



**INSTITUTIONEN FÖR
SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

“BEING THE BLACK BOSSLADY”

En kvalitativ studie om afrosvenska kvinnliga chefers
upplevelser av rasifiering

Nathalie Udd

Examensarbete för-
kandidat i sociologi, 15 högskolepoäng
Handledare: Denis Frank
Termin: VT-2020

Abstract:

Titel: "Being the black boss lady"- En kvalitativ studie om afrosvenska kvinnliga chefers upplevelser av rasifiering

Författare: Nathalie Udd

Handledare: Denis Frank

Examinator: Johanna Arnesson

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp /Examensarbete för kandidat i arbetsvetenskap, 15 hp, *Tidpunkt:* VT-2020

Antal tecken inkl. blanksteg: 69 953

Nyckelord: Afrosvenskar, vithetsnorm, bekönad rasism, rasifiering, ledarskap

Syftet med studien är att synliggöra och öka förståelsen för afrosvenska kvinnliga chefers upplevelser av att bli rasifierade på sina arbetsplatser.

Frågeställningar: På vilket sätt upplever intervjupersonerna att de blir

rasifierade på sina arbetsplatser? Vilka konsekvenser upplever

intervjupersonerna att rasifiering på arbetsplatsen kan medföra?

Studien baseras på en kvalitativ metod och individuella semistrukturerade intervjuer har genomförts på fyra kvinnor som identifierar sig som afrosvenskar och innehar chefspositioner. Empirin analyseras med hjälp av teorierna; Vithetens fenomenologi, Etablerade och Outsiders samt begreppen Rasifiering och Stereotypifiering.

Studien resultat visar på att kvinnorna upplever att de rasifieras av chefskollegor, kunder eller andra medarbetare. I det flesta fall handlar det om vardagsrasism som tar mycket dolda uttryck, ofta i form av exotifiering eller stereotypisering och inte sällan i form av uttalanden som kan tyckas vara komplimanger i all välmening eller nyfikenhet. Istället upplevs motsatsen, psykisk påfrestning och frustration samt en känsla av på utpekad som någon gäst eller främling på sin arbetsplats. Studien lyfter betydelsen av hudfärg samt andra fenotypiska drag som en central faktor till att afrosvenska kvinnor blir rasifierade på arbetsplatsen vilket därmed tyder på att begreppet etnicitet inte ger en rättvis förklaring till individernas upplevelser då det nödvändigtvis inte behöver handla om kulturella skillnader.

Innehållsförteckning

1. Introduktion.....	4
1.1 Inledning.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	5
2. Forskningsöversikt.....	5
2.1 Rasismens olika former och skepnader	5
2.2 Studier om diskriminering av afrosvenskar på svenska arbetsmarknaden	6
2.3 Internationella studier om svarta kvinnor på arbetsmarknaden.....	7
3. Teorier och begrepp	8
3.1 Etnicitet, "ras" och hudfärg.....	9
3.2 Rasifieringsprocessen.....	10
3.3 Stereotypisering	11
3.4 Vithetsstudier och Vithetens fenomenologi	11
3.5 Etablerade och outsiders.....	13
4. Metod och Material	14
4.1 Urval av intervjupersoner.....	14
4.2 Genomförande av intervjuerna.....	16
4.3 Etiska ställningstaganden	17
4.4 Validitet, Reliabilitet och generaliserbarhet	17
5. Resultat och analys.....	18
5.1 Vita rum	19
5.2 "Kan jag få prata med chefen?"	21
5.3 Att utbilda eller inte utbilda	23
5.4 Bekönad rasism och glastak	25
5.5 Självvranssakan och medvetenhet	28
6. Diskussion och slutsats.....	30
7. Referenslista:.....	33
8. Bilagor.....	35
8.1 Bilaga 1: Facebookinlägg för att hitta respondenter	35
8.2 Bilaga 2 : Intervjuguide.....	36

1. Introduktion

1.1 Inledning

År 2018 sammanställdes en rapport som visade att afrosvenskar är underrepresenterade vad gäller högstatusyrken och chefspositioner på den svenska arbetsmarknaden (Wolgast, Molina & Gardell, 2018). Utifrån studierna fann man att det är svårare för medlemmar av denna grupp att avancera till en position som motsvarar deras utbildningsnivå. Resultaten pekar på att det är nästan tio gånger vanligare för andra svenskar på arbetsmarknaden att uppnå en chefsbefattning med likvärdiga kvalifikationer än för svenskar som tillhör kategorin afrosvenskar. Trots att det gjorts stora framsteg de senaste decennierna kring arbetsfördelningen mellan kvinnor och män finns det fortfarande en ojämnbalans som bidrar till bland annat ekonomiska maktskillnader (Hedenus, Björk & S. Gréen, 2015). För att beskriva könssegregationen på arbetsmarknaden brukar man tala om ett så kallat "glastak" vilket kvinnor har svårt att tränga igenom, då män har större möjligheter att avancera på arbetsmarknaden. Men hur ser situationen ut för kvinnliga afrosvenskar? Enligt postkoloniala feminister är det viktigt att låta svarta kvinnor få sina röster hörda då de tycker sig uppleva en dubbel marginalisering (Hedenus, Björk & S. Gréen, 2015). Trots att Sverige är ett samhälle, där makt och resurser fördelas ojämnt mellan människor beroende på hudfärg osynliggörs detta genom en ideologi, som kan kallas för färgblindhet. Begreppet innebär ett tankesätt att man inte låter sig influeras av hudfärg när man gör en bedömning av en människa. Genom att osynliggöra frågor kring diskriminering kopplat till hudfärg skyddas den rådande maktordningen (Länsstyrelsen, 2019). Rasism sker i vardagen och inte minst på arbetsplatser, där dessa strukturer ofta tar sig uttryck på ett subtilt sätt, vilket leder till att de normaliseras i den sociala ordningen och på så vis skyddar den rådande maktordningen (Wolgast, Molina & Gardell, 2018). För att förstå nutida former av rasism i Sverige använder man begreppet rasifiering. Begreppet innebär att människor kategoriseras utifrån tankemodeller och associationer, vilket skapar hierarkier. Rasifiering är en process som konstruerar föreställningar om rasskillnader och blir nödvändig för att analysera hur, varför och med vilka effekter sociala meningar förknippas med utseendemässiga eller kulturella särdrag (Molina, 1997).

I denna uppsats vill jag belysa kvinnliga afrosvenska chefers perspektiv och deras upplevelser av att bli rasifierade på arbetsplatsen. En chefsposition förknippas ofta med en

viss prestige och status, men på vilket sätt kan rasifiering yttra sig gentemot afrosvenska kvinnliga chefer?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att synliggöra och öka förståelsen för afrosvenska kvinnliga chefers upplevelser av att bli rasifierade på sin arbetsplats. Syftet operationaliseras i följande frågeställningar: På vilket sätt upplever intervjupersonerna att de blir

rasifierade på sina arbetsplatser? Hur upplever intervjupersonerna konsekvenserna av att bli rasifierad på sin arbetsplats?

2. Forskningsöversikt

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning på det aktuella området för att få en kunskapsöversikt kring ämnet. Då det finns väldigt få studier som belyser afrosvenska kvinnliga chefer i Sverige har jag även valt att använda mig av internationella studier som är relevanta för ämnet. Avsnittet kommer inledningsvis behandla studier kring rasism för att få en klarare bild och förståelse för intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter av att bli rasifierade. Därefter presenteras studier om diskriminering av afrosvenskar på svensk arbetsmarknad. Avslutningsvis presenteras studier om högutbildade svarta kvinnor i ledarskapsställningar och i Nederländerna och USA.

2.1 Rasismens olika former och skepnader

Rasism kan definieras på många olika sätt beroende på dess kontext och perspektiv. Viktigt att notera är att rasism inte nödvändigtvis behöver handla om föreställningen om ”biologiska raser” eller hur enskilda individer agerar utan snarare om något djupt inrotat i samhällets struktur och funktion. För att framhäva detta fenomen brukar man tala om en strukturell rasism (Behtoui & Jonsson, 2013). Rasism reduceras ofta till något som endast kan betecknas som uppseendeväckande gärningar som utförs på ett uppenbart och avsiktligt sätt, exempelvis genom hot, våld eller trakasserier mot rasifierade personer. Då rasismen kan verka i det vardagliga livet måste vi även uppmärksamma hur vi kollektivt bidrar till att reducera de rasistiska strukturerna som råder i dagens Sverige (Länsstyrelsen, 2019). Behtoui & Jonsson (2013) exemplifierar med en afroamerikansk kvinna som flyttar till Danmark där hon gång på

gång upplever sig bli betraktad och behandlad som annorlunda, något exotiskt i den homogena danska kulturen. "Du är så vacker; en sån underbar mörk hud" får hon ständigt höra. Till en början tar hon det som en komplimang, men efter upprepade erfarenheter av danskarnas exotifierande blickar och kommentarer blir hon upprörd. Detta fenomen som kallas för exotism kan beskrivas som rasismens välmenande fasad. Hon blir rasifierad, exotifieras och känner sig utestängd (Behtoui & Jonsson, 2013). Vardagsrasismen tar sig ofta dolda uttryck, vilket resulterar i att de gjuts samman till familjära handlingar eller beteenden som ofta förnekas och förmildras av grupper i maktposition. Begreppet lyfter fram det faktum att rasismen verkar i vardagliga livet och är något inneboende i den sociala ordningen. Genom människors berättelser om upplevelser av rasism kan man förnya kollektiv kunskap om rasism och få människor att känna igen dessa yttringar i vardagslivet (Essed, 1991). Enligt Van Dijk (1993) kan en bok eller vetenskaplig text, skriven av en berömd forskare, leda till fler negativa konsekvenser än en ett flertal fördomsfulla samtal i vardagen. Han hävdar att "eliter" såsom politiker, framstående forskare och journalister är och alltid har varit en stor del av rasismen då de har stort inflytande och makt över produktion och reproduktion av rasismen (Van Dijk, 1993). Viktigt att poängtera är att denna subtila rasism liksom sexismen, som likaså ofta förnekas och förminskas av män inte bör särskiljas från den mer högljudda rasismen från extremhögern. Hans huvudargument är att elitens inflytelser skapar och legitimerar vardagsdiskriminering inom områden som t.ex utbildning, politik, kultur och inte minst på arbetsmarknaden (Van dijk, 1993)

2.2 Studier om diskriminering av afrosvenskar på svenska arbetsmarknaden

År 2014 sammanställdes en rapport av Mångkulturellt centrum på uppdrag av arbetsmarknadsdepartementet i syfte att kartlägga och ge en kunskapsöversikt kring afrofofi och dess konsekvenser för afrosvenskars situation i dagens Sverige och i de offentliga rummen. I rapporten framgår det att hatbrott gentemot afrosvenskar har ökat med 24% sedan år 2008. Diskriminering och utsatthet mot afrosvenskar visar sig inom alla samhällssektorer som exempelvis utbildning, arbetslivet eller hälsa (Mångkulturellt centrum, 2014). Författarna i rapporten belyser studier som pekar på att personer som har ett afrikanskt klingande namn behöver söka ungefär tre gånger så många arbeten för att få möjlighet till anställningsintervju

än en personer med svenskt klingande namn, trots likvärdiga kvalifikationer (Eriksson & Lagerström, 2007).

År 2018 utgavs ytterligare en rapport av länsstyrelsen i Stockholm där man granskade skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen, med särskilt fokus på kvalificerade tjänster (Wolgast, Molina & Gardell, 2018). Studien visade på att det är drygt tio gånger vanligare för en person som inte är afrosvensk att uppnå en chefsbefattning än för de personer som är afrosvenskar. Vidare fann man att afrosvenskar som är födda i något afrikanskt land söder om Sahara och besitter en chefsposition har en medellön om drygt 77 procent av medellönen för de chefer som inte tillhör kategorin afrosvenskar (Wolgast, Molina & Gardell, 2018).

Salem Yohannes (2014) undersökte i sin intervjustudie "Don't touch my hair" svenska professionella normer och analyserade den betydelse som tillskrivs svarta kvinnors hår. Intervjupersonerna beskrev upplevelser av exotifiering utifrån deras utseende, exempelvis genom ständiga kommentarer eller beröring av deras hår. Upplevelser av att bli betraktad som annorlunda och avvikande från normen om hur man "bör" ser ut på arbetsplatsen.

2.3 Internationella studier om svarta kvinnor på arbetsmarknaden

Sanchez-Hucles & Davis (2010) lyfter i sin artikel upp de utmaningar som kvinnor och afroamerikanska kvinnor stöter på i sin strävan att uppnå samt utföra ledarroller i arbetslivet. Män associeras som den idealiska ledarna, då de ofta förknippas med de stereotypiska maskulina dragen som "underlättar" ledarskap, såsom dominans. Forskning tyder på att "kvinnliga" ledarskapsstilar har positiva resultat för organisationer, särskilt när det gäller exempelvis kommunikation, förhandlingar och struktur (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). En kvinnlig ledare förväntas ha en god balans mellan att inte vara alltför mjuk och samtidigt inte för "bitchy". Vidare menar författarna att svarta kvinnliga ledare upplever särskilda utmaningar då de rapporterar att de upplever en begränsad makt, mer press att anpassa sig och undvika misstag för att uppfattas som trovärdiga. Vidare får svarta kvinnor lägre lön än vita män och kvinnor samt svarta män, samtidigt som de strävar efter att bibehålla en positiv självbild (Sanchez-Hucles & Davis, 2010).

Den holländske forskaren Philomena Essed (1991) hävdade att det finns vissa likheter mellan köns- respektive rasdiskriminering då konsekvenserna av de leder till systematiska ojämlikheter. Samtidigt görs dessa jämförelser inte rättvisa då rasism och sexism etablerats utifrån specifika historier (Essed, 1991). I hennes studie “ Understanding everyday racism” som baseras på kvalitativ intervjudata från ca 2, 000 svarta kvinnor med högre utbildning i USA och Nederländerna undersöker hon fenomenet bekönad rasism, vilket innebär intersektioner av rasism och sexism. Hon menar att svarta kvinnors situation innebär särskilda utmaningar, vilket gör att det svårt att separera de individuella effekterna för varje aspekt av de multipla identiteterna. I studien flyttas fokus från problem relaterade till bedömningen av klassposition då man traditionellt betraktar utbildning som en nyckelfaktor för personlig prestation. Forskaren hävdar att bristen på förebilder redan under utbildningens gång är en viktig faktor, då det är få svarta kvinnor i akademiska institutioner i jämförelse med antalet vita kvinnor (Essed, 1991). Hennes studie visar att jämfört med vita och svarta män ställs svarta kvinnor inför högre krav på arbetsplatsen då de kräver högre kvalifikationer, behöver vara mer tydliga och aggressiva samt får färre möjligheter till befordran och kräver mer uthållighet då de möter oundvikliga motgångar. Vidare ställs svarta kvinnor inför kravet att rätta sig efter den idealiska vita femininiteten, vilket innebär att de inte har råd att uppfattas som ett hot samt att de måste prestera bättre än de vita kvinnorna. Utifrån studien fann man att dominanta grupper i arbetslivet betraktar svarta kvinnor mindre kompetenta att prestera på samma nivå som vita kvinnor (Essed, 1991).

3. Teorier och begrepp

I följande avsnitt kommer jag att presentera de teorier och begrepp jag kommer att använda mig av som verktyg för att analysera empirin. För att kunna få en förståelse för hur afrosvenskar rasifieras kommer jag inledningsvis att redogöra för etnicitets- och rasbegreppet samt göra en beskrivning av termen hudfärg. Därefter görs en närmare beskrivning av rasifieringsprocessen och stereotypisering för att få en förståelse för på vilket sätt rasismen verkar i vardagliga sammanhang. För att skapa förståelse för hur maktskillnader upprätthålls samt hur organisationer som orienteras mot ”vithet” kan skapa så kallade glastak för afrosvenska kvinnor på arbetsplatsen.

3.1 Etnicitet, "ras" och hudfärg

Statens institution för rasbiologi i Uppsala bildades år 1921 i syfte att försöka utveckla metoder för att mäta och studera den svenska "folkstammen". Målet var att förhindra människor som ansågs ha sämre anlag att föröka sig (Behtoui & Jonsson, 2013). Den vita "rasen" ansågs vara den mest överlägsna och ansågs ha högre intelligens, starkare vilja samt bättre moral. Den svarta "rasen" klassades lägst i hierarkin och tillskrivs en djurisk natur samt ha en moralisk och emotionell brist (Giddens, 2008). År 1958 lades Statens institution för rasbiologi ned och idag vet man att det inte är möjligt att utifrån biologiska termer kategorisera och klassificera människor i olika raser. Trots det finns rasismen kvar ännu idag och föreställningar om rasskillnader konstrueras istället socialt exempelvis utifrån individers utseende eller härkomst (Behtoui & Jonsson, 2013). Rasbegreppet är idag komplext och sociologiska forskare är oense huruvida det bör användas eller inte. Vissa forskare menar att begreppet bör avskaffas helt med tanke på dess historiska innebörd och ursprung medan andra forskare hävdar att det är av betydelse att använda begreppet inom sociologin då det fortfarande har betydelse för människors vardagliga liv och därmed istället bör ses som ett socialt fenomen. I Sverige används begreppet etnicitet för att beskriva hur gränsen dras gentemot migranter och andra minoritetsgrupper (Behtoui & Jonsson, 2013). Begreppet etnicitet beskriver sociala grupper som innefattar kulturell praxis och kulturella värderingar som används för att beteckna identifikationer av individer eller grupper, det vill säga kulturella markörer såsom gemensamt ursprung, språk, normer, historia, kulturella sedvänjor eller religion (Behtoui & Jonsson, 2013). Den "rasmässiga" särskiljning baseras på visuella grunder som exempelvis hudfärg eller andra fenotypiska drag medan stigmatisering på etniska grunder snarare handlar om kulturella avvikelser (Wikström, 2009:39-45). Enligt Stuart Hall (1996) förknippas ofta "ras" med personer som utifrån synliga tecken såsom hudfärg, hår eller andra fenotypiska drag kan urskiljas från "vita" (Wikström, 2009). Vidare menar han att personer som blir stigmatiserade på grund av etnisk tillhörighet anses mer "kulturellt avvikande" då stigmat nödvändigtvis inte behöver grundas på "fysiska" avvikelser. För att undersöka erfarenheter av rasism och marginalisering av grupper med afrikanskt, asiatiskt och karibiskt ursprung i Storbritannien användes termen *svart*. Syftet med termen är att skapa en organiserad kategori med gemensamma erfarenheter av det han benämner som "svart erfarenhet", utan att bortse från gruppernas etniska och kulturella tillhörigheter (Wikström, 2009:39-45). Tobias Hübinette (2012) menar att personer som avviker från vithetsnormen

ofta betecknas som “invandrare”, eller beskrivs som personer med utländskt utseende eller icke-svenskt utseende oavsett om personen är inrikes- eller utrikesfödd. Kategorierna “svart” och “invandrare” kan således jämföras eftersom de får en social betydelse för rasism och diskriminering då det finns en viss syn i samhället för dessa kategorier. Vidare kan de ses som politiska kategorier som kan användas både genom att nedvärdera de grupper som faller inom kategorin men också för att synliggöra sociala orättvisor (Wikström, 2009). Definitionen av begreppet hudfärg kan framstå vara ganska självklar men när man talar om en persons hudfärg så refererar man dock generellt till människors utseende, hur man antar någons ursprung vilket egentligen inte bokstavligen har att göra med människors nyans på huden. Likt rasbegreppet blir även hudfärg därför svårbegripligt utan att betrakta dem som socialt konstruerade (Länsstyrelsen, 2019).

3.2 Rasifieringsprocessen

Denna studie kommer att rikta fokus på hur “ras” görs, med andra ord den process av skillnadsskapande praktiker som delar in människor utifrån antaganden om rasmässiga, etniska eller kulturella likheter vilket orsakar rasism. Denna sociala process kallas för rasifiering (Behtoui & Jonsson, 2013). Då rasism uttrycks i olika former beroende på tid och kontext kan begreppet användas för att undersöka dess föränderliga karaktär. Rasifiering innebär att människor utifrån en föreställd “ras” på grundval av exempelvis utseende tillskrivs vissa gruppegenskaper, vilket därmed påverkar människors erfarenheter, livsvillkor och hur de bemöts av andra människor. Rasifieringsprocessen skapar särskiljande och föreställningar om ”den egna” gruppen samtidigt som ”de andra” skapas och exkluderas (Behtoui & Jonsson, 2013). Dessa föreställningar och idéer grundar sig på sociala och historiska processer och kan yttras på olika sätt beroende på om de förekommer i exempelvis samhällsdebatter, nyheter, politik, sociala medier, skola eller arbetsliv. Personer som blir kodade som “vita” blir också rasifierade men eftersom det faller inom vithetsnormen så framställs de som neutrala i jämförelse med ”icke-vita” personer som istället uppfattas ha en specifik hudfärg. Personer som kodas som vita gynnas på global nivå då de får tillgång till strukturella fördelar och makt (Länsstyrelsen, 2019).

3.3 Stereotypisering

Behtoui & Jonsson (2013) presenterar olika förklaringsmodeller för hur och varför rasismen fortsätter att verka i andra former i dagens samhälle. En av dessa tar fasta på stereotypiska fördomar. Stereotyper skapas genom en slags informationsbearbetning som aktiveras då en person antingen har för lite eller också för mycket tillgång till information. Därigenom kan vissa egenskaper som observerats hos individer generaliseras och därmed anses tillhöra en viss grupp. Denna generella uppfattning skapar stereotyper som kan vara både negativa och positiva. Dessa påverkar i sin tur alla de individer som uppvisar drag som av personen uppfattas sammanfalla med den stereotypa bilden. Dessa stereotyper är inte endast en mellanmänsklig process utan är även inbyggd i samhällets normer och rutiner (Behtoui & Jonsson). I Sverige finns det starkt rotade kulturella stereotyper kring “synliga minoriteter” som förvränger verkligheten och skapar förtryck samt utövar makt och kontroll över grupper då de tillskrivs egenskaper och roller de inte kan identifiera sig med (Länsstyrelsen, 2019). Patricia G. Devine (1989) argumenterade att rasmässiga stereotyper är en funktion av både automatiska och kontrollerade processer. Hon menar att första steget sker omedvetet då de flesta stereotyper redan har aktiverats och existerar sedan tidigare. Aktiveringen sker per automatik i närvaron av en stereotyp gruppmedlem. Devine hävdar att detta aktiveringsskede till en viss grad är oundvikligt. trots att vi har våra personliga trosuppfattningar delar vi även liknande uppsättning associationer för stereotypa sociala grupper (exempelvis svarta personer). Därefter sker så kallade tillämpningsskedet som baseras på individens beslut att använda den stereotypa informationen på ett dömande sätt (Devine, 1989). Således menar hon att det också är en frivillig process, med andra ord kan individen välja att avvisa en aktiverad stereotyp. Om man istället väljer att acceptera den stereotypa informationen eller helt enkelt inte tänker på den så kommer det att användas för att tolka efterföljande information. Om en person är medveten om en viss stereotyp behöver det alltså inte betyda att hans eller hennes personliga övertygelser överensstämmer med dessa. För att kunna hämma automatiskt aktiverad information måste individen avsiktligt byta ut denna aktivering med icke-fördomsfulla ideér (Devine, 1989).

3.4 Vithetsstudier och Vithetens fenomenologi

Katarina Mattsson (2001) riktar sökarljuset på inlärd förhållningssätt och beteenden som skapar och upprätthåller “vithet” som en norm för svenskheten. Hon menar att för att förstå

hur grupper diskrimineras i samhället måste man också analysera de gränsdragningarna kring ”det svenska”. Vidare menar hon att dessa gränsdragningar har avgörande konsekvenser för hur människor som avviker från denna norm bemöts och kategoriseras i svenska samhället (Mattsson, 2001). Studier om vithet är ett sätt att även förstå hur rasism inte endast har effekter på personer som rasifieras nedåt i hierarkin utan även hur den dominerande positionen vithet är präglad av strukturella fördelar (Länsstyrelsen, 2019). Med andra ord är inte vithet synonymt med ”vita personer” utan snarare en produkt präglad av historisk och samtida diskriminering som gör att de som rasifieras nedåt missgynnas medan personer som kodas som vita framställs som neutralt och därmed favoriseras (Länsstyrelsen, 2019).

Sara Ahmed (2010) beskriver vithet som något kroppar *gör* snarare än något de bär på utsidan. Hon talar om hur vissa rum orienteras mot vithet och att kroppar som anländer i dessa rum antingen följer eller avviker från de vanor som råder i en viss institutionaliserad miljö eller rum. Hon menar att dessa rum har ärvt en historia som redan är given då kroppen behåller sin plats. Vidare beskriver hon hur den invanda kroppen känner sig hemma och mer bekväm i rummet utan att känna press eller märkas och därmed följer med vanorna (handlingar) istället för sätta stopp för dem. Då ”icke-vita” kroppar befolkar dessa rum osynliggörs de samtidigt som de blir extremt synliga då de är malplacerad vilket således bekräftar rummets vithet (Ahmed, 2010). Vidare anser hon att vissa resurser kan omvandlas till kapital som kan ”skjutsa” en person framåt, exempelvis klassprivilegier. Den vita kroppen klättrar så länge inte hans eller hennes vithet ifrågasätts. Då personen rasifieras avbryts denna rörelsefrihet. Kroppar som ankommer i dessa rum behöver sträva för att bli en del av den institutionaliserade miljöns självbild, vilket annars leder till en känsla av obekvämheter. Ahmed menar att man ärver vanor och därmed en vanemässighet. Hon exemplifierar med sitt muslimska efternamn, vilket hon menar gör henne ”långsammare” då hon blir stoppad i passkontrollen i kön på flygplatsen eller då poliser stoppar vissa kroppar oftare än andra. I västvärlden blir en sådan kropp stigmatiserad och därför omöjlig en sådan kropp som bara ”följer efter”. Hon menar att stigmatiserade kroppar ärver en slags defensiv hållning och att detta beror på en slags medvetenhet om att orienteringen kan stoppas. “Att bli stoppad är inte bara stressande, det gör ”kroppen” själv till social stresspunkt” (Ahmed, 2010:63). Då man ärver vanemässighet ärver man även tendensen att vara defensiv, “att kasta en blick över axeln”(Ahmed, 2010:64). Vidare beskriver hon hur en anställning och befordran av en icke-vit person blir ett slags tecken för organisatoriskt engagemang för jämlikhet och mångfald,

det är denna användning av "svarta" kroppar som blir ett slags tecken för mångfald inom en organisation som bekräftar "vitheten" och blir ett slags alibi för arbetsplatsen att inte behöva ta itu med vithetsnormen (Ahmed, 2010). Detta sken om att vara en inkluderande och jämlik organisation beskrivs med begreppet Tokenism. Personen som får token-rollen förväntas exempelvis ställa upp på bilder som kommuniceras utåt (Länsstyrelsen, 2019).

Anna Adeniji (2010) utvecklar Sara Ahmeds perspektiv beskriver hur hon själv som lektor på universitetet upplever att kompetens, klass och kön är variabler som diskuteras inom akademien medan etnicitet och hudfärg istället blir ett känsligt ämne. Hon menar att hon ofta kan "passera" som vit då hon känner till svenska kulturella koder, talar "utmärkt svenska" och tillhör medelklassen. I och med att hon har en svart förälder blir hennes hudfärg det som utmärker avvikelser, vilket synliggör vithetsnormen. Vidare menar Adeniji att hon ofta klarar sig undan de allra grävsta formerna av rasism då hon är kvinna och även har en vit svensk förälder, vilket gör att hennes hudfärg snarare blir betraktad som något trevligt än hotfullt (Adeniji, 2010).

3.5 Etablerade och outsiders

Sociologen Norbert Elias undersökte skapandet och upprätthållandet av maktskillnader mellan olika grupper (Elias & Scotson 2010). Han kallade den överlägsna gruppen för *etablerade* och den mindre mäktiga för *outsiders*. Outsiders sågs som ett hot mot de mot de normer, värderingar och levnadssätt som etablerats och att den etablerade gruppens sammanhållning mellan dess medlemmar var basen för att bevara sin överlägsna ställning. Denna sammanhållning var också den maktresurs som upprätthöll "skillnaderna" mellan dessa grupper genom social kontroll, med skvallret som en central mekanism. Genom att utesluta den andra gruppen från socialt umgänge, förutom i arbetssammanhang bekräftas därmed den etablerade gruppens identitet och outsidergruppen utestängs från att fullt ut kunna delta i samhället. De etablerade tillskrev sig själva de bästa kvaliteterna och överlägsna egenskaperna medan nykomlingarna uteslöts och stigmatiserades som gruppen med sämre kvaliteter. Elias hävdar att maktförhållanden mellan olika grupper uppkommer i sammanfogningen av samspelet mellan olika grupper som blir ömsesidigt beroende av varandra, exempelvis då de förs samman på arbetsplatser. Inom varje grupp finns det normer, värderingar och regler och dessutom en slags moralisk hierarki där några uppträder mer eller

mindre moraliskt enligt dessa krav (Elias & Scotson 2010). Sociologen hävdar att denna moraliska differentiering spelar en viktig roll för upprätthållandet av dessa maktskillnader. Den överlägsna gruppen tillskriver den mindre mäktiga gruppen som helhet de “dåliga” karaktärsdrag som denna gruppens “värsta” del uppvisar. Det uppförandet hos gruppens misskötsamma minoritet får representera hela gruppen. Vidare hävdar Elias att de som har makt kan se sig själva som bättre än de andra då det istället representeras utifrån deras bästa minoritet. Då ojämlika maktförhållanden och föreställningar om olika moraliska värden skapas uppstår spänningar och konflikter. Den etablerade gruppen försöker bevara sin överlägsna ställning samtidigt som den grupp som ligger i underläge (Outsiders) försöker att ta sig ur den positionen. Detta sker då maktförhållandet förändras mellan grupperna, exempelvis genom att nya lagar ger outsidergruppen nya rättigheter eller resurser. Outsidergruppen finner sig då inte längre i att vara tysta och underordnade utan kräver jämlikhet. Dessa spänningar kan tas sig uttryck antingen på ett subtilt sätt eller på ett mer synligt och våldsamt sätt. Stigmatisering följer ur maktskillnaderna och att den moraliska differentieringen är ett kraftfullt verktyg. Att tillskriva en annan grupp ett lägre värde blir ett *vapen* för att upprätthålla den sociala överlägsenheten i kampen mellan grupperna. Elias hävdar att utgångspunkten är att betrakta *banden* mellan dessa sociala relationer som överlevnadsenheter (Elias & Scotson 2010).

4. Metod och Material

Då syftet är att undersöka afrosvenska kvinnliga chefers upplevelser av rasifiering är kvalitativ intervju en lämplig metod. Individuella intervjuer med deltagarna kan ge en möjlighet att få en inblick i respondenternas subjektiva tankar, känslor och erfarenheter av sin sociala verklighet på ett djupare plan (Dalen, 2015:14-15). Då ämnet kan innebära komplexa och subtila fenomen ger intervjuer en viss flexibilitet då man får möjligheten att ställa följdfrågor och på så sätt kan man förtydliga informantens uttalande under intervjutillfället (Harboe, 2013:58-59).

4.1 Urval av intervjupersoner

I mitt urval för studien har jag valt att intervju personer som identifierar sig som afrosvenska kvinnor och besitter en chefsposition. Då kategorin afrosvenskar är en mycket heterogen grupp har jag valt att använda mig av den definition som Mångkulturellt centrum (2014)

använder vilket innebär ett urval av svenskar med någon form av afrikanskt påbrå. I denna kategori ingår inte bara personer som invandrat från afrikanska länder utan även de som har minst en förälder med påbrå från subsahariska Afrika. Vidare innefattar den personer som invandrat från nord-och Sydamerika samt Karibien eller andra länder i Europa samt inkluderar även deras barn och efterkommande och personer som är adopterade (Mångkulturellt centrum, 2014). En gemensam faktor är personernas "hudfärg" eller andra fenotypiska markörer för härkomst, med andra ord de markörer som leder till att de blir rasifierade. Likt Stuart Halls termer "svart" och "svart erfarenheter" avser jag afrosvenskar som en slags känsla av gemenskap men också en politisk identitet (Wikström, 2009:39-45).

Ett annat krav är att deltagarna skall vara bosatta i och ha sin arbetsplats i Sverige. Urvalsgruppen är dock inte begränsad inom något specifikt geografisk område inom Sverige. Vidare har jag heller inte begränsat urvalet utifrån specifika branscher då fokus för denna studie inte är att undersöka sådana eventuella skillnader.

För att komma i kontakt med intervjupersoner vände jag mig till ett forum på Facebook för afrosvenska kvinnor i Sverige för att hitta potentiella respondenter. Jag postade ett inlägg som efterfrågade intervjupersoner för min studie samt kort information och beskrivning av studiens syfte (Se bilaga 1). Tillvägagångssättet gav positiva resultat då jag fick kontakt med sex personer varav vissa tog kontakt med mig via Facebook på egen hand och visade intresse men också genom att jag blev kontaktad av andra medlemmar i gruppen som rekommenderade potentiella intervjupersoner som jag sedan nådde ut till och gav förfrågan. Den urvalsmetod jag använt mig av kan sägas vara en kombination av bekvämlighetsurval och snöbollsmetoden (Dalen, 2015:68). Urvalet resulterade slutligen i 4 intervjupersoner. Med tanke på att genomförandet av intervjuerna och bearbetningen av insamlad data kräver mycket tid och att jag skall förhålla mig till en tidsram på 10 veckor ansåg jag att det var ett rimligt urval för studien (Trost, 2010).

Nedan ges en kort beskrivning av studiens intervjupersoner. Intervjupersonerna anonymiserats med bokstäverna IP som förkortning för intervjuperson samt med varsin siffra.

IP1: Jobbar inom IT-branschen som Head of customer success och har varit verksam som chef i 2 år.

IP2: Jobbar inom reklam, kommunikation och digital tjänsteutveckling som Business director och har varit verksam som chef i 4 år.

IP3: Jobbar inom vård och omsorg som verksamhetschef och har varit verksam som chef i 13 år.

IP4: Jobbar inom apoteksbranschen som apotekschef och har varit verksam som chef i 4 år.

4.2 Genomförande av intervjuerna

Jag utformade en semistrukturerad intervjuerguide (Se bilaga 2) då målet var att till viss del kunna rikta så att intervjun belyser frågor som är centrala för mitt syfte men samtidigt kunna ha den öppen för andra infallsvinklar och på så vis vara mer flexibel (Dalen, 2015:14). Med tanke på situationen kring Covid-19 valde jag att utföra webbaserade intervjuer via videosamtal på Zoom. Fördelen med att utföra webbaserade intervjuer är dels att det är en mer kostnadseffektiv metod samt gör det möjligt att intervjua personer oavsett geografisk plats (Denscombe, 2016). Intervjuerna varade lite över en timme och som längst en timme och 40 minuter. I samband med samtycket bad jag om tillåtelse att spela in intervjun. Vid intervjutillfället återberättades studiens syfte inledningsvis och jag informerade återigen om samtycket. I det inledande skedet av intervjun fick respondenterna information om vilka områden som skulle tas upp dels för att skapa trygghet och för att ge dem möjligheten att i förväg kunna förmedla om det fanns något dem inte ville svara på. Vidare informerade jag att de när som helst hade rätt till att avbryta sitt samtycke eller avstå från frågor. Under intervjugång besvarades vissa frågor utan att jag behövde ställa dem och jag avvek även från intervjuguiden då jag ansåg vissa frågor som överflödiga i kontexten.

5.2 Genomförande av analys

Alla intervjuerna hölls under samma vecka och transkriberades veckan därpå för underlätta tolkningen och förståelsen av inspelningen då det ligger närmare i minnet (Gillham, 2008). I transkriberingen av material har jag valt att till viss del anpassa talspråket av rådatan för att göra det mer begripligt i skriftlig form såsom ofullständiga meningar och upprepningar men delvis också behållit för att kunna återspegla intervjun och använda intervjupersonernas egna ord (Gillham, 2008). Datamaterialet kodades på så sätt att jag läste den transkriberade texten flertal gånger samtidigt som jag antecknade ner olika teman och nyckelord utifrån

intervjumaterialet som jag ansåg vara centrala utifrån mina frågeställningarna. Intervjuerna kodades individuellt och sorterades därefter in i färre kategorier medan jag hade teori i åtanke. Under kodningsprocessen växlade jag mellan empiri och teori för att kunna finna gemensamma teman, men också variationer i respondenternas utsagor. Slutligen sorterades citaten för att kunna skapa en sammanställd bild av empirin i relation till befintlig teori. Utifrån empirin sammanställdes sex olika teman i syfte att sammanfatta en bild av respondenternas berättelser. För att förtydliga den tolkning som gjorts av samtliga intervjuer samt stärka de utvalda teman presenteras olika citat från intervjupersonerna. Denna metod kallas för tematisk analys (Dalen, 2015:110).

4.3 Etiska ställningstaganden

Då intervjuerna kommer röra frågor kring diskriminering kan det innebära information som är personlig och intim. Det är viktigt att jag som intervjuare tänker igenom eventuella konsekvenser och tar hänsyn till intervjupersonernas integritet och självbild. Trots mina goda avsikter med studien finns det alltid en risk att min tolkning av empirin inte stämmer överens med respondenternas självbild (Dalen, 2015:20-24). Som tidigare nämnt kom jag i kontakt med intervjupersonerna via en Facebookgrupp och i det inlägg som lades ut gavs en kort beskrivning av uppsatsämnet samt om *konfidentialitetskravet*, det vill säga att deras medverkan kommer vara frivillig vilket kräver ett samtycke. Denna information skickades även ut till samtliga intervjupersoner som jag kom i kontakt med så att de i lugn och ro kan se över det innan deltagandet (Dalen, 2015). För att stärka konfidentialiteten censurerades vissa detaljer som potentiellt kan avslöja personens identitet eller arbetsplats samt sådant som personen själv bad att censurera (Gillham, 2008). Vidare kommer detta datamaterial endast användas för studiens syfte (Dalen, 2015). Efter att ha transkriberat materialet raderades ljudfilerna samt den data som inte avses att användas för forskningssyfte, vilket även respondenterna blev informerade om (Dalen, 2015:27).

4.4 Validitet, Reliabilitet och generaliserbarhet

Validiteten handlar om i vilken grad man lyckats mäta det som avses att mätas i studien, medan *reliabilitet* avser studiens tillförlitlighet (Dalen, 2015:116). Författaren betonar vikten av forskarens kännedom kring vilka områden som är viktiga att fokusera sig på under intervjuens gång samt att personliga erfarenheter kring ämnet har en viktig betydelse för

insikter (Dalen, 2015:117). Personligen har jag inga erfarenheter som chef, men tillhör kategorin afrosvensk kvinna, vilket i sig kan innebära både för-och nackdelar för studien. En fördel är att det kan bidra till mer öppenhet samt ge tillgång till särskilda insikter som annars kan vara svårtillgängliga, då jag och intervjupersonerna kan dela vissa gemensamma erfarenheter. En annan fördel är att det kan skapa ett visst förtroende mellan mig som intervjuare och intervjupersonerna då risken att få sina upplevelser ifrågasatta minskar (Kvale & Brinkmann 2014). Däremot finns alltid en risk för alltför stark personlig involvering, vilket därmed skulle kunna ha färgat mina tolkningar av empirin (Dalen, 2015). Under studiens gång har min ambition varit att försöka bli medveten om min egen förförståelse samt ha en kritisk syn på min tolkning i syfte att försöka motverka selektiv perception och snedvridning i studien (Kvale & Brinkmann 2014). För att öka studiens pålitlighet har jag strävat efter att vara tydlig och transparent i hur jag har gått tillväga i forskningsprocessen för att visa läsaren hur jag kom fram till mina slutsatser (Denscombe, 2016:412). Då intervjun var semistrukturerad innebar det att personen fick utrymme att svara på frågorna frivilligt och som jag nämnt tidigare anpassades frågorna under intervjuens gång. Ibland ställdes mer följdfrågor och ibland behövdes mina intervjufrågor förtydligas. Trots att jag har strävat efter att utforma tydliga frågor så att respondenterna skall uppfatta frågorna liknande finns det alltid en risk att deras tolkningar skiljer sig och därmed påverkar resultaten. På samma sätt har jag min unika tolkning av empirin som en annan forskare skulle kunna tolka annorlunda. Ljudupptagning hade god kvalitet vilket gjorde att jag kunde gå tillbaka och lyssna för att kunna göra en så korrekt transkribering som möjligt (Denscombe, 2016). *Generaliserbarhet* avser i vilken grad studiens resultat kan generaliseras till en större population. Trots variationer gällande informanternas bostadsort, ålder, bransch, etnicitet med mera, är mitt urval för litet för att kunna generalisera studiens resultat (Kvale & Brinkmann 2014:310). Syftet med min studie är snarare är att få insikt i intervjupersonernas subjektiva upplevelser och finna mönster i empirin (Troost, 2010).

5. Resultat och analys

Utifrån empirin sammanställdes fem olika teman i syfte att sammanfatta respondenternas utsagor. För att förtydliga min tolkning av empirin samt stärka de utvalda teman, presenteras olika citat från intervjupersonerna.

5.1 Vita rum

Samtliga intervjupersoner har erfarenhet av att vara chef på en arbetsplats där det rådde stor brist gällande representationen av afrosvenskar eller andra rasifierade personer och särskilt rasifierade kvinnor. Ett återkommande tema som respondenterna beskrev går i linje med det som Ahmed (2010) belyser sin teori. Hur rummets vithet bekräftas i tillfällen då icke-vita kroppar sticker ut och blir rasifierade och hur rasifierade kroppar kan används för att ge ett sken av mångfald på arbetsplatsen, med andra ord fenomenet som kallas Tokenism.

IP3: När man kommer in i rummet så tänker man "Hallelujah, nu får vi se vad de kommer tänka", alltså man säger inte det men man tänker de. Det skulle vara en lögn om man säger att man inte gör det...det kan finnas folk som har ljusare hud som kan komma undan bättre än vad jag kan göra. Ju ljusare man är så är man mera accepterad.

I ovanstående citat illustreras ett tydligt exempel där intervjupersonen beskriver hur hon kommer in på sin arbetsplats och känner att hon sticker ut bland de andra på arbetsplatsen. Min tolkning är att hon är medveten om att hennes kropp inte besitter rummets vanorvitheten. Vidare lyfter hon betydelsen av hudfärg och att personer som blir kodade som vita har lättare att "komma undan" och accepteras på arbetsplatsen. IP3 resonerar i linje med Ahmeds (2010) beskrivning att personer som besitter vithet kan passera utan att känna obekvämlighet, dvs rummet förlänger deras egna former. En annan intervjuperson beskriver liknande erfarenheter av att hon får ta på sig "token-rollen". Hon märker att folk synliggör henne på grund av hudfärg.

*IP1: I mean like of course maybe i am their token but...jag menar jag har inte möjlighet att representera varenda människa som finns därute, även om det är det man inofficiellt gör. Vid ett tillfälle har jag fått såhär "Ja, men kan inte du ställde upp på bilder. Jag ba "Nej, jag vill inte" Jag är inte intresserad av att ställa upp på era bilder. Jag tror självklart att folk tänker "Åh, nu har vi anställt någon som inte är vit som har flätor, Åh, vad coolt". I dont know, i am not trying to be that person. Jag försöker bara vara den jag är. Såklart man märker att folk försöker "figure out" who is this unicorn in this room *skrattar*.*

IP1 citat visar på att hon är medveten om fenomenet Tokenism (Länsstyrelsen, 2019) vilket gör att hon också kan identifiera ett exempel på en situation. Essed (1991) hävdar betydelsen av att kunna identifiera vardagsrasism och därmed kunna igen dessa yttringar då de uppstår i

vardagen. Empirin kan relateras till Ahmeds (2010) beskrivning om hur icke-vita kroppar synliggörs i rum som orienteras mot vitheten. IP1 beskriver hur andra medarbetare kategoriserar henne som representant för en grupp, hon själv uttrycker "att hon bara försöker vara den hon är". Hon blir exotifierad och betraktas som annorlunda av kollegorna utifrån hennes hår och hudfärg. I nedanstående citat beskriver IP2 liknande erfarenheter av att vara den som får ta på sig "token-rollen" på sin arbetsplats och likt IP1 finner det problematiskt.

IP2: Ja, men här är det ju mer så här: "Jo, men alltså..vi har ju Anna". Ja, fast hon är adopterad från Colombia, de är ju inte mångfald". "Jo, men sen har vi ju dig också". Men alltså jag vet inte, jag är halv, jag är född här och uppvuxen i (nämner stad), i don't know alltså. För mig handlar mångfald om perspektiv i slutändan är det de som det handlar om. Problemet är oftast bristen på perspektiv eller viljan att lyssna på andra perspektiv.

Hon menar att då hon både är född och uppvuxen i Sverige inte anser hon sig inte kunna representera mångfald för organisationen. Vidare reflekterar hon om att mångfald inte bara innebär mångfald kopplat till synliga attribut och det krävs en bredare representation utifrån ett intersektionellt perspektiv. Adeniji (2010) gör en liknande beskrivning utifrån Ahmeds (2010) perspektiv då hon menar att hennes hudfärg blir det som utmärker hennes avvikelser trots att hon både är född i Sverige och känner till de kulturella koderna. Samtidigt som hennes hudfärg får betydelse beskriver även IP2 att hon är "halv", det vill säga har en förälder som är svart och en som är vit. Jag tolkar det som hon kan "passera" lättare till viss del då hennes hudton ger mer privilegier än personer som avviker mer från vithetsnormen. Adeniji (2010) lyfter betydelsen av att ha en svart och en vit förälder och att hennes hudfärg snarare betraktas som trevlig snarare än hotfull. Ahmeds (2010) menar att denna användning av rasifierade personer bekräftar organisationens "vithet". Likt vad IP1 beskriver när hon tillfrågades att ställa upp på bilder för att ge ett falskt sken för mångfald eller. Detta bekräftas även av IP2 som påpekar bristen av ett intersektionellt perspektiv. Att organisationen då tycker sig representera mångfald menar Ahmed (2010) kan ses som ett glädjande tecken, vilket i sin tur skjuter rasismen ur synfältet. Hon menar att enkla lösningar som att anställa en eller få rasifierade personer inte hjälper att förändra och uppmärksamma "vanorna" i rummet och förhindra kritikens krafter i spel.

Essed (1991) menar att bristen av afrosvenska kvinnliga förebilder i de akademiska institutionerna är en viktig faktor. Detta ämne var ett återkommande ämne bland intervjupersonerna under intervjun.

IP2: *Det är jätteviktigt att se representation, what you don't see, you don't think you can accomplish.*

IP4: *Det finns ju inte så många inom apoteksbranschen vad jag har sett i alla fall. De finns ju några afrosvenskar men de flesta är ju män... Men jag såg faktiskt en ung tjej senast när vi hade vår chefsträff och då blev jag så glad jag tänkte: Yes! Vi blir fler och fler.*

Ahmed (2010) menar att rasifierade personer som trots de utmaningar har klättrat kan erfara obekvämheter då man som synlig minoritet inte helt lyckas smälta in i de "vita" institutionerna. Detta trots att man har en privilegierad yrkesposition. Ahmed menar att det är viktigt att bryta de vanor som orienteras mot vithet (Ahmed, 2010). Citaten ovan går att relatera till Ahmeds resonemang då respondenterna talar om bristen på representation av icke-vita kroppar. De uttrycker även önskan om att få se fler afrosvenska kvinnor på sin arbetsplats.

5.2 "Kan jag få prata med chefen?"

Ur intervjumaterialet framgår att flera av informanterna upprepade gånger har hamnat i situationer där kunder, eller medarbetare per automatik utgår ifrån att de inte besitter chefspositioner. Tidigare studier visar på att vita män ofta associeras som den idealiska ledaren vilket baseras på stereotyper (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Essed menar (1991) att dominant grupper betraktar svarta kvinnor mindre kompetenta att prestera på samma nivå som vita kvinnor. Utifrån forskarnas konstaterande går det att relatera till en situation som IP1 beskriver:

Jag minns en gång när jag och min vita kollega skulle åka ut och ha en kundträff, så introducerade vi oss och de vände sig till honom när de skulle ställa såhär...alltså frågor som kanske var riktade till en chef. Jag stod bara där och log... Då sa min kollega till kunden "Nej... men det är ju hon som är chef".

IP1 beskriver hur kunden utifrån hennes synliga attribut utgick ifrån att hon inte var chefen, vilket kan baseras på stereotyper kring hur en chef bör se ut. I linje med Devines (1989) teori

om stereotypifiering tolkar jag att kundens personliga trosuppfattning överensstämde med stereotypen om att svarta kvinnor skulle vara mindre kompetenta och benägna att vara ledare. Vidare kan jag tolka empirin med hjälp av begreppet rasifiering samt Ahmeds fenomenologiska teori. IP2 rasifieras i mötet med kunden och därmed avbryts orienteringen och vanorna bekräftas (Ahmed, 2010). IP4 berättar om hur hon möter en missnöjd kund som istället vände sig till hennes manliga kollega i tron att han istället var chef:

”Ursäkta är du någon slags chef här?” Det stod klart och tydligt på min namnskyld att det är jag som är apotekschef. Han(manliga kollegan) bara: “Nej chefen står ju där, du pratar ju med chefen”. Sådana saker möter man hela tiden och det gäller ju att kunna hantera på ett bra sätt. Förut hade jag blivit skitförbannad men nu säger jag typ “Ja, jag kan hjälpa dig...”

Essed (1991) hävdar att vardagsrasism ofta tar dolda uttryck, något inneboende i den sociala ordningen. Likt Ahmeds (2010) idéer om att *vanorna* blir rutinmässiga och att personer som besitter vitheten är omedveten om dessa vanor. Då IP4 menar att hon ofta möter liknande situationer, tolkar jag det som att hon själv är medveten om vanorna. Samtidigt tolkar jag att medveten om att kunden inte är dessa. Essed menar att det är svårt att konfrontera subtila yttringar, då de ofta förnekas och förmildras av grupper i maktpositioner (Essed, 1991). Detta kan förklara hur IP4 väljer att agera i ovan situation, när hon annars menar att det är viktigt att säga ifrån. Nedan berättar hon om ett exempel där rasismen blir mer påtaglig och avsiktlig:

*Jag har haft en kund som kallade mig för apa. Då sa jag att personen inte fick handla där “Du handlar inte här, du går ut genast” sa jag. Det är min arbetsplats, jag måste känna mig trygg och jag skall inte behöva känna mig förolämpad eller bli kallad för apa, eller att någon säger “Man skall egentligen kasta ut era j*vla invandrare”. Folk säger sånt och jag tror inte de väntar sig att jag skall besvara det utan att jag skall vara tyst och jobba på.*

Dessa två exempel illustrerar vad jag tolkar som olika skepnader av rasism. där det i det första citatet beskriver vardagsrasism som sker mer dolt medan den senare kan vara är “enklare” att sätta fingret på då den istället på ett avsiktligt och riktas fientligt.

Intervjupersonerna beskriver olika hinder och utmaningar. I detta tema har presenterats att intervjupersoner upplever att deras roll och kompetens ifrågasätts. Något som flera av kvinnorna uttrycker är att de behöver prestera bättre än andra kollegor. Detta går i linje med

tidigare studier om svarta kvinnors utmaningar i ledarroller har rapporterat (Sanchez-Hucles & Davis, 2010).

IP3: Ser man ut som vi gör så blir man dömd ganska fort och man utgår efter att du har gjort fel och därför är det ännu viktigare att man gör rätt hela tiden, att man inte ger människor anledningar att hitta på saker. Därför tar vi upp mycket på möten att det viktigt att dokumentera så att exempelvis anhöriga inte ska hitta på. Det är därför man alltid skall jobba synligt

IP3 upplever att hon blir dömd på grund av sitt utseende, vilket leder till en känsla av att behöva prestera och motbevisa stereotyper och fördomar. Hon upplever att det är viktigt att kunna arbeta på ett sätt som är synligt för utomstående. Troligen grundas hennes känsla av bli dömd och misstrodd av andra grundas i Elias (2010) idéer, om stigmatiserade grupper som tenderar att i större utsträckning tillskrivas lägre moralisk status och sämre egenskaper än den etablerade gruppen.

5.3 Att utbilda eller inte utbilda

Rasifierade kvinnor hamnar oundvikligen i situationer med rasistiska och sexistiska inslag, detta sker minst på arbetsplatser (Essed, 1991). I dessa situationer beskriver intervjupersonerna att de ibland ställs inför ett dilemma, om de skall lyfta och synliggöra problemet då det ofta medför en psykisk påfrestning. En av intervjupersonerna beskriver hur hon beroendes på sinnesstämning ibland väljer att säga ifrån och synliggöra problemet. Hennes tidigare erfarenheter av att lyfta vardagsrasism gör att hon ibland väljer att inte ta på sig det ansvaret, då det kräver mycket av hennes energi. Essed (1991) menar att man bör fokusera på hur rasism verkar i det vardagliga livet. Likt Elias (2010) idéer om att "betrakta banden mellan de sociala relationerna som överlevnadsenheter". På så sätt avslöjas hur rasismen sker i vardagliga situationer genom att ifrågasätta det som för andra kan tyckas vara naturligt.

IP1: Orkar jag så säger jag ifrån. Jag kan inte vara en...alltså det är jobbigt för man behöver vara någon form av polis och bara upplevelsen av att behöva känna att jag skall behöva vara någon form av polis. Alltså säger man inte någonting, då fortsätter man att göra...då har du

liksom öppnat upp för den "gaten". Säger du någonting, då skapar du en dålig stämning. Jag utbildar inte, alltså när du utbildar så tar det av din energi och din energi är den som du behöver att bevara för att orka med såna här situationer, so i am not doing that.

IP1 beskriver en känsla av frustration i de situationer där hon säger ifrån. Hon upplever att hon görs till problemet och skapar en "otrevlig stämning". Essed(1991) menar att bristande insikt om rasismens systematiska natur av individer och grupper i maktposition inte sällan leder till förminskande. Svarta personer beskylls för överkänslighet när de åberopar rasism. Hon menar att ett sådant bemötande kan innebära psykisk påfrestning för den utsatte. IP2 beskriver en slags dubbelkänsla då vita personer genuint frågar och vill förstå:

Det kan ju vara jobbigt för det är ganska ångestframkallande att sitta och prata om rasism men...jag tycker det är fint ändå för man måste ju våga att educatea sig själv annars kommer man ju inte blir educated liksom.

Hon berättar att hon brukar agera och bemöta vardagsrasism olika beroende sinnesstämning. IP2 menar att hon får frågor som får henne att känna sig annorlunda, särskilt frågan om var hon kommer ifrån, "egentligen". Enligt Ahmed (2010) blir vitheten en social och kroppslig orientering, vilket gör att vissa kroppar känner sig mer hemma i en värld orienterad kring vithet.

Det är som att du aktivt blir utpekad som att du inte hör hemma eller att du är annorlunda. Ibland så brukar jag fråga tillbaka " vad kommer du ifrån då, egentligen? För du känns lite...ah ja vet inte samisk eller...isländsk kanske?" Då fattar dom..."

IP2 bemöter frågan med en motfråga vilket tycks vara ett sätt för henne att synliggöra problematiken för personen, hon ifrågasätter istället deras "svenskhet". Mattson (2001) talar om hur vithet blir en norm för "svenskheten", i exemplet blir dessa gränsdragningar för svenskhet tydliga. Då IP2 får frågan blir det uppenbart att det handlar om något mer än bara nyfikenhet. Detta kan relateras till det Behtoui & Jonsson (2013) benämner som rasismen välmenande och leende fasad. För den som ställer frågan tycks det inte vara problematiskt, men för den som tillfrågans blir det ett aktivt påpekande att hon inte hör hemma. Dessa föreställningar och idéer om hur svenskheten ser ut är centrala mekanismer för hur rasism i samhället reproduceras (Mattsson, 2001).

IP3 belyser hur hon är noga med att säga ifrån och agera så fort hon märker diskriminering på arbetsplatsen. Följande citat går att relatera till Ahmeds (2010) argument, att det är viktigt att aktivt försöka identifiera och motarbeta vanorna så att rasifierade personer kan få tillgång till samma rörelsefrihet som vita personer i stort sätt ärver.

IP3: Man måste våga ta plats, att prata och vara sig själv. Man måste sluta anpassa sig efter vad som redan finns där. Många backar. Men om man synliggör, om något händer och pratar om det precis som vilket problem som helst då tror jag nog det skulle bli mycket bättre.

5.4 Bekönad rasism och glastak

Essed(1991) undersökte intersektionell rasism och påpekade svarta kvinnors dubbla marginalisering. Intervjupersonerna uttrycktes en viss osäkerhet att urskilja köns-respektive rasdiskriminering.

IP1: Hade man inte haft ord på de som jag nu har då är det svårare. Då förstår man inte varför de här grejerna händer och då blir det svårhanterligt. Man ba: Okej, this is the white privilege eller male privilege. Då kan jag helt plötsligt lägga det i en kontext...okej det händer inte bara mig, its happens to us all, it happens daily.

Hennes resonemang lyfter betydelsen av att blir medveten om maktstrukturerna men också ett språkets betydelse, att kunna sätta ord på dem. Citatet går att kopplas till Ahmed (2010) teori då hon hävdar att det är viktigt att störa vanorna eller med andra ord maktordningen samt Esseds(1991) idéer om att bör bli medveten om vardagsrasism för att kunna känna igen de i vardagen.

Vidare berättat intervjupersonerna att det ibland blir tilltalade på ett nedvärderande och förminsande sätt, att kollegor ställer frågor eller uttalande med exotifierande inslag eller tillskriver och dem egenskaper utifrån stereotypiska bilder av svarta kvinnor.

IP3: Oftast blir man dömd innan man börjar prata liksom om man har en utredning "Jaha, men kommer det någon annan eller är det du som skall?" Då vet man inte om det är för att du ser ut som du gör eller om du är kvinna. Men jag antar nog inte att det har med kvinna att göra. Man ju dels utsatt för att man är kvinna och sedan för att man är afrosvensk liksom.

Men man måste våga ta plats, att prata och vara sig själv. Man måste sluta anpassa sig efter vad som redan finns där

Min tolkning är att IP3 hon upplever en slags dubbel marginalisering då hon har svårt att separera vilken av de sociala identiteterna som leder till diskriminering. Hennes upplevelser kan relateras till Essed (1991) begrepp bekönad rasism för att beskriva intersektioner av rasism och sexism samverkar.

I citatet nedan gör IP2 en liknande beskrivning men reflekterar även om sexismen som hon upplever är en kombination av exotifiering.

Men av min egna upplevelser och de incidenter som jag minns starkt har oftast varit ur ett kvinnoperspektiv att någon form av sexuellt ofredande eller mer så...fast en kombination av exotifiering i det också. Det är definitivt en otrygg känsla att...folk skall kommentera på att du har en stor rumpa typ eller "du kan säkert twerka(en dansstil)" Man bara: vad har det med saken att göra liksom? Suckar*.*

Hon får ofta kommenterar om hennes kropp på ett olämpligt sätt och tillskriver henne särskilda egenskaper utifrån stereotypiska bilder om "svarta kvinnor". Personer som associerar henne med dessa stereotyper kan vara omedvetna om sitt fördomsfulla beteende. Som Behtoui & Jonsson (2013) skriver leder effekten av samlade uttalanden som kan tyckas vara komplimanger eller oskyldiga kommenterar i all välmening tillslut till en känsla av att ständigt bli betraktad som annorlunda och rasifieras på grundval av utseende. Scenariot som IP2 kan även exemplifieras med det den feministiske teoretiska Sara Ahmed (2010) skriver "vi känner igen vissa kroppar som främlingar, och att "vissa kroppar" mer än andra är igenkännbara som främlingar – som kroppar "malplacerade" här hemma".

IP4 berättar att hon jobbar väldigt mycket övertid samt utför en del administrativt arbete även på sina lediga dagar så att hon kan få möjlighet att även delta i arbetet i butiken med sina kollegor så mycket som möjligt. Hon upplever dock att hon inte får samma frihet som sina icke-rasifierade kollegor som ofta tar ut sina komptid utan att bli kontrollerade eller ifrågasatta.

IP4: "Min översta chefringde mig och bara "Varför har du inte sagt till att du skall vara borta?". Men jag vet att mina kollegor liksom inte alls säger till när de är borta och tar ut sina timmar eller komp. Det är hela tiden dessa negativa sakerna som märks...det sägs inte men tar uttryck i och med att min chef i högre grad kontaktas än för mina kollegor. Jag kan inte säga till min chef att jag har glömt att skriva ut att skriva ut scheman, det går inte. De konsekvenserna som jag får ut av det är mycket mer omfattande för mina svenska kollegor. Jag måste jobba hårdare jag kan inte "slacka" jag måste hela tiden visa resultat och det gör jag."

Det IP4 beskriver kan knytas an till vad tidigare forskning har påvisat vad gäller svarta kvinnliga ledare upplevelser då upplever att de behöver prestera bättre än vita kvinnor samt känner press att för att göra färre misstag (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Utifrån IP4:s exempel tolkar jag det som hon stöter på det "glastak" medans vita chefskollegorna tycks ha ett mer flyt då deras kroppar kan få "passera utan att stoppas" (Ahmed, 2010). Vidare påpekar Ahmed att bli stoppad är inte bara stressande utan att det gör "kroppen" själv till social stresspunkt. Som tidigare har nämnt så har intervjupersonerna beskrivit exempel på problematiska situationer i på arbetsplatsen och utmaningar där vardagsrasism leder till en viss psykisk påfrestning.

IP1: Vi afrosvenska kvinnor får jobba extremt mycket med vår mentala hälsa. Jag får jobba med den varje dag...varje dag, just repeat, repeat varje dag.

IP1 resonemang går i linje med Elias (2010) teori om att trots en stark självkännetid blir den självbild man har utmanad i och med de maktskillnader som exempelvis råder mellan kvinnor och män eller också svarta och vita personer. Vidare beskriver IP3 liknande upplevelse av att hennes självbild inte alltid stämmer överens med andras bild om henne:

Det är klart att man kan bli beskriven liksom jag har pluggat, jag är duktig på det här, jag gör ett bra jobb men ibland räcker inte det för folk skall ifrågasätta typ.. "Wow kan hon skriva sådär bra svenska"

IP4 beskrivning går att relatera till Ahmeds (2010) teori då hon menar att vissa resurser och klassprivilegier kan skjutsa personer framåt och möjliggöra att man orientera sig men att kroppens rörelsefrihet hotas när ens "vithet" ifrågasätts.

IP2: Jag har fortfarande inte kommit till en plats där jag kan ha...eller är redo mentalt att mitt natural hair. Jag har haft mitt hår rakt sedan jag var 10... Jag har svårt att identifiera mig med lockigt hår typ. Så att alla har ju sina egna struggles.

Ovanstående citat kan relateras till tidigare studier (Yohannes, 2014) som pekar på att svarta kvinnors hår blir en markör för något exotiskt eller avvikande som inte smälter in, med andra ord en markör för "ras". Vidare menar Ahmed (2010) att klättrandet kräver att man besitter en kropp som kan orientera sig, åtminstone att man närmar dig dess stil. Jag tolkar det som att IP2 genom att ha sitt hår rakt på så vis kan efterlikna den "vita feminineten" (Essed, 1991) och därmed blir mindre avvikande.

5.5 Självvranssakan och medvetenhet

Ett annat återkommande tema i intervjuerna var att erfarenheter av diskriminering och upplevelser av bristande representation av andra afrosvenska kvinnor även gav en slags drivkraft att hitta strategier för att motarbeta dessa. Då maktskillnader mellan grupperna förändras så ökar spänningar och de stigmatiserade grupperna kräver likabehandling (Elias & Scotson 2010). Intervjupersonerna kan till viss del använda sin position som chef för att skapa förändring, bryta vanorna. IP2 berättar att särskilt afrosvenska personer var underrepresenterade inom kommunikationsbranschen och att det endast var hon och en annan rasifierad av 30 anställda vilket drev hennes till att tillsammans med två andra vänner starta upp ett nätverk i syfte att främja representation för rasifierade personer i kommunikationsbranschen.

IP2: När jag ifrågasatte varför vår arbetsgivare inte anställa fler så var svaret att det inte fanns några...alltså nää! Så vi ville påvisa att...vi finns, det finns visst talang som inte är vit, men framförallt vi vill att Sverige och vår bransch skall kunna skapa representativ och inkluderande kommunikation. Så det är bland annat en hjärtefråga jag jobbar med.

IP2 uppmärksammade bristen på andra rasifierade (Icke-vita) anställda och ifrågasatte organisationen. Då hon möttes av oförståelse bestämde hon sig för att själv se till att hon får makten att kunna påverka de rasistiska strukturerna inom yrkesbranschen. Enligt Essed (1991) är förebilder av andra svarta kvinnor (inte minst redan under utbildning gång) en central faktor för att fler kvinnor skall kunna klättra till högre positioner.

Vidare berättar IP3 att hon på flera sätt försökt att förbättra afrosvenskars livsvillkor på en mängd olika sätt och att då hon började jobba som chef och fick hantera ansökningar upptäckte att de endast hade sorterat ut personer med svenskklingande namn och att rasifierade svenskar som till och med hade mer behörighet hade sorterats bort.

IP3: Då tittade jag på dom och de stod "Karlsson, Svensson...". Så jag tog alla ansökningar och gick igenom dem och de var många utländska som hade sökt och även hade högre behörighet. Så då tog jag in några utländska och en kille som var från Eritrea då det var hans som hade mest behörighet. Då sa de att jag bara ville starta bråk. Jag sa: "Det handlar inte om det, vi ska inte diskriminera, det skall vara rätt"

IP3 exempel går i linje med vad tidigare forskning har påvisat om hur personer med afrikanskt klingande namn har 3 gånger svårare att få chans till anställningsintervju än personer med svenkt klingande namn (Eriksson & Lagerström, 2007). Ahmed (2010) talar om en slags medvetenhet som rasifierade kroppar "ärver" likt Halls term "svart medvetenhet" vilket kan skapa en slags defensiv hållning utifrån erfarenheter av rasism. Det IP3 beskriver kan förstås som ett sätt för hennes reagera och utmana maktskillnader. Vidare tolkar jag att då makt skillnaderna ökar eftersom hon som chef har en viss makt att utmana dessa vilket i sin tur leder till ökade spänningar då hon sedan anklagas för att vilja "starta bråk". Att förminska, förmildra och osynliggöra rasism samt genom att tillskriva personen sämre moraliskt värde är en starkt mekanism som upprätthåller orättvisor i samhället (Elias & Scotson, 2010).

Intervjupersonerna beskriver hur de "rannsakar sig själva" för att bli medveten om deras egna privilegier bland annat genom att besitta en chefsposition vilket i sig medför en viss status men även andra insikter såsom en ljusare hudton, "bättre" språkkunskaper, svenskklingande namn eller andra kapital som gör att man lättare kan orientera sig i "rummen". Enligt Ahmed måste du besitta rummets vanor eller åtminstone närma dig dess "stil" för att inte ifrågasatt.

IP1: *Det har ju också en betydelse att jag pratar "bra svenska". Det är ju inte så att jag inte vet att jag är privilegerad, i check my privilege everyday, och det är något som jag tycker är jätteviktigt att alla borde göra...om man vill connecta med andra människor, det är ju verkligen att förstå att jag har fördelar som andra inte har. Dels är jag född i Sverige, har en svenska som kanske inte alla andra har, förstår du?*

IP2: *"Jag har tillgång till vissa rum...helt plötsligt liksom gå igenom sitt liv och bara...okej jag har ett privilegium som många andra inte har... "okej, men vad kan jag göra med de?" Vad kan jag förändra, på det sättet?"*

Enligt Ahmed (2010) beskriver vitheten som en vana som är omedveten för både de kroppar som "bebor" den och de som inte gör det. Min tolkning är att IP2 i detta fallet inte var medveten om dessa vanor och inte reflekterade över de förrän dessa blev ifrågasatta av andra rasifierade personer. Elias (2010) menar att personer som har en bättre social ställning kan få tillgång till vissa maktresurser. IP3 position som chef gör henne till maktbärande, att kunna säga ifrån men samtidigt underordnade då hon utsätts hon för rasism. Följande citat illustrerar ett sådant exempel:

IP3: *Det var en pappa som kom och började bråka med en av min personal och skrek på henne och då bad jag han att gå därifrån då sa han " Jag pratar inte med dig din jävla n****(n-ordet)".*

IP3 utsaga exemplifierar för hur individer som tillhör en överordnad grupp använder nedvärderande och rasistiska skällsord för att upprätthålla sin sociala överlägsenhet. Elias (2010) hävdar att då dessa maktbalanser ändras eller utmanas så ökar spänningarna mellan grupper och "vapen" används emot den underlägsna gruppen för att de etablerade skall upprätthålla sin överlägsenhet.

6. Diskussion och slutsats

Studiens genomgripande syfte har varit att synliggöra och öka förståelsen för afrosvenska kvinnliga chefers upplevelser av att bli rasifierade på arbetsplatsen. Utifrån empirin framstår det tydligt att kvinnorna upplever att de rasifieras av både chefskollegor, kunder eller andra

medarbetare. I många fall sker rasifiering i mer subtila former, exempelvis i genom exotifiering eller stereotypisering, inte sällan genom uttalanden som utifrån ”avsändaren” tycks vara komplimanger i all välmening. Racistisk-och sexistiska strukturer framträder i arbetssammanhang och påverkar intervjupersonerna emotionellt. Det innebär en psykisk påfrestning samt en känsla av att ständigt bli utpekad som någon som inte ”hör hemma” där, en gäst bland de vanorna, det rumsliga arvet - ”vitheten”. Likt tidigare forskning upplevs en slags dubbel marginalisering. Intervjupersonerna uttrycker en viss osäkerhet att urskilja köns- respektive rasdiskriminering, vilket tyder på att de multipla identiteterna samverkar med varandra, med andra ord bekönad rasism.

Underrepresentationen av andra afrosvenska kvinnliga chefer tycks vara en central faktor för deras upplevelser av att bli rasifierade på arbetsplatsen. Detta märks då deras roll som chef och kompetens blir ofta ifrågasatt, samt hur de glädjes av att se andra afrosvenskar kvinnor i arbetssammanhang med liknande position. Flera av respondenterna upplever att de måste prestera ännu bättre än andra medarbetare för att motbevisa de stereotyper de tilldelas, vilket stärker Esseds tidigare forskningsresultat. Upplevelserna som beskrivs handlar inte om enstaka händelser utan snarare återkommande mönster och därmed synliga för kvinnorna. Detta särskilt när de lär sig att sätta ord på upplevelserna och känslorna vilket gör att de kan identifiera dessa rutinmässiga vanor som något och förstå dem som racistiska strukturer. Respondenterna har klättrat och besitter en chefsposition och därmed också en viss maktposition. Trots deras privilegierade position som chef blir deras rörelsefrihet begränsad då deras utseende leder till att de rasifieras och därmed missgynnas inte minst emotionellt. Vidare framgick det i flera av intervjupersonerna att dessa erfarenheter av att rasifieras även blev en slags drivkraft att själva vilja främja en antirasistisk kultur på arbetsplatsen snarare än en färgblind ideologi. Informanterna beskriver olika strategier exempelvis genom att använda sin makt som chef för anställda fler afrosvenskar, försöka lyfta frågorna i arbetsgruppen men även adressera problemet i situationer då de uppstår. Samtidigt som det blir en drivkraft att vara mån om att främja antirasism kan det också ge upphov till frustration och påfrestning. Att ifrågasätta normaliserade vanor innebär att utsättas för obekvämheter, vilket i sin tur blottlägger misslyckandet av att smälta in. Intervjuerna tyder på att många tilldelas ”token-rollen” på arbetsplatsen då de betraktas som annorlunda i relation till arbetsplatsen övriga personalsammansättning, oavsett kulturella tillhörighet. Det belyser i sin tur betydelsen av hudfärg och andra fenotypiska drag som centrala mekanismer, vilka bidrar till att afrosvenska

kvinnor rasifieras. Därmed tyder det på att begreppet etnicitet inte alltid ger en rättvis förklaring för hur intervjupersonerna rasifieras, då det för dem nödvändigtvis inte behöver handla om kulturella avvikelser. Förutom deras klassprivilegier som kan ses som en nyckelfaktor för att få tillträde till chefspositionen berättar flera av informanterna om andra privilegier som ger de vissa fördelar såsom kulturella kapital, svenska språkkunskaper, svenskt klingande namn eller också att de har en vit förälder och därmed en ljusare hudton. Ytterligare fynd i studien var att vissa markörer fick betydelse för hur de blir bemötta och betraktade på arbetsplatsen, exempelvis hårstil. Flera av intervjupersonerna visade på viss medvetenhet om både andras och sina egna privilegier. Dessa vanor som gynnar orienteringen eller rörelsefriheten som Ahmed kallar det, är oftast omedvetna vanor och därmed kan man anta att vissa av intervjupersonernas vanor skulle kunna vara omedvetna. För att kunna synliggöra dessa är det viktigt att aktivt självvrannsaka sig vilket respondenterna själva påpekar i intervjuerna.

Då forskningsfältet kring detta specifika ämne är väldigt litet samt att tidigare forskning fokuserar på att separat undersöka ojämlikheter utifrån kön respektive ”ras”. Man har ägnat lite forskning till att undersöka hur dessa sociala identiteter istället kan samverka och påverka individers upplevelser. Därför skulle jag uppmana till ytterligare forskning kring ämnet. Vidare vore det intressant att jämföra afrosvenska kvinnors upplevelser inom olika sektorer och branscher då tidigare studier pekar på att det finns en ojämlik fördelning mellan kvinnor och män.

7. Referenslista:

- Ahmed, S. (2010). *Vithetens fenomenologi*. *Tidskrift för genusvetenskap*. (2010:1-2, s. 47-69).
- Adeniji, A. (2010). "Jag Har Aldrig Sett Dig Som Svart" : Anna Adeniji Läser Sara Ahmed. *Tidskrift för genusvetenskap*. (2010: 1-2, s. 83-87). 10474167.
- Behtoui, Alireza & Jonsson, Stefan (2013). *Rasism - särskiljandets och rangordningens praktik. Migrationens och etnicitetens epok : kritiska perspektiv i etnicitets- och migrationsstudier*. S. 168-198
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod* (2.uppl.). Malmö:gleerups
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (3., rev. och uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Devine, P. (1989). *Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(Jan 89), 5-18.
- Dijk, T.A.V. (1993). *Elite discourse and racism*. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Giddens, A. & Griffiths, S. (2007). *Sociologi*. (4., omarb. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun: tekniker och genomförande*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Elias, N. & Scotson, J.L. (2010). *Etablerade och outsiders*. (2. utök. och rev. uppl.) Lund: Arkiv.
- Eriksson, S., Lagerström, J., & Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. (2007). *Diskriminering i anställningsprocessen resultat från en Internetbaserad sökkanal* (Rapport / Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2007:17). Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage.
- Hall, S., Morley, D. & Chen, K. (red.) (1996). *Stuart Hall: critical dialogues in cultural studies*. London: Routledge.

- Harboe, T. (2013). *Grundläggande metod: den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Hübinette, T., Hörnfeldt, H., Farahani, F. & León Rosales, R. (red.) (2012). *Om ras och vithet i det samtida Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum
- Hedenus, A., Björk, S. & Shmulyar Gréen, O. (red.) (2015). *Feministiskt tänkande och sociologi: teorier, begrepp och tillämpningar*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Länsstyrelsen Stockholm, (2019). *Vit, svart eller brun - Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*. (Rapport 2019:8, ISBN/ISSN-nr: 978-91-7281-897-2)
- Mattsson, K. (2001) *(O)likhetens geografier - marknaden, forskningen och de Andra*. Geografiska regionstudier nr. 45, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.
- Molina, I. (1997). *Stadens rasifiering: etnisk boendesegregation i folkhemmet = [Racialization of the city] : [ethnic residential segregation in the Swedish Folkhem]*. Diss. Uppsala : Univ.. Uppsala.
- Mångkulturellt centrum (2014). *Afrofobi: en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Sanchez-Hucles, Janis V., & Davis, Donald D. (2010). *Women and women of color in leadership: Complexity, identity, and intersectionality*.(Author abstract)(Report). *The American Psychologist*, 65(3), 171-181.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Wikström, H. (2009). *Etnicitet*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen. (Rapport:2019:21, ISBN: 978-91-7281-845-3)
- Yohannes, S. (2014). *Don't touch my hair: a qualitative study on professional norms and meanings of black female hair in Swedish public administration*. Cuppsats, Avdelningen för juridik, politik och ekonomi. Trollhättan : Högskolan Väst. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:732405/FULL_TEXT01.pdf

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1: Facebookinlägg för att hitta respondenter

Hej allesammans,

Jag heter Nathalie Udd och läser just nu min kandidattermin i Sociologi på Göteborgs universitet och söker nu intervjupersoner till min studie.

Jag söker afrosvenska kvinnor som besitter någon form av chefsposition. Syftet med min studie är att undersöka kvinnliga chefers erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen.

På grund av situationen gällande Covid-19 så har jag valt att hålla intervjuer via Zoom eller alternativa program som möjliggör intervju via videosamtal. Intervjun kommer att spelas in och allt deltagande kommer givetvis att vara anonymt och frivilligt.

Hör gärna av er till mig via PM här på Facebook eller maila mig på Nathalie.Uddh@gmail.com om du är intresserad av att delta, om känner du någon person du kan rekommendera, eller om du har några frågor kring deltagandet i studien.

Ha en fin dag!

8.2 Bilaga 2 : Intervjuguide

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Vad jobbar du med?
- Vad har du för ledande position på din arbetsplats?
- Hur länge har du varit verksam som chef?
- Vad har du för utbildningsbakgrund?
- På vilket sätt identifierar du dig själv med gruppen afrosvenskar?
- Är du född i Sverige eller annat land?
- Vill du berätta lite om vägen till den chefsposition du har idag?
- Har du haft tidigare ledarskap och chefspositioner isåfall vilka?
- Hur fick du din nuvarande chefstjänst?
- Hur upplever du din ledarskapsstil?
- Vad är dina bästa styrkor som chef?
- Hur tror du andra upplever dig som chef?
- Vilka utmaningar stöter du på i din roll som chef?

Tokenism och rasifiering

- Vad innebär mångfald för dig på en arbetsplats?
- Hur ser det ut på din arbetsplats ut när det kommer till representation av afrosvenskar?

- Hur ser det ut på din arbetsplats ut när det kommer till representation av andra etniska minoriteter?
- Är det av betydelse för dig att se andra afrosvenska kvinnor på din arbetsplats?
- Har du någon gång upplevt att din afrosvenska kvinnliga identitet har varit ett hinder för dig i din roll som chef? Vill du berätta om någon sådan situation?
- Har du någon gång upplevt att din afrosvenska kvinnliga identitet har varit en fördel för dig i din roll som chef? Vill du berätta om någon sådan situation?
- Har du någon gång upplevt att du blivit behandlad annorlunda jämfört med dina kvinnliga icke-afrosvenska chefskollegor?
- Upplever du att det är en skillnad på hur diskriminering yttrar sig utifrån din könsidentitet kontra din identitet som afrosvensk?
- Finns det situationer på jobbet då du upplever att din hudfärg får särskild betydelse?
- Har du någon gång upplevt rasism på jobbet riktad mot dig?

Hanteringsstrategier och betydelsen av att rasifieras

- Har dessa upplevelser/erfarenheter påverkat dig, isåfall hur?
- Vill du beskriva vilka känslor du upplever i sådana situationer?
- Hur bemöter/reagerar du sådana situationer?
- Har du några strategier för att hantera dessa situationer?
- Hur brukar du hantera denna upplevelser inombords?
- Har du någon gång lyft problemet i en situation där du upplevt rasism, kan du ge exempel på en sådan situation? Vilka för reaktioner?
- Har du någon gång lyft problemet i en situation där du upplevt könsrelaterad diskriminering, riktad mot dig som kvinna? Kan du ge exempel på en sådan situation? Vilka för reaktioner?

- Tycker du att det är svårt att lyfta problemet i situationer med rasistiska eller sexistiska implikationer? Varför tror du att det är så?

Olika kroppars orientering på arbetsplatsen

- Upplever du behöver anpassa dig på arbetsplatsen på grund av din könstillhörighet eller din hudfärg? Om ja - På vilket sätt? Tror du det påverkar dig på något sätt?
- Finns det andra kvinnliga chefer på din arbetsplats? Om ja-Tror du att kvinnor som inte är afrosvenskar stöter på liknande utmaningar som du upplever?
- Finns det manliga afrosvenska chefer på din arbetsplats? Om ja- Upplever du att han/dem Tror du att ni stöter på liknande utmaningar som du upplever?
- Upplever du att former av diskriminering kan yttras annorlunda beroende från vem det kommer ifrån?
- Upplever du att det finns en skillnad för hur medarbetare bemöter/behandlar dig i arbetslivet som chef i jämförelse med innan du blev chef?
- Upplever du någon skillnad på diskriminering yttrar sig på arbetsplatsen kontra utanför din chefsroll?

Egna tankar kring bekönad rasism

- Brukar frågor som rör diskriminering utifrån hudfärg lyftas på din arbetsplats? Isåfall på vilket sätt?
- Pratas det om könsdiskriminering på din arbetsplats?Om ja- på vilket sätt? Om nej- varför inte?
- Vad tycker du är extra viktigt att lyfta när det kommer till diskriminering på din arbetsplats? Varför?
- Vad tror du krävs för att främja så att fler afrosvenska kvinnor får chefsbefattningar?

- Om du skulle ge ett råd till en afrosvensk kvinna som skulle vilja göra liknande karriär som dig vilka råd skulle du ge?
- Under intervjuens gång är det något som du själv har tänkt på som du skulle vilja lyfta?