

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Kvinnor med utländsk bakgrund i vårdyrken

Författare: Christine Olsson
Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp
Vårterminen 2013
Handledare: Birgitta Ericson

Abstrakt

Författare: Christine Olsson

Titel: Kvinnor med utländsk bakgrund i vården

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Birgitta Ericson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2013

Sociologen Wuokko Knockes forskning från 1986 påvisade hur kvinnor med utländsk bakgrund diskriminerades på den svenska arbetsmarknaden. Det rådde arbetskraftsbrist inom industrin under denna period vilket bidrog till att invandrarkvinnor ofta blev hänvisade till denna sektor, och där blev tilldelade de mest lågvärderade, tyngsta och enformigaste arbetsuppgifterna, och inom den offentliga sektorn fick kvinnorna de mest lågbetalda och minst stimulerade arbetena. Syftet med denna undersökning är att undersöka om kvinnor med utländsk bakgrund fortfarande upplever diskriminering inom den offentliga vården och hur den i så fall beskrivs. Det råder idag arbetskraftsbrist inom den offentliga sjukvården (Knocke 2011:225-226) och det är därför intressant att se hur detta eventuellt påverkar trivseln och arbetsdelningen på arbetsplatsen. Mitt empiriska material har vissa likheter med Knockes forskning. Materialet påvisar att utomeuropeiska/muslimska kvinnor upplever diskriminering vid enstaka tillfällen eller mer systematiskt i sitt arbete på sin arbetsplats, medan kvinnor från andra länder i Europa eller med utomeuropeisk bakgrund men som är födda eller uppvuxna i Sverige inte upplever diskriminering från sina chefer eller kollegor.

Nyckelord: Intersektionalitet, diskriminering, vardagsrasism, rasism, postkolonial teori, postkolonial feministisk teori, vården

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Disposition	1
2. Tidigare forskning	1
2.1 Diskriminering av invandrarkvinnor i arbetslivet	2
3. Teoretiska perspektiv	3
3.1 Intersektionalitet	4
3.2 Postkolonial teori	4
3.2.1 Rasism	5
3.2.2 Diskriminering och vardagsrasism	6
3.3 Postkolonial feministisk teori	7
4. Metodavsnitt	8
4.1 Kvalitativa intervjuer	8
4.2 Tillvägagångssätt	9
4.3 Tematisering av data	10
4.4 Urval	10
4.5 Presentation av intervjupersoner	11
5. Analys	12
5.1 Disposition	12
5.2 Utanförskap	13
5.3 Underskattning och nedvärdering av kompetens	15
5.4 Kontroll	19
5.5 Marginalisering	21
5.6 Press till assimilering	23
5.7 Förnekande av diskriminering	26
6. Sammanfattning	27
7. Referenslista	29
8. Bilaga	31

1. Inledning

Syftet med denna uppsats är att undersöka erfarenheter av diskriminering på den svenska arbetsmarknaden bland kvinnor med utländsk bakgrund inom de kvinnodominerade vårdyrkena sjuksköterska, undersköterska och tandsköterska. Fokus kommer att ligga på etnicitet men det kommer även bli aktuellt att påvisa hur upplevelserna är kopplade till kön och klass, men på grund av restriktivt utrymme och tid för undersökningen kommer de två sistnämnda variabler inte kunna lyftas i någon större utsträckning.

Problemformulering:

Upplever kvinnor med utländsk bakgrund diskriminering inom de kvinnodominerade vårdyrkena: undersköterska, sjuksköterska eller tandsköterska? Hur beskrivs i så fall diskrimineringen och hur är dessa upplevelser kopplade till etnicitet? Kan även kön och klass tänkas vara faktorer som påverkar arbetssituationen?

1.1 Disposition

Uppsatsen kommer till en början kort gå igenom tidigare forskning som gjorts om upplevelser av diskriminering i relation till arbetsplatsen. Därefter presenteras den kvalitativa metoden som använts, där insamling av material skett genom intervjuer. Teoriavsnittet behandlar intersektionalitetsperspektivet där postkolonial teori och postkolonial feministisk teori är de centrala utgångspunkterna för att analysera det empiriska materialet. Jag anser att dessa teorier är väsentliga då kvinnorna med utomeuropeisk/muslimsk bakgrund talar om upplevelser av särbehandling, främst på grund av deras etnicitet men där faktorerna kön och klass även spelar en roll. Teorierna är därmed ett verktyg för att ge förståelse för de diskriminerande erfarenheterna. De intervjupersoner som inte upplevt diskriminering på sin arbetsplats kommer att belysa vad det är som gör att man trivs och mår bra i sin arbetssituation och därmed kommer skillnaden i dessa olika upplevelser ställas mot varandra i analysen.

2. Tidigare forskning

Den forskning som gjorts om diskriminering inom sjukvården i Sverige domineras av genusperspektiv. Etnicitet har tenderat att hamna i skymundan. Jag väljer därför att lyfta fram sociologen Wuokko Knocke som är en av pionjärerna i forskningen av

simultana effekter av etnicitet och genus i arbetslivet i Sverige (Mulinari 2009:207). Mer aktuell forskning av Knocke kommer även att lyftas fram då hon talar om ”etnisk kanalisering” till just vård och omsorgsykten då hög arbetskraftsbrist råder inom dessa yrken idag (Knocke 2011:225-226). På grund av bristen på svensk forskning kommer jag nämna en finsk undersökning som belyser diskriminering av invandrarkvinnor i sjukvården för att belysa likheterna, då jag antar att situationen där kan vara liknande.

2.1 Diskriminering av invandrarkvinnor i arbetslivet

Knocke (1986) var en av de tidiga forskarna att studera strukturell diskriminering i arbetslivet bland invandrarkvinnor. I sin studie från 1986 har Knocke fokuserat på det tredubbla förtrycket mellan att vara kvinna, arbetare och invandrare och hur detta har yttrats på olika sätt i arbetslivet. Poängen med att belysa denna 27 år gamla studie är att mitt empiriska material påvisar att diskrimineringen i arbetslivet ter sig på liknande sätt än idag.

Knocke (1986:204) visade i sin forskning att högutbildade invandrarkvinnor ofta blev hänvisade till att arbeta inom de mest lågvärderade, tyngsta och enformigaste arbetsuppgifterna inom industrin, och inom den offentliga sektorn fick kvinnorna de mest lågbetalda och minst stimulerade arbetena. Internutbildning inom företagen erbjöds inte heller till invandrade kvinnor i lika hög utsträckning med undantag för några grundläggande utbildningar. Paulina de los Reyes är historiker och menar att de invandrade kvinnorna därmed utgjorde en komplementär arbetskraft som fick ta uppgifter som de svenska kvinnorna inte ville ha. Den amerikanska sociologen Joan Acker menar att den komplementära arbetskraften blir genderiserad och rasifierad i och med att deras tillhörighet i arbetarklassen bestäms (Knocke 2011:216).

Efterfrågan på kompetens och kvalifikationer har visat sig variera beroende på konjunkturer och arbetskraftsbehov (Knocke 2011:224). Kraven på svenskkunskaper var mycket höga på arbetsmarknaden under krisåren på 1990-talet, men dessa krav sänktes i de yrken som det blev arbetskraftsbrist inom. Knocke påvisar den arbetskraftsbrist inom bland annat vård- och omsorgsarbeten under 2000-talet och hur man i denna sektor har börjat tala om ”kultur” som en tillgång där exempelvis patienter från annan kultur är i behov av personal som exempelvis talar deras språk.

Knocke menar med detta resonemang att "vi" gör nya tolkningar av "dom" där olikheten för tillfället kan utgöra en tillgång för att passa "oss". När arbetskraftsbrist råder är exempelvis bristfälliga svenskkunskaper inte längre ett problem utan flerspråkigheten är istället det viktiga. Problemet med detta är att etniska identiteter blir fastlåsta och oföränderliga. Dessutom bygger detta på att vem som helst från "en annan kultur" skulle kunna se till behoven av vem som helst från vilken annan kultur som helst. Knockes poäng är att olikheter inte har upphävts utan att det handlar om att "det annorlunda" har omdefinierats för att svara till de behov som arbetsmarknaden kräver. Detta betecknas "etnisk kanalisering" till vård- och omsorgsykten där det finns stort behov av arbetskraft. De strukturella förhållanden som innebär ojämlika maktförhållanden förblir därmed oförändrade och osynliggjorda (Knocke 2011:225-226).

I Finland har man även där nyligen börjat rekrytera utländska sjukvårdare på grund av bristen på arbetskraft inom vården. Här finner man att både de etniskt finska och de utländska sjuksköterskorna vittnar om hur arbetet delas upp olika beroende på etnicitet (Pitkänen 2008:23). Mer banala arbetsuppgifter och även det arbete som definieras som smutsigt, exempelvis städning, blir oftare hänvisat till utländska sköterskor (Pitkänen 2008:24). De etniska hierarkierna på arbetsplatsen uppstår ur den ojämlika arbetsdelningen, något som författaren till artikeln menar är uttryck för institutionell rasism (Pitkänen 2008:27).

3. Teoretiska perspektiv

På grund av den komplexitet som kvinnornas sociala position utgör till följd av etnicitet och dessutom kön och klass, som till viss del kommer att lyftas i analysen, finns det olika kategorier att ta hänsyn till och därmed måste jag även förhålla mig till olika teorier. Intersektionalitet behandlar den process som innebär den samlade effekten av de olika sociala positioner som var kvinna simultant besitter. Den postkoloniala teorin går djupare in på etnicitetens väsentlighet där teorier om rasism, diskriminering och vardagsrasism är betydande underkategorier. Det är även av intresse att behandla postkolonial feministisk teori, som kritiserar tidigare feministisk teori (benämnd som den hegemoniska feminismen), för att utgå från den vita medelklasskvinnan.

3.1 Intersektionalitet

Den intersektionella analysen belyser hur olika maktstrukturer och kategorier sammanvävs. Exempelvis framhäver den hur olika femininiteter och maskuliniteter konstrueras genom att även sexualitet, klass och etnicitet förs in i analysen. Intersektionalitet är därmed inte en teori i sig utan ett perspektiv då den avser att undersöka hur samspelet mellan olika kategorier ser ut och hur det bidrar till konstruktionen av kategorier (Mattsson 2010:89). Man måste därmed använda sig av olika teorier och det blir dessutom nödvändigt att plocka isär kategorier samtidigt som vi bör analysera hur de vävs samman och konstruerar varandra (Mattsson 2010:91). De los Reyes et al. menar att kategorier som klass, kön och etnicitet leder till ”beständiga former av (o)jämlighet” (Mattsson 2010:94) då de är centrala faktorer för hur samhället organiseras och för hur över- och underordning mellan olika grupper skapas, exempelvis genom ekonomiska faktorer som exempelvis att kvinnor generellt har lägre inkomst än män.

Kön, klass och etnicitet har en simultan effekt och intersektionalitetsperspektivet avser att lyfta fram hur olika historiskt och situationsberoende maktrelationer skapas genom denna samverkan (de los Reyes & Mulinari 2005:24). Intersektionalitetsperspektivet handlar därmed om de interagerande maktdimensionerna av över- och underordningar (Knocke 2011:212).

3.2 Postkolonial teori

Den postkoloniala teorin har främst sin bas i litteraturvetaren Edward Saids bok *Orientalism* från 1978. Han beskriver hur Europa och andra västländer har skapat en bild av Mellanöstern och främre Asien som något som är gåtfullt, mystiskt och egendomligt. Detta står i relation till Europa som söker efter allmängiltiga sanningar och universella vetenskapliga principer. Detta förhållningssätt handlar om en diskurs som har lyckats producera Orienten politiskt, sociologiskt, militärt, ideologiskt, vetenskapligt och konstnärligt under perioden efter upplysningen (Said 2000:70). Det blir angeläget i detta förhållande att nämna filosofen Antonio Gramscis analys av kulturell hegemoni som han beskriver som:

vissa kulturella uttrycksformer som får övertaget i förhållande till andra på samma sätt som vissa idéer är mer inflytelserika än andra (Said 2000:70).

Detta förhållningssätt lever kvar än idag och blir påtaglig i sociala praktiker som befäster och vidmakthåller ojämlikhet. Detta synliggörs när det gäller försörjningsmöjligheter, arbetsvillkor, tillgång till välfärd och förutsättningar för politiskt deltagande i den rika och fattiga världen. Detta blir framförallt tydligt i globaliseringen och framväxten av en ny internationell arbetsdelning (de los Reyes & Mulinari 2005:18).

Den postkoloniala traditionen i Europa och andra västländer har en föreställning om väst som ”de mänskliga rättigheternas land” som har en allmän uppgift att fostra mänskligheten, vilket i praktiken har handlat om att assimilera dominerade befolkningar. I denna situation skapar man sedan en social hierarki bland folk och grupper utifrån deras ”större eller mindre fallenhet för eller motstånd mot assimileringen” (Balibar 2002:38-39). Denna process handlar även om infantilisering av individer från andra kulturer där man försöker ”hjälpa” personer genom att befria dem från en samhällsordning och kultur som anses föråldrad och patriarkal (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:89).

På arbetsmarknaden bidrar detta synsätt till vad sociologen Immanuel Wallerstein kallar ”etnifiering av arbetet” (Wallerstein 2002:56). Han menar med detta den hierarki av yrken som har att göra med de sociala kriterierna, vilket man finner i kapitalistiska samhällen som är beroende av billig arbetskraft. Att skapa sociala hierarkier blir därmed en nödvändighet för att konkurrera på en marknad där delar av befolkningen kan betalas lägre löner, vilket innebär att även sexismen är en del av världsekonomin eftersom den skapar lägre värderade arbetsuppgifter för kvinnor.

3.2.1 Rasism

En definition av rasism är väsentlig eftersom den rasism som existerade i Sydafrika under apartheidregimen eller i Tyskland under andra världskriget är annorlunda från den rasism som man kan tala om i Sverige idag. Kulturgeografen Irene Molina et al. (de los Reyes & Molina 2005:314) menar att det handlar om kulturrasism i dagens Sverige där man betonar olikheter och essentialiserar skillnader mellan folk och antyder att de är naturliga och dessutom oundvikliga. Detta kallar filosofen Etienne Balibar (2002:38-39) en differentialistisk rasism. Ur ett europeiskt perspektiv har en del av denna differentialistiska rasism att göra med fientlighet mot muslimer och

islam i Europa i allmänhet, som grundar sig i en föreställning om islam som en världsuppfattning som är oförenlig med Europa och den ”europeiska kulturen”. Vidare skriver Philomena Essed (1991:159), forskare i genus- och rasfrågor, om eurocentralisering som betonar hur väst utifrån en normativ ståndpunkt anser att västerländska värderingar och även den västerländska kulturen är det mest lämpliga och optimala för alla ickeuropeiska kulturer. Eurocentraliseringen och rasismen är därmed även kopplat till normaliserings- och utestängningspraktiker av icke europeiska individer och framförallt muslimer (Balibar 2002:76).

3.2.2 Diskriminering och vardagsrasism

Sociologen Robert Miles (SOU 2006:272) har utvecklat begreppet ”rasifiering” som belyser föreställningar om tänkta rasskillnader. Rasifieringsprocessen sätter fokus på hur begrepp som ”invandrare” och ”svenskar” görs, och vilka ojämlikheter detta i sin tur skapar. Begreppet har använts för att utforska rasismens roll i denna process och Molina (SOU 2006:273) menar därmed att rasismen inte är ett marginellt fenomen utan är istället grundläggande för skapandet av hierarkier som rekonstrueras i vardagliga situationer och inte minst i arbetslivet. Masoud Kamali (SOU 2005:31-32), professor i socialt arbete, visar på hur rasifiering och rasism resulterar i individuell, institutionell och strukturell diskriminering.

Individuell diskriminering handlar om enskilda individers avsiktliga handlingar som har en effekt att särskilja och skada en viss grupp. Institutionell diskriminering handlar om den dominerande gruppens institutioner som diskriminerar en viss grupp genom rutiner, arbetssätt, normer och policys. Det handlar även om de beteenden som utövas av personer som har makt över institutionerna. Institutionell diskriminering kan liknas vid individuell diskriminering, med skillnaden att det är institutioner och inte enskilda individer som står för det diskriminerande beteendet. Dessa beteenden sprider sig sedan inom institutionen och har som effekt att vissa grupper blir diskriminerade. Detta kan vara avsiktliga eller oavsiktliga konsekvenser av exempelvis arbetsplatsregler. Strukturell diskriminering innebär att samhällets strukturer, exempelvis lagar, som i praktiken kan vara rasneutrala trots allt påverkar en etnisk grupp negativt. Denna ordning skapar en systematisk diskriminering då den till slut upplevs som normal och vardaglig (SOU 2005:31-32). Diskrimineringen av vissa individer och grupper kan därför vara den oavsiktliga konsekvensen av

samhällets institutionaliserade och normala handlingar (SOU 2005:30). Det är beteenden som är inlärd och lärs framförallt in av den offentliga diskursen. Dessa diskurser får sedan inträde i filmer, läroböcker och vardagslivet och blir så pass normaliserade att de börjar betraktas som ”sunt förnuft” (SOU 2005:113-114). Essed (1991:146) kallar denna process för vardagsrasism, som är ett samlat begrepp för diskriminering som sker i vardagen och innebär ett osynligt förtryck genom att man inte blir direkt trakasserad och fysiskt ofredad. Vardagsrasismen får individer ofta utstå dagligen, och blir så pass vardaglig och ”normal” att den till slut framstår som odiskutabel.

3.3 Postkolonial feministisk teori

Postkoloniala feminister har kritiserat tidigare feministisk teori på grund av dess antagande om kvinnor som en enhetlig grupp med identiska intressen och önsknings, oavsett klass och etnisk tillhörighet (Mohanty 2003:52). Att synliggöra maktrelationer inom feminismen samt att belysa antirasismen är grundläggande i intersektionalitetstänkandet (de los Reyes & Mulinari 2005:15).

Det är inte alltid det som sägs som blir en del av maktdiskursen utan även det som förblir osagt. Det som blir aktuellt att diskutera är de ”framsteg” som gjorts för en viss grupp kvinnor medan det samtidigt sker exploatering av en annan grupp kvinnor. En viktig aspekt inom den postkoloniala feministiska teorin är på vilket sätt genus och etnicitet skapar underordningsvillkor (de los Reyes 2005:32). Sverige är en del av den globala arbetsdelningen där migrerande kvinnor kommer till västländer, Sverige inkluderad, för att ta plats i en tjänstesektor och till produktionsarbete som i sin tur bidrar till att klasskillnaderna mellan den vita och den rasifierade kvinnan ökar (de los Reyes & Mulinari 2005:82-84).

Sociologen Bridget Anderson (2000:4-5) beskriver hur globaliseringen skapat en ny klass av kvinnor som utför hemarbetet i nordländerna. Hemarbetet har tidigare varit ett belegg för patriarkatet och därmed en central fråga för feminister. Det blir därmed tänkvärt att reflektera kring hur rollen överförs till den rasifierade kvinnan och vilka maktrelationer som skapas mellan västerländska kvinnor och föreställningar om den ”andra” kvinnan som underlägsen i samhället. Sociologen Beverly Skeggs (2000:9) har gjort feministisk forskning om klasskillnader och hur respektabilitet präglar vårt

sätt att tala, vem vi talar med, hur vi klassificerar andra, vad vi studerar och hur vi vet vilka vi är. Sociala konstruktioner skapar sociala hierarkier av kvinnor och respektabiliteten är enligt Skeggs det mest utmärkande tecknet för klasstillhörighet.

Dessa teorier används till att förklara och skapa fördjupad förståelse för de upplevelser som intervjupersonerna beskriver. Intersektionalitetsperspektivet har en central roll då det sammanlänkar teorierna genom att problematisera de olika sociala positionerna som kvinnorna besitter.

4. Metodavsnitt

Nedan behandlas hur intervjuerna utformades och vilka etiska aspekter som beaktades. Det vetenskapliga tillvägagångssättet kommer ta visst utrymme som sedan följs av hur materialet har bearbetats. Mer konkret om hur kontakten med intervjupersonerna skapades samt en presentation av intervjupersonerna blir aktuellt senare i avsnittet.

På grund av den kvalitativa ansatsen i undersökningen kommer slutsatserna inte vara generaliserbara, det vill säga, det är inte möjligt att tala om någon form av systematisk diskriminering på dessa eller liknande arbetsplatser utifrån endast intervjupersonernas erfarenheter. Vad materialet emellertid skildrar är just de enskilda individens upplevelser på den svenska arbetsmarknaden, vilket förhoppningsvis kan vara en pusselbit som kan bidra till förståelse av den större bilden.

4.1 Kvalitativa intervjuer

I denna uppsats har jag utfört åtta enskilda intervjuer med kvinnor med härkomst från Iran, Turkiet, Polen, forna Jugoslavien och Chile. Vissa intervjuer var semistrukturerade medan andra var helt ostrukturerade. Anledningen till detta var att vissa av intervjupersonerna ansåg att de, mer eller mindre systematiskt, blir utsatta för särbehandling på sin arbetsplats och samtalade fritt om dessa upplevelser. Jag befarade att de som upplevt särbehandling var mer benägna att tala om detta och att kvinnor som trivs på sin arbetsplats därmed inte skulle vara lika villiga att delta i undersökningen. Jag funderade på om jag kunde komma runt denna problematik genom att omformulera vad jag undersökte. Dock bestämde jag mig för att ta fasta på den etiska aspekt som menar att personen som blir föremål för undersökningen först

och främst bör bli informerad om vad man undersöker. Detta kallas kort och gott för informerat samtycke (Ryen 2004:156). Under datainsamlingen blev mina farhågor dock motbevisade då tre av intervjupersonerna inte alls upplevde sin arbetsplats som diskriminerande, vilket i sig också var intressant för att få tillgång till även deras upplevelser på sin arbetsplats.

Under de ostrukturerade intervjuerna var intervjuguiden ett bra medel för att påminna mig själv om eventuella teman som jag ville belysa. När jag talade med de kvinnor som sällan eller aldrig upplevt diskriminering blev intervjun mer styrd och ledd av mina frågor om deras trivsel på arbetsplatsen. Ett antal "trivselfrågor" syftade till att belysa hur man uppfattade arbetsuppgifterna och arbetsbördan samt hur man trivdes med arbetskamraterna. Ett tredje tema berörde relationen mellan läkare och sköterskor. Genomgående i alla intervjuerna tog detta tema liten plats och oftast tyckte, främst de som aldrig upplevt diskriminering, inte heller att denna relation var problematisk.

4.2 Tillvägagångssätt

Syftet med uppsatsen är att förstå intervjupersonernas upplevda situation i arbetslivet. Genom att tala med dessa kvinnor gavs en möjlighet till att förstå hur de själva uppfattade trivsel, inflytande och möjligheter till karriär på sin arbetsplats. Tillvägagångssättet i denna undersökning är därmed hermeneutiskt eftersom jag är ute efter att skapa förnyad och fördjupad förståelse om invandrarkvinnors situation på arbetet. Med hermeneutisk metod är upplevelseperspektivet i centrum, eftersom det är det tolkande subjektet som man vill veta mer om på grund av den förståelse som det skapar om den sociala verkligheten (Lundin 2008:102).

Diskriminering av individer med annan etnicitet som arbetar inom sjukvården i Sverige har inte blivit studerat i någon större omfattning och därmed har uppsatsen en explorativ ansats. Detta betyder just att ämnet är relativt outforskat och att jag därmed har försökt undersöka fenomenet med öppet sinne, utan att låta mig inskränkas av tidigare studier, begrepp eller teorier (Denscombe 2009:130). Det är även kopplat till svårigheten att generalisera data, som tidigare nämnt, just på grund av att betoningen i ansatsen ligger på upptäckt och att utforska nya territorier. Att mitt tillvägagångssätt inte är styrt av en teori innebär att det är induktivt, det vill säga, jag har utifrån data

från intervjuerna valt teori för att kunna analysera och säga något om det allmänna utifrån det särskilda (Denscombe 2009:369). Med detta menar jag att kunna belysa och förankra de enskilda upplevelserna med den historia och de sammanhang som vi är förbundna med och de beteenden som detta i sin tur reproducerar.

4.3 Tematisering av data

Intervjuerna varade mellan tjugo minuter till två timmar och spelades in på diktafon och transkriberades för att säkerställa att ingen information gick till spillo. När transkriberingarna var färdiga började jag med att analysera intervjudata och kategorisera beskrivningarna av diskriminering i tolv olika teman. Efter att ha betraktat, reflekterat och analyserat kategorierna slog jag sedan ihop kategorier och datareduceringen resulterade i sex slutgiltiga teman. Dessa har jag behållit i analysen då jag anser att det är ett överskådligt och effektivt sätt att förstå på vilket sätt man kan tolka och analysera diskrimineringen. Verifiering av intervjudata gjordes genom att läsa igenom hela transkriberingarna från varje individ och jämföra med de citat och beskrivningar som jag valde att använda i analysen. Detta gjordes för att motverka att data gick förlorad eller att intervjupersonens enhetliga inställning förvanskades. På grund av den mängd data som införskaffades är jag medveten om att alla beskrivningar av diskriminerande erfarenheter inte har kunnat ta plats i analysen till följd av det restriktiva utrymme som finns tillgängligt för denna undersökning.

4.4 Urval

Jag fick tillgång till de första intervjupersonerna genom ett bekvämlighetsurval, som var tidigare kontakter. De resterande intervjupersonerna tillkom sedan genom ett snöbollsurval, vilket ledde till att tre av intervjupersonerna har arbetat på samma arbetsplats. Jag anser dock inte att denna snedfördelning av arbetsplatser har påverkat analysen på grund av att dessa personer även berättar om diskriminerande behandling på tidigare och senare arbetsplatser som varit oberoende av varandra.

Det var intressant med en spridning av nationaliteter i urvalet för att undersöka om och hur detta i så fall påverkade deras upplevelser på arbetet. Vidare är två av informanterna födda i Sverige, vilket är intressant för att ytterligare kunna ringa in vilka faktorer som ger upphov till diskriminering.

4.5 Presentation av intervjupersoner

Nedan följer en presentation av intervjupersonerna. Namnen är fingerade. Den information jag valt att uppge om intervjupersonerna är av intresse i analysen då det bidrar till en ökad förståelse om personernas position och därför anser jag att denna information bör synliggöras. Eftersom jag tagit i beaktande att skydda intervjupersonernas identitet har jag endast förtäljt den information rörande tidigare utbildning, arbete och meriter som ansågs väsentligt. Det kommer inte heller att bli möjligt att identifiera vilka arbetsplatser individerna har arbetat eller arbetar på.

Sholeh, övre medelålder, kommer från Iran och har bott i Sverige i över 20 år. Är utbildad till specialistsjuksköterska i Sverige och arbetar som specialistsjuksköterska.

Sara är i övre medelåldern, kommer från Iran och har bott i Sverige i över 20 år. Har sjuksköterskeexamen från ett nordeuropeiskt land och har arbetat som sjuksköterska i två andra västländer. Sara har läst yrkesprogram på komvux i Sverige och har även ytterligare en yrkesspecifik vårdutbildning från Sverige. Talar fyra språk flytande i tal och skrift och två språk medelmåttigt. Arbetar som undersköterska.

Shirin är i undre medelåldern, kommer från Iran och har bott i Sverige i över 10 år. Har utbildat sig till sjuksköterska i Sverige och är även verksam som sjuksköterska. Har dessutom en kandidatexamen från Iran inom ett humanistiskt ämne.

Zohreh är i medelåldern och kommer från Iran. Har bott i Sverige i över 20 år. Utbildade sig till undersköterska i Sverige och är även verksam som undersköterska. Har examen inom management från Sverige.

Leila är född i Sverige men har turkisk bakgrund från båda föräldrarna. Har tandsköterskeexamen från Sverige och arbetar som tandsköterska idag. Är praktiserande muslim.

Anna är från Polen och är i medelåldern. Har bott i Sverige i över 20 år och har utbildat sig till specialistsjuksköterska i Sverige och är även verksam inom detta yrke.

Amina är från forna Jugoslavien, är i undre medelåldern, och har bott i Sverige i över 10 år. Hon har utbildat sig till och arbetar som undersköterska i Sverige.

Eva är i övre 20-årsåldern. Är född i Chile men är uppväxt i Sverige sedan 1 års ålder. Har utbildning som sjuksköterska i Sverige och är verksam inom yrket.

5. Analys

Nedan följer analysen av intervjuerna där materialet kommer att analyseras med hjälp av teorierna ovan.

Eva, Anna och Amina kommer från icke muslimska eller europeiska länder och har inte upplevt någon diskriminering. Anna kunde efter mycket noggrant betänkande och grävande i minnet erinra sig om en situation där hon upplevt sig orättvist behandlad. Det handlade då om ett tillfälle under arbetstid som hon möjligtvis ansåg skulle kunna handla om diskriminering. Men även här ställer sig Anna skeptisk till huruvida den specifika situationen handlade om hennes ursprung och etnicitet. Därmed kommer jag inte att ta detta som exempel på diskriminering i min analys. Materialet framhäver att det är de kvinnor som har sitt ursprung i muslimska länder som upplever diskriminering i större utsträckning. Min slutsats är därmed att om man är född eller uppvuxen i Sverige eller kommer från ett europeiskt land sjunker kraven på assimilering från omgivningen. De fyra kvinnorna från Iran och Leila från Turkiet har vid några tillfällen eller mer systematiskt i vardagen upplevt diskriminering på sin arbetsplats. Mitt empiriska material pekar på att upplevelser av kränkande och/eller rasistiska kommentarer från patienter vid ett eller flera tillfällen förekommer, men eftersom denna uppsats undersöker rasism och diskriminering inom arbetsplatsen som institution kommer jag endast att fokusera på den diskriminering som sker via kollegor eller chefer.

5.1 Disposition

Jag har i denna analys kommit fram till sex kategorier som jag anser belyser intervjupersonernas mest frekventa beskrivningar av vardagsrasismen:

- Utanförskap
- Underskattning och nedvärdering av kompetens
- Kontroll
- Marginalisering
- Press till assimilering
- Förnekande av rasism

Dessa teman belyser vardagsrasismen där intervjupersonerna på ett eller annat sätt upplever utanförskap och särbehandling bland arbetskamrater och chefer och pekar

även mot förekomsten av institutionell diskriminering.

För att tydligt kunna göra jämförelser vid behov kommer jag använda begreppet ”etnisk svensk” när jag åsyftar personer födda i Sverige, som har svenskklingande namn, nordeuropeiskt utseende och talar svenska utan brytning.

5.2 Utanförskap

Det sociala utanförskapet på arbetsplatsen var ett förekommande fenomen för Shirin och Sara där de berättar om hur de uppfattade att de hade svårt att bli accepterade och även ta kontakt med de etniskt svenska sköterskorna på sin arbetsplats.

/.../ när det kommer en svensk som börjar på jobbet så tar de den väldigt snabbt, en svensk kommer i gänget jättesnabbt, efter en månad, ja alla blir kompisar med varandra oavsett om hon är 40 år gammal eller 23 år gammal, för jag har sett det på jobbet, men om det börjar nån utlänning, det var ja, okej för mig, lite sådär, i början va det lite tufft, men den andra kvinnan jag tror hon är [övre medelålder] hon kommer från Colombia och hon har bott i Sverige i 20 år, men det var jättetufft, de var jättetuffa mot henne, hela tiden pratade bakom hennes rygg. Intervju med Shirin.

För Sara var socialisationen också problematisk:

/.../ i början hade jag jättesvårt här, de [etniskt svenska sköterskorna] gillar inte att hjälpa, de ville inte hjälpa, det va så hemskt, även på [...tidigare arbetsplats...], hade jag en jättesvår tid, men jag har ändå lagt allting åt sidan, och de sa: ”ge det lite tid så att de lär känna dig.” Men varför ger de upp? Varför försöker de inte lära känna mig lite grann? Varför måste jag ta initiativen? Varför? Intervju med Sara.

Sara ställer sin erfarenhet i Sverige i relation till sin erfarenhet av att ha arbetat i andra västländer:

/.../ i varje land som jag har befunnit mig i har jag fortfarande de kompisar kvar som jag arbetat med, fortfarande vi har kontakt, fortfarande de åker till mig och jag kommer till dem också. Efter så många år. Efter 28 år. Intervju med Sara.

Man skulle kunna spekulera om att de enskilda händelserna på de svenska

arbetsplatserna inte handlar om deras etnicitet utan deras sociala kompetens. Ett vanligt argument mot de som blir utsatta för olika typer av diskriminering är att det är en subjektiv upplevelse som kan hänvisas tillbaka på subjektet. Ofta är de också de enda vittnena till händelsen och historien blir därmed ofta kritiserad för att vara en subjektiv upplevelse och blir därmed ofta förkastad som ogiltig. Man bör därför ha tillräcklig kunskap om rasism och rasifieringsprocessen för att kunna uttala sig om situationen är diskriminerande (Essed 1991:120). De los Reyes och Molina (2005:296) menar att rasifieringsprocessen essentialiserar skillnader mellan olika grupper där dessa i sin tur rangordnas och blir ett naturligt inslag i både sociala relationer och maktstrukturer. Detta innebär att de rasifierade kvinnorna redan i inträdet på arbetsplatsen besitter en annan social position än de etniskt svenska. Dessa erfarenheter pekar på en institutionell diskriminering där Shirin och Sara upplever att utanförskapet inte drabbar enbart de själva utan upplever att integrationsprocessen är svår även för andra kvinnor med utländsk bakgrund, vilket pekar på att beteendet gentemot kvinnor med utomeuropeisk bakgrund är systematiskt.

De intervjupersoner som har utomeuropeisk bakgrund men inte upplevde att de sociala relationerna var ett problem var Leila och Eva. De är uppväxta i Sverige vilket innebär att deras skicklighet i språket försätter de i en annan situation i jämförelse med kvinnor som invandrat senare i livet. Leila, som väljer att bära muslimsk klädsel, betonar att hon har en personlighet som innebär att hon är utåtriktad, tar plats i sociala sammanhang och inte låter sig bli nertystad. */.../ jag har aldrig upplevt så där att folk trycker bort mig för jag tillåter inte det /.../* Intervju med Leila. Denna attityd kan även tolkas vara ett sätt för Leila att hantera den situation där hon är medveten om den sociala rangordningen med differentierad tillgång till makt och att det därför är viktigt att mer bestämt visa att hon intar en position för att på detta sätt bli jämställd de etniska svenskarna.

Den postkoloniala feministiska teorin förklarar detta fenomen genom det dubbla förtryck av invandrarkvinnor i Sverige, där man är underordnad två förtryck: majoritetssamhällets förtryck på grund av etnicitet, och kvinnoförtryck som även den egna etniska gruppen står bakom. När etniciteten placeras i den hierarkiska strukturen definieras vissa personer med en viss kultur som norm, och de andra sorteras som avvikande (de los Reyes 2005:32-33).

Föreställningarna om svenskhet och svenska kvinnors gemensamma intressen bidrar till en kulturell och social påverkan som framställer utomeuropeiska kvinnor som ”den andra”. Det är även väsentligt att lyfta fram den diskurs som förekommer om muslimska kvinnor, vilka antyds komma från en kultur som är föråldrad, omodern, patriarkal och opassande för svenska förhållanden (Eriksson- Zetterquist & Styhre 2007:89). Dessa faktorer främjar segregationen mellan kvinnorna och detta visar sig i de sociala situationerna mellan sköterskorna där olika etnicitet upplevs som hinder för att närma sig varandra.

5.3 Underskattning och nedvärdering av kompetens

Vissa av samtalen med intervjupersonerna handlade om känslan att känna sig ifrågasatt. De ansåg att deras kompetens i många situationer behövde bevisas i större utsträckning i jämförelse med de etniskt svenska sköterskorna. Sholeh uppfattade att personalen hade större frihet att kolla och kontrollera hur personal med utomeuropeisk bakgrund arbetade.

/.../ man kände sig hela tiden påpassad och folk har ögonen på en och när man skulle ha en patient så kommer hundra personer och låter inte mig göra saker, eller bli van att göra saker, och så tillslut en dag fick vi höra att de ger uppdrag till personalen att ha koll på oss. Intervju med Sholeh.

Detta fick Sholeh bekräftat från en kollega som var etniskt svensk som hade fått uppmaning om att hålla koll på den nyanställda kollegan som var av afrikansk bakgrund. Sholeh medger att man håller ett extra öga på alla nyanställda dock betonar hon skillnaden i den behandling som etniskt svenska sjuksköterskor får i förhållande till dem med utomeuropeisk bakgrund. Skillnaden är att de etniskt svenska får hjälp och handledning under den första tiden medan de med utomeuropeisk bakgrund blir övervakade.

Amina från forna Jugoslavien upplevde inte att hon blev övervakad på sin arbetsplats, varken under sin första tid eller senare. Hon medger att man kollar de nya lite extra noga men att detta enbart sker till en början och sedan blir läget avdramatiserat och man blir en i gruppen. Amina framhäver även hur stämningen på arbetsplatsen är den att man hjälper varandra. *Såklart, när man är ny kollar man alltid lite extra noga och*

så visar man att man kan detta här och sen är det som innan /.../ vi hjälps åt i stort sett med allt. Intervju med Amina. Även Annas upplevelse av att vara ny på arbetsplatsen har varit positiv där hon framhåller hur hon blivit uppmuntrad till att utföra arbetsuppgifter som hon har ansett varit speciellt utmanande och har därefter fått beröm för hennes utförande. *De säger till exempel: "titta du kan", "gör så här" /.../ de säger det på ett sånt sätt utan att man känner att man är ifrågasatt /.../* Intervju med Anna. Anna, som är från Polen och ser påtagligt nordeuropeisk ut, har därmed en helt annan erfarenhet av att vara ny på jobbet. Även Amina har europeisk bakgrund och detta medför vitt skilda erfarenheter i jämförelse med de utomeuropeiska kvinnorna.

Att det anses legitimt att utföra kontroll av vissa anställda på avdelningen på grund av etnicitet kan vara belägg för en etnisk hierarki som har skapats på arbetsplatsen. Det är "de andra" kvinnorna som blir kontrollerade och de etniska svenska sjuksköterskorna som har befogenhet att kontrollera. Denna situation skapar en särbehandling som reduceras till att handla om etnicitet och resulterar i att förminska Sholeh och hennes kollega genom att beteckna utomeuropeiska kvinnor som obildade och inkompetenta. Skeggs (2000:9-13) menar att en av de viktigaste mekanismerna som gör det möjligt att förminska vissa personer är respektabilitet. Respektabiliteten är ett sätt att göra moral offentlig, men även till ett kunskapsobjekt, och därför är de som är respektabla även de som besitter makten att bestämma vad som är moraliskt. Kruxet är att endast vissa grupper anses kapabla att vara moraliska och de andra måste därmed kontrolleras. De som bryr sig om respektabilitet är många gånger de som inte anses respektabla och därför inte har någon status, vilket ger dem ett behov att hävda sig. Det är därför av intresse i denna kontext att analysera kring sjuksköterskans traditionella roll och om denna kan vara en orsak till behovet att underordna sig vissa personer. Det är vanligt att läkare är män, men sjuksköterskeyrket är starkt kvinnodominerat (endast 7 % av landstingsanställda sjuksköterskor är män (Öhman 2004:137)) och därmed format i en miljö med starka könsroller och hierarkier. Har man i denna miljö behov att finna status genom att underordna "den andra" kvinnan? De som är respektabla har både värde och legitimitet och det är därför utmärkande för deras klasstillhörighet. Skeggs medger att klassförhållandena har förändrats genom historien men det finns trots allt väsentliga drag som fortfarande består. I den etniska hierarkin på Sholeh's arbetsplats, där erfarenheten av att bli övervakad, kan vara ett

argument för att klasskillnaderna framhävs genom kontrollen av vissa personer. Att osynliggöra dessa kvinnor och deras kompetens är ännu en bidragande faktor till den sociala hierarki där kvinnor rangordnas utifrån etnicitet som ifrågasätter deras respektabilitet.

Sholeh anser även att detta visade sig i arbetet under uppdelningen av patienterna.

/.../ för det mesta skickades jag till den avdelning som är lättare och när dem skulle dela patienter fick jag alltid de lättaste patienterna som man inte behöver göra någonting med /.../ Intervju med Sholeh.

I Esseds (1991:160) forskning om svarta kvinnor i USA och Nederländerna pekar rasifierade kvinnors erfarenheter på att de inte har råd att vara annat än perfekta. Sholeh berättar om ett flertal sådana situationer där hon, även när hon kände att hon hade rätt, hade blivit ifrågasatt.

/.../ jag hade en patient och jag skötte den jätte fint, men hon [etniskt svensk sjuksköterska] hittade alltid på någonting, om du vill hitta fel på mig hittar du, även om jag har gjort rätt kan de säga att jag har gjort fel /.../ Intervju med Sholeh.

Analysen kommer senare även belysa Zohrehs och Saras erfarenheter om hur sektionsledare och chefer styrker sina argument för att inte ge dem ansvarsområden eller internutbildning med att de saknar kompetens. Intervjupersonerna har därmed haft svårt för att klargöra huruvida de blir diskriminerade på grund av deras utländska bakgrund. Kvinnorna vill inte skylla sin inkompetens på diskriminering men intervjupersonerna bekräftar upplevelsen av att det finns en annan dimension för utländska kvinnor. Känslan av att när man misslyckas så är det inte sett som ett personligt misslyckande utan ett misslyckande som exempelvis muslimsk kvinna eller svart kvinna (Essed 1991:160).

Även Sara ansåg att hon blev tilldelad mer basala arbetsuppgifter än sina etniskt svenska kollegor. Hon har under sin anställning på avdelningen efterfrågat ett ansvarområde då det även är en möjlighet att få höja sin lön. Sara arbetar som undersköterska men har en sjuksköterskeexamen från ett annat nordeuropeiskt land och har arbetat som sjuksköterska i två andra västländer. När Sara efterfrågat ett

ansvarsområde anser hon att de uppgifter hon blir erbjuden är mycket basala till skillnad från hennes arbetskamraters.

/.../ alla svenska undersköterskor har fått en uppgift, bra uppgifter, och när de kom till mig "vill du ta ansvar för köket?" Vad ska jag göra? "Du beställer mjölk och såna grejer". Intervju med Sara.

Detta är åter igen ett belägg för etniska hierarkier i verksamheten där vissa anställda får ansvar för mer komplicerade eller viktiga saker medan andra anställda får ta hand om det mindre betydelsefulla arbetet. Leila, som är uppvuxen i Sverige, har trots sin ringa ålder, i förhållande till de flesta övriga intervjupersonerna, fått ansvarsområden både som inköpsansvarig och kliniksamordnare när chefen varit på semester, utan att inneha en högre utbildning. Det ska nämnas att Leila bär muslimsk traditionsenlig klädsel men hon påpekar hur hon genom förmågan att artikulera och formulera sig med språket haft möjligheten att bemöta både kränkande och ifrågasättande kommentarer.

Anderson framhåller etnicitetens betydelse i arbetet. Hon analyserar etnifiering av det arbete som utförs av migrerande kvinnor från syd som arbetar som gästarbetare i de rika hemmen i nord. Här menar Anderson (2000:2) att det "smutsiga" arbetet, hemarbetet, har förflyttats från medelklasskvinnan till den rasifierade kvinnan som karaktäriseras som arbetare, mindrevärdig och smutsig. Denna roll reproducerar den vita medelklassens status som karaktäriseras av medelklass, icke-arbetare och ren. Detta är relaterat till rasistiska stereotyper och nationalitet och reproduceringen av dessa stereotyper leder till rasistiska och etnifierade hierarkier. Dessa stereotyper blir även tydliga i samhället i stort. Detta producerar maktpositioner där den vita rasistiska ideologin dessutom har tagit begreppet kvinna att vara synonymt med "vit kvinna" där kvinnor med annan etnicitet uppfattas som "de andra" (Anderson 2000:5).

Shirin och Sara talar även om hur deras lön och löneutveckling är betydligt lägre än sina etniskt svenska kollegors. Wallersteins (2002:56) teori om den kapitalistiska världsekonomin förklarar att detta har att göra med de sociala kriterierna och hur dessa i sin tur är ett tvång inom det kapitalistiska systemet eftersom marknaden kräver att man ska kunna betala lägre löner till vissa sociala grupper. Shirin menar att en av

orsakerna till den lägre lönen har varit praktiska omständigheter, som exempelvis otillräcklig information om hur löneförhandlingar sker i relation till den fasta anställningen. Sara berättar även om känslan av maktlöshet, där utsatthet och rädsla av att riskera chansen till att få fast anställning påverkar henne till att inte kräva en lön som känns värdig. Faktorerna klass, kön och etnicitet samverkar till att kvinnorna missgynnas ekonomiskt där bristen på kunskap om hur systemet på svensk arbetsmarknad fungerar och medvetenheten kring sin lägre värderade position som kvinna och utomeuropeisk anges som orsaker till den lägre lönen.

Mitt empiriska material visar på att kvinnorna ofta behöver säga ifrån och stå på sig för att få respekt från övriga kollegor och chefer. För vissa fanns det även rädsla för detta eftersom personer som sagt ifrån *för* mycket blivit omplacerade eller till slut tvingade att sluta då pressen och särbehandlingen från chefer och omgivning resulterade i vantrivsel eller känslomässiga sammanbrott. En av informanterna berättade om sin väninna, även hon med utomeuropeiskt ursprung och verksam som sjuksköterska, där denna process inverkade till att hon begick självmord.

Erfarenheterna i detta avsnitt talar för institutionell diskriminering, där man kan hänvisa tillbaka på hur arbetsstrukturen, normerna, organiseringen och även hur individer som kontrollerar institutionen särbehandlar kvinnorna.

5.4 Kontroll

Kontroll på arbetsplatsen kan handla om exempelvis undanhållande av information eller osynliggörande. Denna form av kontroll kan vara svår att uttrycka då det ofta är en känsla hos personen och en behandling som inte är explicit kränkande eller diskriminerande.

Anna trivs på sin arbetsplats och upplever inte utövande av kontroll utan uttrycker sig istället på följande sätt: */.../ det finns ju alltid folk som man kan prata med och fråga om hjälp så därför trivs man ju.* Intervju med Anna.

Sholeh's erfarenheter har varit annorlunda och talar istället om ett maktspel som utspelade sig mellan kvinnorna på arbetsplatsen som handlade om vem som har auktoritet att bestämma, och även ta del av information. På praktiken kände sig Sholeh osynliggjord under handledning av ansvarig sjuksköterska:

/.../ hon lärde mig ingenting, hon gick bara runt och brydde sig inte om mig, ingenting, när jag frågade fick jag inget svar och så när jag skulle prata med klinikläraren så ville hon inte prata med mig heller, hon hade aldrig tid. Intervju med Sholeh.

Även Shirin upplevde ett osynliggörande under praktikplatsen där hon uppfattade att endast studiekamraten som var etniskt svensk blev tilltalad under introduktionen. */.../ när hon skulle visa avdelningen för oss så pratade hon inte alls med mig hon tittade inte alls på mig hon vände sig hela tiden till henne som var svensk /.../ Intervju med Shirin.*

Zohreh menar att denna kontroll är accepterad då chefer och andra överordnade själva behandlar sköterskor med utländsk bakgrund på detta sätt. Zohreh vill samtala med chefen men menar att hon inte blir given ett tillfälle trots flera förfrågningar.

/.../ när jag säger att jag ska gå till hans kontor, det är två chefer, en verksamhetschef och en vårdenhetschef, så har de inte tid med mig. Men när det gäller andra personer som går direkt in, de har tid att prata. Även, jag har varit artig och mailat till dem, jag vill ha tid att jag ska sitta och prata med dem, men de svarar inte på dem. Intervju med Zohreh.

Sholeh menar även att de som inte gillar den särbehandling som pågår, inte heller motsätter sig denna utan sitter tysta:

/.../ men det är inte elakheten som får oss att må dåligt, det är de som sitter och tittar i tysthet i det här, personalen ser hur cheferna behandlar svaga människor, de ser att de lider, men de gör ingenting, de håller med dem. Intervju med Sholeh.

Detta kan man belysa som en form av institutionell diskriminering på grund av att det är de individer som har auktoritetsposition och därmed vidmakthåller strukturerna i organisationen som ser till att status quo bibehålls. Dessa auktoriteter kan underkuva kvinnorna genom att inte dela med sig av kunskapen som krävs för att bli respektabel. Skeggs (2000:159) skriver om hur femininitet utvecklades som ett klasstecken och är därför genomsyrat av maktpositioner. Femininitetsidealet innefattade ett visst utseende och uppförande som påvisade deras respektabilitet vilket i sin tur gav

tillgång till status och moralisk överlägsenhet. Att själv vilja skapa sig ett värde var motivation till att värdera andra och kunde därmed förvisa dem som saknade femininitet och därför även respektabilitet. Man kan fortfarande tala om olika klasspositioner inom feminismen i Sverige där etniskt svenska medelklasskvinnor har ett tolkningsföreträde. Detta visar sig i den process där man systematiskt utesluter vissa kvinnor i gemenskapen och avstår från att delge information där exempelvis Sholeh inte får ta del av kunskapen från sin handledare. Därmed positionerar man vissa kvinnor som icke respektabla och inte värdiga den status som de etniskt svenska erhåller. Detta tolkningsföreträde resulterar i normativa föreställningar om kvinnlighet och därmed osynliggör det förtryck och underordning som förekommer mellan kvinnor (de los Reyes & Mulinari 2005:124).

5.5 Marginalisering

Essed (1991:112) talar om marginalisering där andrafieringen blir tydlig och att människor med utländsk bakgrund blir nekad tillgång till högre positioner inom organisationer. Dessutom anses deras erfarenheter och perspektiv irrelevanta. Sholeh har ett flertal gånger under sin karriär som specialistsjuksköterska uppfattat att hon blivit ifrågasatt och motarbetad, exempelvis genom att bli nekad internutbildning och vid omplaceringar bli tvingad att gå bredvid handledare väldigt mycket längre perioder än normalt.

/.../ som utomeuropeisk människa är man välkommen som städare, är man välkommen som diskare, och det högsta som du kan höja dig är som undersköterska, men tar du en trappa upp trycker de ner dig totalt. Intervju med Sholeh.

Sara vittnar om sin långa process in i arbetslivet i Sverige och berättar om sin tidigare avlagda sjuksköterskeexamen utomlands, programutbildning på komvux från Sverige, ytterligare en yrkesexamen inom vården från Sverige, och trots en kompetens inom språk som inkluderar fyra språk flytande i tal och skrift varav två språk talande medelmåttigt, tog det henne över 20 år att få ett fast jobb som undersköterska efter många års vikariatstjänster. */.../ när jag går tillbaka 25 år av mitt liv här, kommer jag bara ihåg att jag kämpat, kämpat, kämpat.* Intervju med Sara.

Personer med annan etnisk bakgrund än den svenska har svårare att göra karriär i Sverige. Dominerande idéer i samhället gör att människor har förutfattade meningar om andra individer (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:96). Låg utbildning benämns ofta som en orsak till arbetslöshet bland invandrare, men det är även så att utbildning inte är inkörsport till arbete för invandrare i jämförelse med etniska svenskar, och vissa invandrare är särskilt utsatta. För att förstå varför människor från muslimska länder känner sig mer diskriminerad än andra invandrargrupper kan man ta hjälp av den postkoloniala teorin som menar att Orienten och Mellanöstern framställs som ett icke modernt samhälle med godtyckliga system och därmed ifrågasätts även deras utbildningskvalitet (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:81).

Zohreh har arbetat som undersköterska på samma avdelning i 20 år och har nyligen blivit färdig med en magisterutbildning inom management och hade en förhoppning om att denna kompetens tillsammans med sin långa arbetserfarenhet inom vården och den offentliga sektorn skulle kunna ge henne en administrativ post på sin arbetsplats. När hon har blivit nekad att ens diskutera denna möjlighet har Zohreh med hjälp av sin nyvunna kunskap börjat uppfatta att det handlar om hennes utländska bakgrund. */.../ de vet vad jag har läst och de har känslan att om de ger mig en liten, liten karriär, då jag klättrar upp, de vill inte ge mig det här, de ska hålla mig på låg nivå.* Intervju med Zohreh.

Sholeh menar att även om invandrare inte alltid blir direkt motarbetade så får de ändå aldrig riktigt samma förutsättning som svenskar.

/.../ när du är lite erfaren, det kanske går lite lättare för dig, men det är ändå inte helt optimalt, du får inte bli någonting, du får aldrig, aldrig bli någonting, du får aldrig bli sektionsledare, du får aldrig nån uppgift, du får aldrig den där utbildningen, den här framgången som svenskarna har, de alltid stoppar dig. Intervju med Sholeh.

Eva har under sin ännu relativt korta tid i arbetslivet trots allt upplevt förtroende från sin arbetsgivare som erbjöd henne, på grund av sin tidigare erfarenhet inom sälj och marknadsföring, en tjänst som innebar ansvar inom administration.

Eva har rötter från Chile men uppväxt i Sverige och betonar att även hon kan urskilja att problematik på arbetsplatsen kan uppstå när kvinnor inte uppträder på ett typiskt

svenskt sätt vilket leder till kulturkrockar. Eva erinrar sig om en situation på en arbetsplats, där en kvinna, även hon med chilenskt ursprung, hade en attityd som var rättfram och lite kaxigt, något som mottogs mindre bra. Men denna attityd, menar Eva, skulle dock inte vara ett problem om det kom från en man: *Män är ju lite mer så att de ska ha en sån attityd*. Intervju med Eva. Att män framstår som framfusiga är ofta accepterat och möjligtvis finns även förväntningar på att män ska ha en mer rättfram och kaxig attityd. Här kan man urskilja att det inte enbart handlar om att kontrollera maktpositioner utan kontrollen handlar även om kvinnors karaktär och självsäkerhet. Det blir åter igen relevant att lyfta Skeggs teori (2000:159) om femininitetsideal som påvisar hur kvinnors uppförande antingen blir belönat eller tillrättavisat.

Kontrollen över maktpositionerna ligger hos ledningen som kvinnorna uppfattar utesluter dem på grund av deras etnicitet. Enligt Kamalis definition (SOU 2005:31-32) är detta ett exempel på institutionell diskriminering då det är nyckelpersoner som besitter makten att neka eller godkänna vilka som ska få möjlighet till karriär inom organisationen.

5.6 Press till assimilering

Eftersom Leila är den enda av intervjupersonerna som är praktiserande muslim och bär klädsel som påvisar hennes religiösa tillhörighet, exempelvis slöja, har detta inneburit att hon blivit utsatt för explicit institutionell diskriminering där man i vissa fall kan tala om oavsiktliga konsekvenser av handlingar som kan uppfattas som norm inom institutionen och därmed resulterade i särbehandling. Man kan även tala om att detta beteende spridit sig inom institutionen då diskrimineringen vid vissa tillfällen skedde inför kollegor som inte reagerade på särbehandlingen.

I detta avsnitt kommer jag analysera Leilas exceptionella erfarenheter att som slöjbärande kvinna pressas att assimileras till den svenska kulturen, då kvinnor som bär slöja i Sverige i ytterligare en dimension blir stigmatiserade och osynliggjorda. Detta innebär att dessa kvinnor dessutom ofta blir ”talade om” och därmed förlorar sin rätt att föra sin egen talan och får inte en chans att definiera sig själva (de los Reyes & Mulinari 2005:124).

Leilas livsstil innebär att hon avstår från att dricka alkohol och att socialisera på pubar, barer eller nattklubbar. Leilas livsstil har under ett par tillfällen blivit ifrågasatt av tidigare arbetsgivare. Under ett möte om en avtackningsfest av en arbetskollega berättade Leila att hon på grund av alkoholförtäringen inte ville delta:

Leila härmar arbetsgivaren: *"Nu lägger du ifrån dig din religion och din tro."*

Leila: *"Vart då?"*

Leila härmar arbetsgivaren: *"Men om du aldrig tänker komma, du är ju aldrig med... men om du nu inte tänker komma så får du väl betala för din del."* Intervju med Leila.

Detta kan tolkas utifrån eurocentralisering, vilket bland annat handlar om normaliseringspraktiker som menar att personer behöver assimileras och anpassas till svenska normer och värderingar. Inte sällan finner man diskurser om invandrarkvinnor som offer för sin kultur, och i Sverige infantiliseras ofta dessa individer genom föreställningar om den muslimska kvinnan som förtryckt, utbildad, traditionsenlig och familjecentrerad (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:89-90). Infantilisering härstammar från kolonialismen och syftet med detta är att legitimera kolonisatörernas exploatering och förtryck. I Sverige kan det idag istället handla om att legitimera de svenska arbetsgivarnas och kollegernas förtryck och försök att pådyvla Leila sina normer.

Arbetsgivaren menar alltså att om Leila inte ska medverka på festen ska hon trots allt vara med och betala för sin del av vad festen kommer att kosta. Leila protesterar med kritiken att om hon själv valt att avstå från att dricka alkohol vill hon inte heller bidra till att någon annan ska göra detta. Chefen kontrar med att hon i så fall borde köpa en present till personen ifråga och när Leila protesterar även till detta med invändningen att hon inte har någon skyldighet att köpa presenter till arbetskamraten säger chefen:

Leila härmar arbetsgivaren: *"Ja du, det var ju synd att SD (Sverigedemokraterna) kom in i riksdagen men jag håller med dem för att jag förstår att de finns när det finns såna störiga människor som du."*

Leila: */.../ och så fortsätter hon i 20 minuter och bara sa en massa dumma saker till mig.* Intervju med Leila.

Detta utbrott pågår under mötet där övriga arbetskamrater är närvarande och åskådarnas attityd kan definieras som passiv tolerans. Iakttagarnas beteende skulle

även kunna analyseras med att personerna är omedvetna om att chefens beteende är kränkande. Att personer som inte uppfattas som tillräckligt ”svenska” bör assimileras kan anses allmänt vedertaget då diskursen om västerländska värderingar, som står för demokrati och mänskliga rättigheter, anses vara en giltig anledning. Infantiliseringsen av muslimska kvinnor uppfattas också som legitim då de bedöms som förtryckta individer från en patriarkal kultur. Dessa diskurser resulterar i beteenden som är så pass normala att de inte ifrågasätts och den oavsiktliga konsekvensen blir att de diskriminerar individer.

Att arbetsgivaren försöker att disciplinera Leila och förklara vad som är brukligt kan analyseras som en form av kulturell rasism där ”den andra” har en kultur som inte passar in och därför behöver assimileras, vilket rättfärdigar handlandet. Kulturella hierarkier konstrueras och bibehålls där den dominanta kulturen sitter på kunskapen om vad som är rätt. Att besitta kunskapen innebär därmed att deras kultur är överordnad och därmed inte heller påverkad och styrd av kulturella restriktioner, som till exempel förbud mot att dricka alkohol. Beteendet används i kombination med skrämteknik, där arbetsgivaren aktiverar en gruppdynamik genom att förolämpa Leilas livsstil inför övrig personal. Att underminera Leila inför personalen bekräftar även att de rasistiska kommentarerna är tillåtna.

Den kulturella rasismen, och förhållningssättet till den svenska kulturen som dominerande, påvisas även när chefen talar med en tandläkarstuderande som är på besök.

Leila härmar chefen: *”Ja det här området det är ju fint område och det är lite rikare människor, det är väldigt fint.”*

Leila: *”.../ och det är bara dem två som stör ordningen typ, och pekade på mig och min kollega som är från Bosnien. Intervju med Leila.*

Leila talar om de gånger hon anser att diskrimineringen har varit väldigt uttrycklig och lätt att definiera och menar på att för övrigt upplever hon inte diskriminering i sitt dagliga arbete bland arbetskollegorna. Men trots allt har Leila även fått utstå förolämpande kommentarer från en kollega om Leilas arbetskläder som består av en längre tunika som räcker ner till hennes knän och en slöja. Leila härmar kollegan: *”Gud vad ful du ser ut” /.../ ”skulle jag vara patient skulle jag vänt mig om och gått*

härifrån". Intervju med Leila.

Denna förolämpning är åter igen ett uttryck för kulturell rasism och hur den dominerande kulturen ger frihet att uttrycka sig nedlåtande och kränkande om Leilas val av kläder. I uttalandet finns även indirekt krav på assimilering och även disciplinering vilket visar på infantilisering av vissa kvinnor där man, likt behandling av barn, kan disciplinera och korrigera felbeteenden. Leila påtalar att hon ofta får försvara sin livsstil inför kollegan, men uppfattar detta som något bra då hon ser en chans att förklara och lära andra om sitt sätt att leva. Detta kan även handla om otillräcklig kunskap om rasism, ett begrepp som Essed (1991:80-81) myntat för att beskriva en situation som denna, där Leila helt enkelt inte är medveten om att detta beteende är diskriminerande. Det kan även tänkas att situationen är obehaglig och att Leila därmed rekonstruerar de diskriminerande upplevelserna till något positivt för att känna sig bättre till mods. Även detta är ett beteende som Essed (1991:78) analyserat i sin forskning.

5.7 Förnekande av diskriminering

När den dominerade gruppen vill ha rättvisa eller jämställdhet blir den ofta undertryckt och kontrollerad genom att man förnekar rasismen. Essed (1991:114) förklarar att den förtryckta gruppen ofta blir splittrad och kontrollerad av den dominerande gruppen och därmed är det ännu svårare att kämpa för att få upprättelse. Att avgöra om det skett diskriminering eller rasism kan ibland vara en fråga om olika uppfattningar om vad som skett i just den situationen. Intervjupersonerna som upplevt diskrimineringen vittnar ofta om ett nonchalant bemötande från sina chefer om sina upplevelser av diskriminering där man antingen avvisar anklagelserna eller helt enkelt bortförklarar dem. Sholeh förklarar hur hon försökt tala med sin chef när hon varit missnöjd med handledningen, fått obefogat aggressivt eller otrevligt bemötande av kollegor eller uppfattat att arbetskamraterna bevakar hennes arbete, utan att bli tagen på allvar:

/.../ vill du utreda det med chefen, så får du inget stöd, chefer är inte ens objektiva, hon försöker förklara vad de gjorde. Aldrig vill de veta sanningen, de bara stänger ögonen och förklarar att de är de som har rätt, inte du, när det är misstag så är det ditt fel på något sätt /.../ Intervju med Sholeh.

Vid ett tillfälle var det Sholeh's arbetskollega som gick till chefen för att berätta om hur andra arbetskollegor baktalade Sholeh och spred rykten bland arbetslaget. Kollegan sade till chefen att det handlade om rasism. Sholeh menar att chefen hade blivit upprörd och menat på att situationen var oacceptabel utan att vidare åtgärder åtagits, vilket resulterade i att Sholeh fick byta arbetsplats.

Även Zohreh uttrycker att hon känner att personal på högre nivå inte tar kritiken om särbehandling på allvar.

/.../ när man söker arbete på /.../ så står det här att de är för mångfald /.../ etnisk bakgrund, ålder, att de tar hänsyn till detta, detta står sist i annonsen. Men det är bara på papper, det är bara reklam för sig själv, i verkligheten i själva arbetet stämmer det inte, medarbetarna med annan etnisk bakgrund eller svaga personligheter, de har inte en trygg arbetsplats /.../ Intervju med Zohreh.

Att uttrycka sig om samhället som tolerant, eller om att arbetsplatsen arbetar för mångkulturalism är en form av kulturell kontroll. Att den dominanta gruppen förväntas vara tolerant innebär att den dominerade gruppen får utlämna sig till den dominerande gruppens goda vilja att visa tolerans. Tolerans innebär härmed att en grupp har makten att tolerera medan den dominerade gruppen får invänta och se om de blir avvisade eller accepterade (Essed 1991:210). Detta kan återkopplas till institutionell diskriminering där ett visst arbetssätt och därmed en viss norm reproducerar diskriminerande beteenden inom institutionen (SOU 2005:31-32).

6. Sammanfattning

I mitt empiriska material finns det likheter och skillnader med den undersökning som gjordes av Knocke 1986. I samstämmighet med Knockes studie, har det framgått att arbetsuppgifterna har blivit uppdelade olika beroende på etnicitet, internutbildning har upplevts blivit tilldelat utomeuropeiska/muslimska kvinnor i mindre utsträckning och det har även framgått att vissa intervjupersoner får lägre lön för sitt arbete. Till skillnad från Knockes undersökning visar mitt empiriska material att det endast är de utomeuropeiska/muslimska kvinnorna som erfar särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen. Dock kan likheterna påvisa en viss relevans att reflektera kring fenomenet ”komplementär arbetskraft” och om denna har förflyttats från industrin till

offentlig sjukvård, där det är här arbetskraftsbristen påträffas idag.

De utomeuropeiska/muslimska kvinnornas upplevelser pekar på institutionell diskriminering vilken handlar om den dominerande gruppens institutioner som diskriminerar en viss grupp genom rutiner, arbetssätt, normer och policys. Det har påvisats att det diskriminerande beteendet kan vara inlärt från institutionen där handlingarna i sin tur har avsiktliga eller oavsiktliga konsekvenser. Fokus i denna uppsats har främst legat på etnicitet, men det har oundvikligen även tangerat kön och klass då dessa olika sociala positioner har en simultan effekt och därmed inte bör bortses från. Den intersektionella ansatsen ger här en möjlighet till insikt i hur dessa komplexa positioner kan analyseras.

Dessa upplevelser är som tidigare nämnt inte generaliserbara, det vill säga, det går inte att dra några slutsatser om huruvida systematisk diskriminering av personal med utländsk bakgrund förekommer inom den offentliga sjukvården. Det som denna uppsats vill belysa är just hur dessa kvinnor upplever sin arbetsplats och svårigheten för vissa grupper att integreras där. Det framstår inte sällan i medier och i den politiska debatten att segregationen mellan svenskar och invandrare uppstår på grund av arbetslöshet och att denna segregation kommer att övervinnas väl inne på arbetsmarknaden. Det empiriska materialet påvisar att så inte behöver vara fallet och att det verkar vara en akut angelägenhet för vissa arbetsplatser att arbeta mot segregation och diskriminering.

7. Referenslista

- Anderson, Bridget (2000). *Doing the dirty work?: the global politics of domestic labour*. London: Zed.
- Balibar, Etienne (2002). ”Finns det en ’nyrasism’?”. I *Ras, klass, nation* (s. 33-47). Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (red). Göteborg: Daidalos AB.
- Balibar, Etienne (2002). ”Rasism och nationalism”. I *Ras, klass, nation* (s. 59-96). Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (red). Göteborg: Daidalos AB.
- de los Reyes, Paulina (2005). ”Det problematiska systemskapet. Om svenskhet och invandrarskap inom svensk genushistorisk forskning”. I *Maktens (o)lika förklädnader* (s. 31-48). de los Reyes, Paulina; Molina, Irene & Mulinari, Diana (red). Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- de los Reyes, Paulina & Molina, Irene (2005). ”Kalla mörkret natt! – Kön, klass och ras/etnicitet i det postkoloniala Sverige”. I *Maktens (o)lika förklädnader* (s. 295-317). de los Reyes, Paulina; Molina, Irene & Mulinari, Diana (red). Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005). *Intersektionalitet*. Malmö: Liber AB.
- Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber AB.
- Essed, Philomena (1991). *Understanding everyday racism – An interdisciplinary Theory*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- Knocke, Wuokko (1986). *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Stockholm: Arbetslivsforum.
- Knocke, Wuokko (2011). ”Osynliggjorda och ’fragmenterade’ – invandrade kvinnor i arbetslivet”. I *Arbete – intersektionella perspektiv* (s. 211-227). Mulinari, Paula & Selberg Rebecca (red). Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Lundin, Elin (2008). ”Konsten att hitta sin teori”. I *Uppdrag: forskning* (s. 85-113). Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (red). Malmö: Liber AB.
- Mattsson, Tina (2010). *Intersektionalitet i socialt arbete – teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Mohanty, Chandra Talpade (2003). ”Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses”. I *Feminist Postcolonial Theory* (s. 49-74). Lewis, Reina & Mills, Sara (red). Edinburgh: Edinburgh University Press Ltd.

Mulinari, Diana (2009). ” ’Den andra’ familjen: Genus, nation och migration”. I *Välfärd, genus och familj* (s. 201-224). Fink, Åsa & Lundqvist, Åsa (red). Malmö: Liber AB.

Pitkänen, Pirkko (2008). Immigrants in Care Work: Ethnic Hierarchies and Work Distribution. *Finnish Journal of Ethnicity and Migration*, 3, 20-31. Tillgänglig på internet: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ead94a2a-d1c9-42f7-b12a-e3fe3e945194%40sessionmgr112&vid=6&hid=128>

Ryen, Anne (2004). *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber AB.

Said, Edward W. (2000). *Orientalism*. Stockholm: Ordfront.

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

Sverige. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (2006). *Arbetslivets (o)synliga murar: [Elektronisk resurs] rapport*. Stockholm: Fritze
Tillgänglig på internet:
<http://www.government.se/content/1/c6/06/48/15/884caead.pdf>

Sverige. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (2005). *Bortom vi och dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering: [Elektronisk resurs] rapport*. Stockholm: Fritze
Tillgänglig på internet:
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/56/42/11dab91b.pdf>

Wallerstein, Immanuel (2002). ”Kapitalismens ideologiska spänningar: Universalism kontra rasism och sexism”. I *Ras, klass, nation* (s. 49-58). Balibar, Etienne & Wallerstein, Immanuel (red). Göteborg: Daidalos AB.

Öhman, Ann (2004). ”Genus i vårdens organisationer”. I *Kropp och genus i medicinen* (s. 137-145). Hovelius, Birgitta & Johansson, Eva E. (red). Lund: Studentlitteratur.

8. Bilaga: intervjuguide

Berätta lite om dig själv...

Ålder?

Informantens ursprung?

Hur länge har du bott i Sverige?

Varför flyttade du till Sverige?

Arbetet

Vad är din huvudsakliga sysselsättning/var arbetar du?

Hur länge har du arbetat där?

Varför valde du yrket?

Trivs du med yrket?

Trivs du med arbetskamraterna?

Arbetsituationen

Har du någon gång uppfattat att patienter/kollegor ifrågasatt din kompetens?

Har du någon gång uppfattat att en patient/kollega varit otrevlig mot dig utan rimliga skäl?

Anser du att din arbetsbörda och arbetsuppgifter är likvärdiga dina kollegors?

Anser du att ni hjälps åt med arbetsbördan på arbetsplatsen?

Gemenskap

Anser du att det är lätt att ”komma in i gänget” på din arbetsplats? Det vill säga, blir man lätt vän med de man arbetar med eller anser du att det tar tid innan man blir ”accepterad”?

Hur uppfattar du att nya kollegor på din arbetsplats blir mottagna av andra anställda?

Anser du att socialisationsprocessen för nya kollegor är annorlunda om de har annan etnisk bakgrund än den svenska?

Relationen mellan läkare/sköterska

Finns det tillfällen som du anser att läkaren gjort fel eller gjort något som du skulle

ifrågasätta men valt att ändå inte säga något? Motivera.

Uppfattar du att läkaren värderar ditt arbete lika mycket som sitt eget? Motivera.

När du kommer med förslag eller åsikter under ronder eller möten eller liknande anser du då att läkaren lyssnar på dem? Motivera.

Känner du dig uppskattad i ditt samarbete med läkaren? Motivera.

Anser du att det finns någon skillnad att arbeta med kvinnliga och manliga läkare?

Hur tycker du att samarbetet med läkarna skulle kunna bli bättre? → Finns det något som du skulle vilja förändra? Motivera.

Beskriv ditt förhållande till personer i ledande ställning.