Även Fiona berör detta tema och säger att hon “känner ändå någonstans ett ansvar att säga ifrån. Det är dock svårt att göra det i många fall för man vill inte vara... Man vill inte alltid vara den personen som hela tiden ska ha en jävla pekpinne[...] Det gör mig riktigt ledsen, hur passivt vårt samhälle är” och att “[d]et är svårt att förstå nånting som

---

<sup>32</sup> En kan visserligen problematisera ‘unga’ då det är oklart vem som sätter agendan för vad ‘ungt’ faktiskt är

man aldrig kommer vara med om själv”. Mona berättar att “jag önskar att jag hade orkat mer[...] Det är aldrig en rasismfritid”

Utifrån detta kan en se likheterna av att respondenterna känner orklöshet parallellt med ansvarskänslor. Intervjudatan vittnar om att en möjlig lösning till detta kan vara allyship (allierade) vita i studiemiljöerna och arbetsplatserna. Citaten, exempelvis av Fiona, vittnar om det som ter sig vara grunden till problemet: att den vita omgivningen inte *kan* relatera, men det behöver inte villkora förutsättningarna för att ifrågasätta problematiska uttalanden och i det långa loppet utmana rådande strukturell rasism.

## 5. Sammanfattande diskussion

Det empiriska materialet belyser hur normer och oskrivna regler förekommer i universitetsmiljöerna, såväl som på arbetsmarknaden. Respondenterna betraktar sina omgivningar sett till hudfärg, vilket har inneburit reflektioner kring den omgivande vitheten. De akademiska rummen och arbetsplatserna de befinner sig i/på kan tolkas vara orienterade kring vithet, vilket har lett till inre konflikterande situationer hos respondenterna. De har förhållit sig på varierande sätt, dels genom anpassning för att orientera sig bort från de normativa avvikelserna, men även genom att *inte* foga sig för förväntade normer och oskrivna regler. Detta kan utläsas som strategier och motstånd mot förväntningar. Det kan alltså urskiljas kontraster visavi tidigare forskning, gällande respondenternas tillvägagångssätt (jmf de los Reyes, 2007, Hällgren, 2005). Vissa hanteringssätt bland respondenterna har visat hur det framkallas en obekväma känsla i rummen, i enlighet med Ahmeds (2010) begreppsförklaring feminist killjoy.

Likt den tidigare forskningen visar empirin att svenskhet ses som vithet (jmf Mulinari, 2017). Om vithet ses som svenskhet/vice versa och om den omgivande miljön är vit, kan det ses som en naturlig följd att självtvivel uppkommer bland respondenterna. Tankar som ‘vem är jag att vara här’ väcks när, som visat, vithet/svenskhet har setts som det normativa och dessa frågor

utmanar respondenternas positioner och framkomlighet i havet av vithet. Detta blir ett dilemma när respondenterna av uppenbarliga skäl inte besitter fysisk vithet och inte kan inta vithet som svenskhet. Till följd villkoras respondenternas rörlighet i dem rummen de orienterar sig i, när de möts av ouppnåeliga barriärer. Teoretiskt sett är samtliga respondenter svenskar, men ändå ifrågasätts detta i praktiken av omgivningen när de inte besitter vithet.

Institutionerna (universitet såsom arbetsplatser) har framhävts som 'offren' som drabbas av de 'besvärliga respondenterna'. Respondenterna känner ett ansvarstagande av att säga ifrån, men påföljder kommer i form av ensamhetskänslor. Denna dubbelbestraffning orsakar stress, press och skuld och det har i vissa fall lett till en överslätning av de faktiska problemen. Detta kan tolkas som hanteringsmekanismer för respondenterna; att välja sina strider. Vilka förutsättningar har respondenterna att utmana och ifrågasätta när vissa saker satts i system, såsom stående kurslitteratur som uppfattas som kränkande och uråldrig? Jag framhäver att de är individer med agens och har visat hur de använder sig av hanteringsmekanismer som utmanar tillstånden i omgivningen.

Studien visar alltså hur respondenterna använder sig av strategier för att orientera sig i rummen. De aktivt väljer vilka strider de tar och undgår stundom att bli reducerade till stereotypiseringar av svarta arga kvinnor och blir feminist killjoy vid 'valda' tillfällen. Uttryckssätten på universiteten visar normer av att kränkande språk tillåts, som konsekvens manifesteras en ärvd defensivitet. Detta kan å ena sidan ses som en försvarsmekanism, å andra sidan som en strategi, för att kunna hantera fler skavande situationer. Att respondenterna uttrycker sig i termer av att vilja bli erkända, och inte stereotypiserade pekar på strukturella problemen. Vitheten ter sig vara osynlig för omgivningen, men respondenterna reflekterar aktivt kring den. Medan vitheten passerar som osynlig är respondenterna själva synliga och känner ansvar av att representera svarta personer, ännu ett strukturellt problem. Oavsett tillvägagångssätt och motivering är dessa individuella handlingar inom ramverket av en djupare systematisk problematik.

## **5.1. Vidare forskning**

Samtliga respondenter uttrycker att de pressar sig själva (för hårt) inom studierna men även på arbetsmarknaderna, trots det möts dem av ifrågasättanden, såsom om kvinnorna bara är inkvoterade tokens. Till följd av överprestationerna och efterföljande överbelastning har kvinnorna sänkt sina tempon, för att värna om den mer långsiktiga hälsan. Detta kan



kontextualiseras som, avsaknad av social hållbarhet, och minoritetsstress då respondenternas kompetens och energi bör kunna tillvaratas till det som arbetsplatserna ämnar. Kontra att parera förväntningar och fördomar som råder i och med strukturella mönster (Rättviseförmedlingen, 2017). Konsekvenserna av långsiktig minoritetsstress bör utforskas, då det är relevanta arbetsmiljöfrågor och det råder risker av kroniska minoritetsrelaterade-stressproblem. Framtida forskning skulle kunna utforska detta i en mer omfattande grad än en kandidatuppsats, då kunskapen om minoritetsstress i svenska kontexter är begränsad (Wallengren & Mellgren, 2017). Respondenterna själva resonerar kring vikten av allyship och hur det kan fungera som en avlastning när omgivningen stöttar, en mekanism för att 'orka med'. En studie som kombinerar minoritetsstressperspektivet i förhållande till allyship hade möjligen kunnat åstadkomma en diskursiv skiftning gällande ansvarstagandet för (1). den (o)bekväma stämningen (2). vems ansvar det är att ifrågasätta problematiska situationer.

Vidare forskning hade även kunnat behandla dessa teman på ett mer komplext plan med fler analytiska teman, där exempelvis klassperspektivet hade kunnat fördjupas. Det hade även varit intressant att inkludera ett informantperspektiv, exempelvis en svart kvinnlig forskare eller dylikt för ytterligare nyansering och perspektiv. En mer omfattande studie hade även kunnat inkludera jämförande aspekter, förslagsvis i förhållande till unga, vita, kvinnliga studenter och undersöka om dem i sin tur resonerar i liknande banor om sina omgivningar.

## 5.2 Avslutande reflektioner

Varför är diskussionen jag framför viktig? Vadan tjetet om vithet? Den framlagda studien pekar på en vithetsorientering, men vad betyder det, egentligen? Jag menar att vithetdominansen är ett maktuttryck. Förväntningar på respondenterna om att anpassa sig, utefter de dominerande (vithets/svenskhets)normerna är en indikation på just makten de tvingas skapa strategier/hanteringsmekanismer inför. Jag hävdar att den påvisade vitheten, eller vithetshegemonin om en så vill, betonar vithet som svenskhet som det normativa utgångsläget, vilket diskursivt fixerar den strukturella problematiken. Studien illustrerar dock hur en, i svensk kontext<sup>33</sup>, kan synliggöra vitheten och detta menar jag utmanar diskursen av vithet som den (osynliga) dominerande positionen.

---

<sup>33</sup> Vilket har poängterats vara bristfälligt i svensk forskning

Sammanfattningsvis reflekterar jag kring mina valda teoretiska och analytiska ramverk. Detta då det givetvis, trots en kritisk ansats, finns risker med att positionera vitheten som det centrala (jmf Ahmed, 2011), när det är just det en ämnar ifrågasätta. Jag menar dock att mitt tillvägagångssätt kan ses som ett ställningstagande till att det finns övervägande risker med att *inte* tala om vitheten, vilket i sig kan leda till ytterligare normalisering och reproducering av vitheten som det normativa och osynliga. Respondenternas vardagliga praktiker genomsyras av rasifiering medan den omgivande vitheten undgår detta och blir därmed inte rasifierade kroppar, utan förblir helt enkelt - kroppar. Likt Maryams reflektion: "*vithet är normen vi aldrig pratar om*".

## 6. Referenslista

- Ahmed, S. (2010). *The Promise of Happiness*. Durham, N.C: Duke University Press.
- Ahmed, S. (2011). *Vithetens Hegemoni*. Hägersten: Tankekraft.
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included : Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, N.C: Duke University Press.
- Ahmed, S., & Åsard, M. (2017). *Att leva feministiskt*. Hägersten: Tankekraft.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod : En handbok* (1. uppl. ed.).
- Andersson, M. (2014). Närvaro som märks: Rasifiering och tillhörighetsarbete i den svenska akademien. I Kerstin Sandell (red.). *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam, 196-217
- Bazrafshan, H. (2016). *Mångfaldsrapport 2016, Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet*. Uppsala: Uppsala Universitet, Personalavdelningen.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste* (Routledge classics). London: Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood: 241–58.
- Bourke, B. (2014). Positionality: Reflecting on the Research Process. *The Qualitative Report*,19(33), 1-9. Hämtat från <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol19/iss33/3>
- Brandström, J. (2018). *Resistance in Everyday Encounters with Racism*. (Kandidatuppsats). Göteborg: Institutionen för Globala Studier, Göteborgs Universitet. Hämtad från [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/58088/1/gupea\\_2077\\_58088\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/58088/1/gupea_2077_58088_1.pdf)

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

Carbado, D. Gulati, M. (2000). DISCRIMINATION AND INEQUALITY EMERGING ISSUES WORKING IDENTITY. *Cornell Law Review*, 85, 1259-1742.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod* (2., utök. uppl. ed.). Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J. (2018). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur AB.

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.

de los Reyes, P. (2007). *Att segla i motvind: en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Dixon R. A & Telles, E. (2017). Skin Color and Colorism: Global Research, Concepts, and Measurement. *Annual Review of Sociology* 43 (1): 405-424.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan - konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Nordstedts juridik.

European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI). (2012). *ECRI Report in Sweden (fourth monitoring cycle)*. Hämtad från <https://rm.coe.int/fourth-report-on-sweden/16808b5c55>

Fazlhashemi, M. (2002). *Möten, myter och verkligheter. Studenter med annan etnisk bakgrund berättar om möten i den svenska universitetsvärlden*. Skriftserie från Universitetspedagogiskt centrum 2002:1.

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Vad är social hållbarhet för oss?* Hämtad 2019-10-29 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/>

Frankenberg, R. (1993). *The Social Construction of Whiteness: White Women, Race Matters*, Minneapolis: University of Minnesota Press.

Grimen, H., & Gilje, N. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos

Göteborgs Universitet. (2018). *Jämlikhet, jämställdhet, likabehandling*. Hämtad 2019-10-27 från

<https://studentportal.gu.se/studiemiljo-regler/likabehandling?skipSSOCheck=true>

Holme, I., Solvang, B., & Nilsson, B. (1997). *Forskningsmetodik : Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (2., [rev. och utök.] uppl. ed.).

Hübinette, T., Hörnfeldt, H., Farahani, F., & León Rosales, R. (2012). *Om ras och vithet i det samtida Sverige* (Mångkulturellt centrum, 2012:4).

Hällgren, C. (2005). 'Working Harder to be the Same': Everyday Racism Among Young Men and Women in Sweden. *Race Ethnicity and Education*, 8(3), 319-342.

Jackson, J. (2019). Breaking Out of the Ivory Tower: (Re)Thinking Inclusion of Women and Scholars of Color in the Academy. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(1), 195-203.

Jonasson, D. (2014). *Bekräftartekniker och motstrategier* [Elektronisk resurs] : sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat. [Utgivningsort okänd: utgivare okänd].

Karlsson, A. (2013). *Den nödvändiga vitheten?* (Kandidatuppsats). Göteborg: Institutionen för Kulturvetenskaper, Genusvetenskap, Göteborgs Universitet. Hämtad från [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36862/1/gupea\\_2077\\_36862\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36862/1/gupea_2077_36862_1.pdf)

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Lindqvist, B. (2011). *Kulturanalytiska aspekter på genus, etnicitet och utbildning i mångfaldsperspektiv*. I *Tvåra möten: Om utbildning och kritiskt lärande* (s. 115–132). Huddinge: Södertörns högskola.

Lukes, S. (1974). *Power: A Radical View* (Studies in sociology). London: Macmillan.

Lykke, N. (2009). *Genusforskning: En guide till feministisk teori, metodologi och skrift*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Länsstyrelsen Stockholm, Rapport 2018:21. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. ISBN/ISSN-nr: 978-91-7281-845-3. Hämtad från <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee166afb5932417f0d/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20rasism%20och%20diskriminering.pdf>

McIntosh, P. (1988). The Invisible Knapsack. Utdrag ur *White Privilege and Male Privilege: a Personal Account of Coming to see Correspondences through Work in Women's Studies*. Wellesley, MA: Wellesley Centers for Women. Hämtat 18 april från: [https://nationalseedproject.org/images/documents/White\\_Privilege\\_and\\_Male\\_Privilege\\_Personal\\_Account-Peggy\\_McIntosh.pdf](https://nationalseedproject.org/images/documents/White_Privilege_and_Male_Privilege_Personal_Account-Peggy_McIntosh.pdf)

Mohanty, C., Brunelius, A., & Söderlind, O. (2007). *Feminism utan gränser: Avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*.

Molina, I. (2005). Rasifiering: Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige. I Paulina de los Reyes & Masoud Kamali (red.). *Bortom Vi och Dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: SOU 2005:41

Mosalli, S. (2017). *Kroppar på fel plats: En undersökning om rasifierade studenters erfarenheter av humaniora*. (Kandidatuppsats). Lund: Genusvetenskapliga institutionen, Lunds Universitet. Hämtad från: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=8916344&fileOid=8916345>

Mulinari, P. (2017). Racism as Intimacy – Looking, Questioning and Touching in the

Service Encounter. *Social Identities*, 23(5), 600-613. DOI: 10.1080/13504630.2017.1281111

Preissle, J., & Han, Y. (2014). Feminist Research Ethics. In Hesse-Biber, S. N. (Ed.) *Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis*. (p.583-605). Thousand Oaks: SAGE.

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2011). Att analysera kvalitativt material. In G. Ahrne & P. Svensson (Eds.), *Handbok i kvalitativa metoder* (pp. 194 – 210). Liber.

Rättviseförmedlingen. (2017). *3 frågor och svar – social hållbarhet och jämlikhet*. Hämtat 2020-04-18 från: <https://www.rattviseformedlingen.se/3-fragor-och-svar-social-hallbarhet-och-jamlikhet/>

Sahlström, F., Forsman, L., Hummelstedt-Djedou, I., Pörn, M., Rusk, F., & Slotte-Lüttge, A. (2013). *Språk och identitet i undervisningen - Inga konstigheter*. Stockholm: Liber.

Sanjek, R. (1990). On Ethnographic Validity. In R. Sanjek (Ed.) *Fieldnotes: The Making of Anthropology* (pp. 385 – 418). London, UK: Cornell University Press.

Scotland, J. (2012). Exploring the Philosophical Underpinnings of Research: Relating Ontology and Epistemology to the Methodology and Methods of the Scientific, Interpretive, and Critical Research Paradigms. *English Language Teaching*, 5(9), 9-16.

Sealey, K. (2018). Transracialism and White Allyship: A Response to Rebecca Tuvel. *Philosophy Today*, 62(1), 21-29.

Skeggs, B. (2000). *Att bli respektabel: konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Daidalos.

Solórzano, D. (1998) ”Critical Race Theory, Race and Gender Microaggressions and the Experience of Chicana and Chicano Scholars”, *Qualitative Studies in Education*, vol II, nr 1

Starrin, B. & Svensson, P. (red.) (2007). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Svenungsson, I. I. (2019). *Healing in the Borderlands of Belonging : Trusting the Journey of Black Girl Magic in Sweden*. (Masteruppsats). Linköping: Institutionen för Tema Genus, Linköpings Universitet. Hämtat från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-162832>

Thomsson, H. (2010). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vidga Normen. (2019). *VIT SVART eller BRUN, Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*. Hämtat 18 april från:

<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5e83a30f169d90292df17384/1556108150165/Rapport%202019-08%20Vit%20svart%20eller%20brun%20Handbok%20aktiva%20åtgärder%20hudfärg.pdf>

Wingfield, A. H. (2012). *No More Invisible Man: Race and Gender in Men's Work*. Philadelphia: Temple university press.

Wisker, G. (2012). *The Good Supervisor : Supervising Postgraduate and Undergraduate Research for Doctoral Theses and Dissertations* (2.nd ed., Palgrave research skills).

Young, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton: Princeton University Press.

Ås, B. (1978). Hersketeknikker. *Kjerringråd*. nr. 3, s. 17-21.



## 7. Bilagor

### Intervjuteaman:

#### Inledning:

#### Fråga:

- Samtycke till inspelning
- Samtycke till citering
- Samtycke till att återkomma vid eventuella oklarheter
- Informera: kodnamn, raderar filerna sen, får svara hur lite/mycket en vill, kan avbryta närsomhelst
- Eventuella frågor till mig

#### 1. Bakgrund:

- Vem är personen? Be personen berätta lite om sig själv:
- Kvinna/icke-binär/annat, ålder, hemort
- Eventuell sysselsättning innan studierna
- Vad studerar/har du studerat? Studieort, universitet, program
- Hur kommer det sig att du studerar/studerade? Varför just det fältet?
- Hur har din upplevelse inom akademien sett ut/känts i termer av prestation?

#### 2. Universitetet

- Hur var det att börja på universitetet?
- Hur skulle du beskriva din institution?
- Hur skulle du beskriva din klass?
- Hur trivs du?
- Upplever du att det finns outtalade regler och förväntningar/förhållningssätt?
- Om så, på vilket sätt?
- Om outtalade regler finns, har dessa känts nåbara? Har du velat nå dessa normer? Varför/varför inte?
- Upplever du några kontraster mellan dig och din akademiska omgivning?

- Har du upplevt att någon ifrågasätter dina kunskaper? Om så, hur kan det te sig i uttryck?
- Finns det situationer då du känt dig obekvämt i anslutning till universitetet/miljön?
- Upplever du situationer där du känner dig mer/mindre synlig/osynlig på universitetet?
- Har du övervägt att hoppa av din utbildning? Varför?

[Om rasism nämns]:

- Hur skulle du förklara vad rasism är för nånting?
- Har du blivit utsatt för rasism? (Vill du berätta? Vad hände? Hur hanterade du det?)
- Pratar ni om dessa frågor inom din utbildning? (Om så, på vilket sätt? Hur har du upplevt det?)
- Har du upplevt rasism inom universitetet? Vill du berätta? Vad hände?

### Medvetenhet

- Vad är dina förväntningar efter färdig utbildningen? /Hur går tankarna om framtiden efter utbildningen? (Ex komma ut på arbetsmarknaden/vidareutbilda sig)
- Hur tänkte du att det skulle vara på arbetsmarknaden?
- Hur gick dina tankar när du skulle söka jobb?
- Hur tror du att du kommer bli bemött på din framtida arbetsplats (sett till din kompetens?)
- Hur har du trivts på (eventuella) tidigare arbetsplatser?
- Får du den uppskattning du tycker du är värd, sett till din kompetens?
- Har du reflekterat över din löneutveckling?
- 

### Strategier

- Är vithet något du brukar reflektera kring i vardagen? På vilket sätt? I vilka sammanhang?
- Om så (vitheten), är den kommenterad/okommenterad i de fallen? Exv. Universitetet/arbetsplatsen
- Upplever du att det går att göra motstånd mot rasism?
- Tycker du att det finns situationer då det kan användas till din fördel att vara svart (kvinna)?
- Diskuterar du dina upplevelser med någon? Talar du om det med någon från Universitetet? Varför/varför inte? Med vem/vilka?

- Hur tror du att dessa upplevelser påverkar dig? Utbildning/vardag/prestation?
- Finns det någon särskild händelse som har berört/illa berört dig extra mycket?  
(Universitetet/arbetsplatsen)
  
- Tillägg eller frågor?
- Tacka och informera igen