



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Svarta kvinnor i vita rum

En kvalitativ intervjustudie om hur afrosvenska kvinnor
i ledande positioner erfar sin karriärutveckling

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

Termin 6, HT21

Författare: Cassandra Nilsson och Hanna Norrhamn

Handledare: Adrián Groglopo

Antal ord: 22 397

Abstract

Titel: Svarta kvinnor i vita rum. En kvalitativ intervjustudie om hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfar sin karriärutveckling.

Författare: Cassandra Nilsson och Hanna Norrhamn

The aim of this study was to investigate how afroswedish women in leading positions experience their career advancement. The questions we wanted answered were: What opportunities or limitations do afroswedish women describe that they were faced with in their career towards a leading position? What strategies do afroswedish women in leading positions state that they have had to manage possible setbacks? How do they now view their leading position and relationship with others around them? The material consisted of six qualitative interviews with afroswedish women in leading positions. We used a qualitative method and analyzed the empirics using postcolonialism, Bourdieu's capital theory and intersectionality. The results of the study show that afroswedish women face setbacks on the path to a leading position due to racism and the dominance of "white rooms", which has led these women to develop strategies to deal with these setbacks. Obtaining a leading position becomes a platform where factors such as gender, ethnicity and class act on and create different conditions. Therefore, these three factors must be understood integrated with each other to understand how afroswedish women in leading positions experience their career development.

Keywords: afroswedish women, leading positions, racism, intersectionality

Nyckelord: afrosvenska kvinnor, ledande positioner, rasism, intersektionalitet

Förord

Först och främst vill vi tacka alla våra intervjupersoner som så ärligt och engagerat har delat med sig av sina berättelser, utan er hade vi inte kunnat genomföra vår uppsats. Vi har gjort vårt bästa för att förmedla era berättelser på ett rättvist sätt och förhoppningsvis kan det bidra till vidare kunskap om ett viktigt ämne. Slutligen vill vi också rikta ett stort tack till vår handledare Adrián Groglopo som med sitt oerhörda engagemang och sin kunskap gett oss stöd och vägledning genom hela skrivprocessen.

Tack!

Innehållsförteckning

Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte & frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Relevans för samhället och socialt arbete	9
1.5 Arbetsfördelning	10
2. Bakgrund	11
2.1 “Ras” och etnisk diskriminering i Sverige	11
2.2 Konsekvenser av rasifiering idag	12
3. Forskningsöversikt	14
3.1 Afrofobi och afrosvenskar	14
3.2 Svenska studier om afrosvenskar på svenska arbetsmarknaden	15
3.3 Afrosvenska kvinnor på svenska arbetsmarknaden	16
3.4 Internationella studier om svarta kvinnor på arbetsmarknaden	18
3.5 Sammanfattning	20
4. Teorier och begrepp	22
4.1 Postkolonialism	22
4.2 Rasism	23
4.2.1 Institutionell rasism/strukturell diskriminering	24
4.2.2 Vardagsrasism	24
4.3 Bourdieus teori om fält och kapital	25
4.3.1 Fält	25
4.3.2 Symboliskt kapital	26
4.4 Intersektionalitet	27
5. Forskningsmetod	29
5.1 Val av metod	29
5.2 Urval	30
5.3 Intervjupersoner	31
5.4 Genomförande av intervjuer	32
5.5 Bearbetning av intervjuer	33
5.6 Analysmetod	33
5.7 Etiska överväganden	35
5.8 Metoddiskussion	37
5.8.1 Validitet	37
5.8.2 Reliabilitet	38
6. Resultat och analys	40
6.1 Rasism och etnisk diskriminering under karriären	40
6.1.1 Jag har upplevt diskriminering och rasism sedan dagen jag började söka jobb	40
6.1.2 Ska jag vara rösten för alla liksom?	42

6.1.3 En svart kvinna i vita rum	43
6.1.4 Att trycka in mångfalden i det befintliga	45
6.2 Konsekvenser och strategier	46
6.2.1 Den psykiska påfrestningen	47
6.2.2 Jag måste smeta ut hela den här makten	50
6.3 Kön och etnicitet	53
6.3.1 Lättare som vit kvinna eller vit man?	53
6.3.1 Kan man vara "bara" kvinna?	55
6.4 Klass och etnicitet	56
6.4.1 Kapital under uppväxt	56
6.4.2 Kapital idag	57
7. Slutsatser	60
7.1 Slutdiskussion	62
7.2 Förslag till vidare forskning	63
Referenser	64
Bilagor	70

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Trots att en fjärdedel av Sveriges befolkning har utländsk bakgrund är det endast 14,5 procent av cheferna inom privat sektor som har annan etnisk bakgrund än svensk enligt siffror som tidningen Chef publicerade i artikeln "*Mångfaldskrisen: Få Chefer med utländsk bakgrund*" (Chef, 2021-04-06). Mångfalden bland chefer med utländsk bakgrund är dessutom som lägst inom Sveriges kommuner med endast 10 procent verksamma chefer (ibid.). Regeringen har fastslagit att Sverige ska arbeta för att ge alla människor möjlighet att utvecklas inom arbetslivet utan att utsättas för någon form av diskriminering (RE, 2019). Emellertid visar det sig fortfarande finnas en kraftig skillnad i arbetslöshet beroende på om en person är född i Sverige eller inte enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar från 2020 som Ekonomifakta (2021) presenterat.

År 2020 uppgick nämligen arbetslösheten bland utrikes födda till 18,8 procent medan arbetslösheten bland inrikes födda motsvarade 5,1 procent (ibid.). Skillnaden på andelen arbetslösa mellan utrikes födda tycks också strikt ordnas utifrån kontinent där personer födda i Asien eller Afrika har en betydligt kraftigare andel arbetslöshet jämfört med personer födda i Europa, Sydamerika eller Nordamerika. Vidare indikeras en avsevärd skillnad kring relationen mellan arbetslöshet och utbildningsnivå beroende på om du är inrikes eller utrikes född. År 2020 var det i själva verket endast 5,1 procent av inrikes födda med en gymnasial eller eftergymnasial utbildning som saknade arbete jämfört med en arbetslöshet på häpnadsväckande 18,8 procent för utrikes födda på samma utbildningsnivå (ibid.). Sammantaget finns en distinkt skillnad på dina arbetsmöjligheter beroende på om du är född i Sverige eller inte vilket är en tydlig indikation på att alla inte ges samma tillträde till arbetsmarknaden.

Redan för 30 år sedan beskrev Wuokko Knocke (1991) hur diskussioner kring integration och arbetsmarknad tenderat att koncentrera sig på att stärka migranternas ställning på arbetsmarknaden genom utbildning eller språkförbättring. Men resonemang som dessa menar Knocke tvärtom döljer en strukturell rasism och stänger i stället ute dessa grupper från arbete eller särskilda kvalificerade positioner. Trots det fortsätter svensk politik att väcka opinion kring lagförslag som exempelvis utbildningsplikt som etableringsinsats för nyanlända (Prop.

2021/22:51). Mot bakgrund av Knockes uppfattning är kunskapsöversikten ”*Afrofobi och afrosvenskars situation i dagens Sverige*” av Tobias Hübinette, Samson Beshir och Victoria Kawesa (2014) ytterst relevant. De menar nämligen att det saknas kunskap och medvetenhet om afrosvenskars situation och visar även på hur afrofobi är ett utbrett problem i dagens Sverige. Med afrofobi syftar de på den fientlighet och det hat som människor med ursprung i subsahariska Afrika och den afrikanska diasporan utsätts för genom antingen verbala kränkningar, fysiska angrepp eller systematisk rasdiskriminering (ibid.). Även BRÅ har i sin rapport ”*Självrapporterad utsatthet för hatbrott*” (2018) presenterat hur personer med ursprung från Afrika är den mest utsatta gruppen gällande hatbrott med rasistiska motiv.

Mot bakgrund av detta har Wolgast, Molina och Gardell (2018) tagit fram rapporten ”*Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*” med särskilt fokus på kvalificerade tjänster och afrosvenskars möjlighet att göra karriär. Rapporten visar tydligt hur personer från den afrikanska diasporan utsätts för negativ särbehandling i arbetet och är kraftigt underrepresenterade när det gäller kvalificerade tjänster och chefspositioner på den svenska arbetsmarknaden. Det visar sig närmare bestämt vara tio gånger vanligare att en person som inte är afrosvensk uppnår en chefsposition jämfört med afrosvenskar trots att de besitter likvärdig kompetens och utbildning (ibid.). I dessa rapporter finns däremot ingen uppdelning mellan afrosvenska kvinnor och afrosvenska män vilket föranleder frågan: Ser möjligheter och begränsningar likadana ut för dessa grupper?

Trots att Sverige listas som ett av världens mest jämställda länder mellan män och kvinnor av World Economic Forum (2021) är det anmärkningsvärt att de samtidigt visar på hur kvinnor fortfarande är underrepresenterade i ledande positioner, erhåller en lägre lön än män och utför mest oavlönat arbete i hemmet. Studier som jämför kvinnor och mäns möjligheter, som exempelvis erhållandet av ledande positioner på arbetsmarknaden, förbiser däremot oftast etnisk differentiering (de los Reyes, Molina & Mulinari, 2002). Jämställdhet kan mätas på olika sätt och i ljuset av afrosvenskars särskilda utmaningar på arbetsmarknaden kan vi därför inte förstå deras förutsättningar på arbetsmarknaden genom en dikotomi mellan kategorier som ”kvinna” eller ”man”. Genom att endast jämföra könsskillnader på arbetsmarknaden missar vi viktiga nyanser kring hur exempelvis olika kvinnors möjligheter kan skilja sig åt. Därför är det viktigt att förstå hur *alla* ges olika förutsättningar i relation till ett rasifierat och klassindelad samhälle vilket är något vi behöver mer kunskap och förståelse kring.

Knocke (1991) beskriver exempelvis hur det i Sverige finns en stereotypisk föreställning av den ”invandrade kvinnan” som ett socialt problem då hon antas vara särskilt sårbar och därmed ännu längre ifrån arbetsmarknaden än invandrade män. Genom konstruktioner av kvinnorna som ”nedtyngda av sin kultur” eller ”kontrollerade av sina män” menar Knocke i förlängningen kommer förstärka deras underordning och exkludering från majoritetssamhället och arbetsmarknaden. Alltså verkar *föreställningen* kring kvinnornas kompetens formas utifrån hudfärg och andra starka konstruktioner mer än deras faktiska kunskaper. Men hur beskriver afrosvenska kvinnor själva sina möjligheter eller begränsningar på arbetsmarknaden? Vi har sökt efter men inte funnit några svenska studier som särskilt undersöker situationen för afrosvenska kvinnor i ledande positioner. Däremot har vi funnit flertal internationella studier som undersökt problemet kring svarta kvinnors underrepresentation i ledande positioner. Svarta kvinnor utgör endast *en* procent av alla företagsledare i USA vilket Holder, Jackson & Ponterotto (2015) menar kan förklaras av rasistiska strukturer. Därför ville de i en intervjustudie undersöka erfarenheterna hos tio afroamerikanska kvinnor som trots marginalisering och motstånd ändå lyckats nå ledarroller. I studien framgår att samtliga kvinnor nästan oavbrutet utsatts för rasism på sin arbetsplats. Kvinnorna beskriver även hur de trots framgång i karriären ofta får sin kompetens ifrågasatt vilket föranlett flera olika strategier hos kvinnorna för att fortsätta orka leda sin arbetsgrupp eller utvecklas vidare i karriären.

Sammantaget kan vi konstatera att det finns särskilda utmaningar för utrikes födda personer att erhålla ett arbete i Sverige idag. Trots likvärdig utbildning skiljer sig arbetslösheten kraftigt åt mellan utrikes och inrikes födda personer. Vidare har vi presenterat studier som visar hur just afrosvenskar är den grupp i samhället som ställs inför högst risk att utsättas för hot och trakasserier på grund av sin hudfärg. Dessutom erfar denna grupp en särskild utmaning att avancera inom karriären och erhålla ledande positioner jämfört med övriga befolkningen. Slutligen verkar också kvinnor med utländsk bakgrund präglas av en särskild föreställning som ”sårbara” och kan därmed antas besitta en särskild utmaning att göra karriär eller erhålla en ledande position i Sverige. I USA finns studier som visar att de svarta kvinnor som trots allt erhållit en ledande position erfar ett kraftigt motstånd och blir ofta utsatta för rasism. Mot denna bakgrund anser vi att det behövs mer kunskap om hur strukturer som rasism eller etnisk diskriminering kan påverka de möjligheter som afrosvenska kvinnor har att avancera inom karriären. Vi anser dessutom att det saknas studier kring hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfarit sin karriärutveckling. Hur beskriver de själva sina

erfarenheter av karriärutveckling i en svensk kontext? Hur ser möjligheter och begränsningar ut inom ramen för rådande strukturella förutsättningar som rasism och etnisk diskriminering?

1.2 Syfte & frågeställningar

Mot bakgrund av afrosvenska kvinnors underrepresentation i kvalificerade och ledande positioner samt avsaknaden av svenska studier på ämnet är syftet med vår studie att undersöka hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfar sin karriärutveckling, vilket utmynnar i följande frågeställningar:

1. Vilka möjligheter eller motgångar beskriver afrosvenska kvinnor att de mötts av i karriären mot en ledande position?
2. Vilka strategier uppger afrosvenska kvinnor i ledande positioner att de haft för att hantera eventuella motgångar?
3. Hur ser de nu på sin ledande position i relationen till andra i sin omgivning?

1.3 Avgränsningar

Studien innehåller flera avgränsningar. Först och främst har vi avgränsat oss till att studera gruppen *afrosvenskar* enligt Mångkulturellt centrum (2014) definition vilket avser en demografisk kategori som inkluderar alla invånare i Sverige som har, eller har minst en förälder med, ursprung från subsahariska Afrika och den afrikanska diasporan. Denna avgränsning innebär att studien berör både de som är födda i Sverige och de som har invandrat till Sverige. Å andra sidan avser vi inte att frågan om afrosvenskars situation ska isoleras till en fråga om språk- och kunskapsresurser eller integrationspolitik, utan studien är avgränsad till en diskussion huruvida stereotypiska föreställningar om afrosvenskar kan komma att begränsa afrosvenskar till att avancera inom sin bransch, trots likvärdig utbildning eller kvalificerade resurser för yrket.

Vidare är studien avgränsad till afrosvenska *kvinnor* för att undersöka just afrosvenska kvinnors särskilda position vilket föranleder en intersektionell diskussion kring förhållandet mellan etnicitet, kön och klass. Genom vår avgränsning till kvinnor som besitter en *ledande position* föranleds ytterligare en avgränsning till de kvinnor som har fullföljt en akademisk utbildning och kan därmed antas tillhöra en ekonomisk hög- eller medelklassposition. Studien

ämnan därmed inte att fokusera på afrosvenska kvinnors upplevelser av arbete i stort eller arbetslöshet utan avgränsar sig till de som har erfarenhet av karriärutveckling och upplevelser av att erhålla en ledande position. Inledningsvis avgränsade vi studien till kvinnor som besitter en “chefsposition” men genom att ändra det till “ledande position” avsåg vi erhålla ett bredare urval utan att det påverkade studiens syfte negativt. Med ledande position menar vi de som besitter ett mer eller mindre övergripande ansvar inom ett företag eller organisation. För att nå en större bredd av erfarenheter har vi valt att inte avgränsa urvalet geografiskt utifrån vart i Sverige de intervjuade bor, efter någon särskild ålder eller till en särskild bransch.

1.4 Relevans för samhället och socialt arbete

I Martin Ericssons rapport “*Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige – en analyserande kunskapsöversikt*” (2016) ämnar han försöka redogöra forskningsläget kring rasism och fastställer att rasism och etnisk diskriminering har fått en tydligt märkbar position i det svenska samhället. Ericsson beskriver att definitionen av rasism historiskt har skiljt sig åt under olika politiska strömningar och historiska händelser (ibid.). Förståelsen av hur rasism uttrycks idag, i relation till historien, är därför av stor relevans för både samhället och för socialt arbete i stort. Akademikerförbundets SSR (2014:7) skriver i sin rapport hur “socialt arbete ska verka för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser”. I ljuset av detta anser vi att en djupare förståelse kring hur rasistiska strukturer uttrycks och påverkar människors möjligheter att fullt delta och utvecklas på alla sociala arenor är av största relevans för att kunna bekämpa rasism, och slutligen säkerställa grundläggande mänskliga rättigheter.

Vidare belyser Akademikerförbundet SSR vikten av etisk medvetenhet när man innehar en profession som utövar makt eller kan komma att ha en stor påverkan på människors livsvillkor. Detta innebär att man inom socialt arbete behöver vara medveten om hur normer och värderingar påverkar och styr arbetet. Trots det beskriver Kamali (2006) hur man inom socialt arbete tenderar att undvika att diskutera rasism, vilket föranleds ur ett självförnekande av socialarbetare som diskriminerande eller en del av reproduktionen av rasistiska strukturer. Mot den bakgrunden anser vi att denna studie kan hjälpa oss att förstå vikten av att kritiskt rannsaka sig själv för att synliggöra vardagsrasism och diskriminering. Genom att låta afrosvenska kvinnor berätta om sina erfarenheter av karriärutveckling kan vi skapa en djupare förståelse kring hur strukturer som rasism kan påverka möjligheten att erhålla en ledande position. Att kvinnor och afrosvenskar idag inte har samma tillträde till karriärutveckling eller

erhållandet av ledande positioner som övriga befolkningen i Sverige anser vi inte endast bör isoleras till en fråga om integration eller språk- och kunskapsresurser. Vi anser snarare att fördjupad kunskap om hur rasistiska strukturer riskerar att begränsa människors potential och självutveckling är av största relevans för socialt arbete, då man genom ett kritiskt förhållningssätt till samhällsliga strukturer kan bidra till personlig och samhällslig utveckling i stort.

1.5 Arbetsfördelning

Ett nära och stadigt samarbete har eftersträvats och åstadkommit. Ansvar och arbete har fördelats lika och rättvist mellan oss. Vi har skrivit i flertal gemensamma dokument och återkommande läst, diskuterat och gett feedback samt gemensamt planerat nästkommande steg. Kommunikationen mellan oss har varit en viktig del i vårt arbete och har präglats av motivation och uppmuntran.

2. Bakgrund

För att bättre förstå studiens syfte och innehåll vill vi inledningsvis ge en generell bakgrund för att förstå hur begrepp som "ras" och etnicitet verkar inom en historisk och samtida svensk kontext. Som en följd av hur dessa begrepp korrelerar med stereotypisering och diskriminering av afrosvenskar idag kan vi förstå i vilket sammanhang fenomenet vi undersöker verkar inom.

2.1 "Ras" och etnisk diskriminering i Sverige

Föreställningen om "ras" har genom historien fått olika betydelser men har från början använts för att kategorisera människor utifrån hudfärg (Ericsson, 2016). Att skilja på vita och icke-vita bygger på idén om att vissa raser är mer överlägsna andra vilket kommer ur ett rättfärdigande av kolonialiseringen och slavhandeln. Redan 1649 startade Sveriges deltagande i den utbredda slavhandeln när Svenska Afrikakompaniet grundades för att bedriva handel med slavar från Afrika till Amerika (SOU 2005:56). Under 1700-talet kom den världsberömda Carl von Linné att kategorisera människor i ett hierarkiskt system grundat på hudfärg, med den vita människan på topp (ibid.). Det var inte förrän 1958 som Sverige la ner det rasbiologiska institutet som fram tills dess fungerat i syfte att upprätthålla och reproducera den vita svenska "folkstammen" utifrån föreställningen om att den vita rasen ansågs vara intellektuellt och moraliskt överlägsen (Behtoui & Jonsson, 2013). Att kategorisera någon enligt "ras" utgår ofta från människans visuella grunder såsom hudfärg eller hår till skillnad från kategorin etnicitet där individen särskiljs på grund av "kulturellt avvikande" grunder (Wikström, 2009).

Trots avskaffandet av rasistisk praxis och den utbredda moderniseringen av termen är det idag ett omtvistat begrepp med fortsatt diskriminerande inverkan på individer och grupper i samhället (SOU 2005:56). Begreppet etnicitet är nära besläktat med "ras" då de båda refererar till en särskild kategori människor men brukar refereras till en mer social innebörd i jämförelse med en biologisk (Behtoui & Jonsson, 2013). Trots att begreppet etnicitet är att föredra framför "ras" är det fortfarande ett problematiskt socialt fenomen som skapar ett "vi" och ett "dem".

2.2 Konsekvenser av rasifiering idag

Idag används begreppet "ras" i de flesta fall som en social konstruktion där människor "rasifieras" och kategoriseras in i fack som i förlängningen kommit att missgynna icke-vita personer (Ericsson, 2016). Föreställning om den "vita rasen" som bättre och starkare lever alltså fortfarande kvar där konstruktionen och innebörden av negativ stereotypisering kan resultera i diskriminering av individer och grupper i samhället (ibid.). Vedertagna stereotypiseringar påverkar dessutom inte enbart de mänskliga processerna utan existerar även i samhällets strukturer, normer och rutiner och understödjer rasism (Behtoui & Jonsson, 2013). Starkt rotade stereotyper av kulturella eller etniska grupper skapar på så sätt ett förtryck samt utövar makt och kontroll över dessa grupper, eftersom de förknippas med särskilda egenskaper som de själva inte identifierar sig med.

Även politiken har präglats av dessa implicita "ras"-föreställningar där flyktingar framställs som hot mot den svenska välfärden (SOU 2005:56). Under vissa tidsperioder har det exempelvis varit svårare för vissa flyktingar att få asyl. Efter 1970-talet började Sverige strypa arbetskraftsinvandringen med skälet att utomnordiska migranter hade svårt att rätta sig efter den svenska kulturen. Under samma tidsperiod började paralleller dras inom den politiska debatten mellan invandrare, boendesegregering och sociala problem. Under 1980-90-talet övergick arbetskraftsmigration till att nästan enbart innefatta flyktingar som sökte asyl i Sverige, vilket resulterade i en mer restriktiv flyktingpolitik och hårdare krav på beviljad asyl (Ericsson, 2016). Uppfattningen av "svårpassade" migranter präglar den svenska politiska debatten än idag där flyktingmigration påstås underminera den svenska välfärden, och om Sverige inte begränsar sitt flyktingmottagande kommer en ohanterlig våg av migranter anlända. Denna föreställning menar Ericsson däremot aldrig visat sig stämma eftersom Sverige oavbrutet de senaste hundra femtio åren expanderat ekonomiskt med allt mer utbyggd välfärd, vilket innebär att flyktingmottagandet inte alls inneburit ett hot mot Sverige.

De los Reyes och Wingborg (2002) beskriver hur den etniska diskrimineringen tycks ha cementerats i den svenska kontexten och är en stor del av samhällslivets olika rum. Konsekvenserna av den etniska diskrimineringen innebär att individer med utländskt påbrå, däribland afrosvenskar, positioneras lägre inom viktiga samhällsliga arenor såsom socioekonomisk, arbetsmarknadsmässig och politisk. Detta medför särbehandling av människor utifrån etnicitet inom rättsväsende och välfärdsinstitutioner. Det råder samtidigt en kunskapsbrist kring rasism och området är utforskat i förhållande till dess påverkan på

samhället och individerna inom det. På så vis kan diskriminering även återfinnas inom den svenska välfärdsstaten. Inom socialtjänst, rättsväsende och polis återspeglas en inställning att sexual- och våldsbrott samt brott i allmänhet är en följd av individens etniska bakgrund (Groglopo, 2015). Föreställningar kopplade till individer med särskilt etniskt ursprung, förslagsvis afrosvenskar, stärks därför ytterligare genom utbildningsväsen, lagstiftning och det politiska systemet.

Samtidigt som studier visar hur etnisk diskriminering påverkar en stor del av Sveriges befolkning negativt beskriver Adeniji i sin artikel "*Jag har aldrig sett dig som svart*" (2010) att man i dagens Sverige finner ett starkt motstånd till att tala om just hudfärg. Detta benämns som den svenska färgblindheten och innebär att när vita människor uttrycker att de inte "ser" hudfärg leder detta implicit till att man också har svårt att tala om och förstå vardagsrasism. Men kan vi i Sverige inte tala om just hudfärg förhindras svarta svenskar att kunna sätta ord på och definiera sina erfarenheter av diskriminering – då de handlar just om människors föreställningar kring hudfärg (ibid.). Detta går även att härleda till Ylva Habel (2012) artikel om den svenska *exceptionalismen*. Begreppet används för att förklara Sveriges obenägenhet att se vår nations medverkan i kolonialismen och vilka konsekvenser detta medfört. Begreppet används också för att förstå Sveriges självbild av att vara en exceptionellt god och moralisk supermakt jämfört med andra nationer. Resultatet av den svenska *exceptionalismen* menar Habel leder till att vi riskerar att negligera afrosvenskars erfarenhet av diskriminering och vardagsrasism, vilket i slutändan leder till att samhällets exkluderande mekanismer och maktstrukturer vidmakthålls (ibid.).

I förlängningen innebär kategorisering och nedsättande stereotypisering av människor att vissa individer i samhället missgynnas och att rådande maktstrukturer vidmakthålls. Afrosvenskar och andra grupper påverkas tydligt i olika samhällsliga rum, men studier visar också på ett starkt samband mellan diskriminering och psykisk och fysisk ohälsa bland utrikes födda i det svenska samhället (SOU 2006:78). Nästa kapitel handlar om tidigare forskning där vi vidare presenterar forskning kring villkoren på arbetsmarknaden för afrosvenskar och afrosvenska kvinnor.

3. Forskningsöversikt

I följande avsnitt redovisas tidigare forskning relevant för studiens tema. Vi inleder med en kunskapsöversikt om afrofobi och afrosvenskar som följs av tidigare forskning kring deras ställning på arbetsmarknaden. Därefter följer en diskussion kring samspelet mellan genus och etnisk tillhörighet på arbetsmarknaden som avslutar i en presentation av internationell forskning om svarta kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

För att hitta tidigare forskning har vi använt oss av sökverktygen ProQuest Social Sciences och Göteborgs Universitets biblioteksdatabas "Supersök". Våra sökningar har i olika kombinationer innefattat följande nyckelord; "rasism", "afrosvensk", "kvinna", "arbetsmarknad", "diskriminering", "ledande position", "karriärutveckling", "chef" samt "afrofobi".

3.1 Afrofobi och afrosvenskar

Tobias Hübinette, Samson Beshir och Victoria Kawesa (2014) har genom Mångkulturellt centrum tagit fram en kunskapsöversikt om *afrofobi och afrosvenskars situation i dagens Sverige* på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. Rapporten ger en påtaglig insyn kring hur afrofobi är ett utbrett problem i Sverige och Hübinette et al. menar att det råder en stor brist på kunskap och medvetenhet om afrosvenskars situation. Vid rapportens tidpunkt 2014 framförde man att antalet afrosvenskar uppgick till minst 180 000 individer där 60 procent är utlandsfödda och 40 procent är födda i Sverige. Begreppet *afrofobi* menar Hübinette et al. syftar på den fientlighet och det hat som dessa människor eller de som antas tillhöra gruppen afrosvenskar får utstå. Fientligheten som kommer med afrofobi ges uttryck genom verbala kränkningar, fysiska angrepp eller systematisk rasdiskriminering genom rumsliga utestängningar från exempelvis bostads- eller arbetsmarknaden.

Kunskapsöversikten har sammanställts genom befolkningsstatistik från Statistiska centralbyrån (SCB), hatbrottsstatistik från Brottsförebyggande rådet (BRÅ) samt insamlade diskrimineringsärenden och rättsfall. Rapporten av Hübinette, Beshir och Kawesa (2014) bygger på befintlig svensk forskning och litteratur som rör afrosvenskars situation i dagens Sverige som förklaras genom både kvantitativa och kvalitativa studier. Sammantaget visar rapporten att afrosvenskar är den minoritet i Sverige som i högst grad utsätts för hatbrott genom fysiskt våld på allmänna platser. Vidare synliggörs afrosvenskars utsatthet på flera

sektorer genom hela livet som rör utbildning, hälsa, boende och framförallt arbetsliv. Rapporten visar att afrosvenskar är den grupp på arbetsmarknaden som får lägst avkastning på utbildning och är kraftigt överrepresenterade bland låginkomsttagare. Författarna ger genom sin rapport en genomgång kring hur afrosvenskars vardagsliv strukturellt påverkas av föreställningar och stereotyper om ”svarta människor” och ”Afrika” som går tillbaka till klassiska koloniala förlagor och rastänkande. Sammantaget visar rapporten att fientlighet mot afrosvenskar är ett allvarligt problem och avslutar med uppmaningen att inte isolera problemet till ett samtal om integration utan proklamerar att det i grund och botten handlar om grundläggande demokrati- och rättighetsfrågor (ibid.).

3.2 Svenska studier om afrosvenskar på svenska arbetsmarknaden

Att afrosvenskar till följd av strukturell diskriminering får ett begränsat tillträde till arbetsmarknaden är enligt tillväxtdirektör Karina Uddén (Wolgast, Molina & Gardell, 2018:3) både ett slöseri med mänskliga resurser samt ett hot mot en social sammanhållning. Mot den bakgrunden kom Wolgast, Molina och Gardell (2018) på uppdrag av Länsstyrelsen att skriva en kvantitativ studie om *antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Studien är tänkt att fungera som ett kunskapsunderlag om rasism och diskriminering mot den afrosvenska befolkningen med särskilt fokus på kvalificerade tjänster. Några frågor som studien ämnade svara på var bland annat ”Har afrosvenskar och den övriga befolkningen likvärdigt tillträde till arbetsmarknaden?”, ”Har afrosvenskar samma möjligheter som den övriga befolkningen att avancera på arbetsmarknaden, både i termer av löneutveckling och erhållande av högstatusyrken och chefspositioner?” och ”Kan afrosvenskar undanröja hinder på arbetsmarknaden och karriärstegar genom att skaffa sig en längre och mer kvalificerad utbildning?” (Wolgast, Molina & Gardell, 2018:8).

Med hjälp av Statistiska centralbyråns registrerade personer i arbetsför ålder kunde man i Sverige år 2015 genomföra statistiska analyser på afrosvenskar och jämföra med övriga befolkningen (ibid.) Resultaten visar att det finns betydande löneskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen, trots likheter inom utbildningsnivå, sektor och ålder. Vidare visar de att den disponibla inkomsten skiljer sig avsevärt mellan grupperna. De menar närmare bestämt att afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att nå samma disponibla inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en eftergymnasial utbildning på tre år. Ett ytterligare anmärkningsvärt resultat är hur studien visar på att afrosvenskar är kraftigt underrepresenterade i ledande positioner eller högstatusyrken. Om en

afrosvensk trots allt erhållit en ledande position kommer de ha krävts en avsevärt högre utbildning, och med en medellön på drygt 77 procent av medellönen för en person med chefsposition ur den övriga befolkningen. Sammantaget fastställer studien att antisvart rasism och diskriminering har en kraftigt negativ inverkan på afrosvenskars situation, vilket följaktligen leder till en ojämn fördelning av status, resurser och karriärmöjligheter (ibid.).

3.3 Afrosvenska kvinnor på svenska arbetsmarknaden

Vi har försökt finna studier på afrosvenska kvinnor i ledande positioner i Sverige men har inte funnit några, och får därmed fastställa att det i Sverige saknas studier som undersöker kvinnliga afrosvenskars möjligheter att avancera till ledande positioner. Det finns däremot flertal studier på utrikes födda kvinnors möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Wuokko Knocke (1991) var tidig med att integrera klass, kön och etnicitet när hon studerade Sveriges arbetsmarknad och dess diskriminerande och rasistiska struktur. Genom hennes intervjustudie *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack* (1986) förklarar hon hur arbetsgivare ofta kom att beskriva "invandrade kvinnor" som svaga resurser eller en direkt dålig investering. Knocke (1991) beskriver vidare hur den stereotypa föreställningen av den "invandrade kvinnan" kom att konstrueras som ett socialt problem då hon betraktas vara nedtyngd av sin kultur, bunden till familjen och kontrollerade av sina män. I förlängningen innebär detta att hon blir osynliggjord och explicit marginaliserad från både arbete och samhälle. Föreställningarna av den invandrade kvinnan som sårbar och i behov av hjälp menar Knocke förstärker konstruktionen av att framgångsrik integration bygger på att stärka migranternas egna resurser. Konstruktionen kommer däremot i själva verket att osynliggöra hur den "invandrade kvinnans" underordning och exkludering gentemot majoritetssamhället förstärks och reproduceras.

De los Reyes gjorde senare studien *Folkhemmets paradoxer, genus och etnicitet i den svenska modellen* (2000) där hon analyserar hur utrikes födda kvinnor blivit osynliggjorda i svensk historieskrivning. Hon uppmärksammar hur kategorin "kvinna" endast verkar vara svenska kvinnor och "invandraren" är invandrarman, eller till och med en tämligen könlös kategori. De los Reyes beskriver i studien hur hon uppmärksammat att den svenska modellens ambition till att bidra med jämställdhet och ökad välbefinnande för "alla" i själva verket kom att domineras av exkluderande mekanismer och åtskillnad mellan kön och etnicitet på arbetsmarknaden. Fram till 1955 bestod arbetskraftsinvandringen faktiskt främst av utrikes födda kvinnor vilket föranledde en högre förvärvsfrekvens för denna grupp jämfört med

svenska kvinnor (ibid.). Trots det kom alltså den svenska modellens utformning endast att förstärka föreställningen om utrikes födda kvinnor som osjälvständiga med en traditionell kvinnoroll som är underordnade männen, medan svenska kvinnor istället uppmuntrades till utveckling inom förvärvsarbete. Mot bakgrund av studien menar de los Reyes att för att förstå ojämlikhet på exempelvis arbetsmarknaden kan fenomenet inte bara studeras utifrån könsskillnader, utan måste förstås *integrerat* med andra faktorer såsom klass och etnicitet för att synliggöra vilka maktordningar som producerar och reproducerar människors livsvillkor.

Vidare har Salem Yohannes (2014) har genomfört intervjustudien "*Don't touch my hair*" för att undersöka svarta kvinnors upplevelser av att bli betraktad som avvikande utifrån svenska professionella normer kring hur man "bör" se ut på arbetsplatsen. Studien synliggjorde hur kommentarer eller beröring av intervjupersonernas hår föranledde en upplevelse av att bli exotifierad och rasifierad på sin arbetsplats. Analysen kom således att belysa den sociala betydelse som svarta kvinnors hår tillskrivs utifrån föreställningar präglade av rasism och exotifiering. Mot bakgrund av att Yohannes studie endast är en kandidatuppsats bör inte studien ses som tidigare forskning. Trots det har hennes studie kommit att nämnas i flera kunskapsrapporter kring ämnet vilket ligger till grund för varför vi trots allt finner studien värd att framföra (se exempelvis Länsstyrelsen, 2019).

När det kommer till kvinnors möjligheter att avancera till ledande positioner tenderar de flesta studier fokusera på skillnader mellan kvinnor och mäns förutsättningar utifrån en feministisk teori om könsmaktsordning. Men genom att anta en feministisk förklaringsmodell har man enligt de los Reyes, Molina & Mulinari (2002) traditionellt sett förbisett en etnisk differentiering. De menar att frågan om kvinnors rätt att inte diskrimineras på grund av etniskt ursprung allt för ofta försummas inom svensk feministisk forskning. På samma sätt beskriver de att forskningen om invandrare i Sverige har påvisat en slående "könsblindhet". Sammantaget går det att framvisa en avsaknad av svensk forskning som analyserar *samspelet* mellan kön och etnisk diskriminering. När man exempelvis intresserat sig för att studera fenomen som hedersmord, patriarkala familjer och "utsatta flickor" har man i stället skapat en diskurs där man placerar dessa invandrare *utanför* ett "svenskt" jämställt samhälle vilket snarare intensifierar dessa kvinnors utsatthet. De los Reyes, Molina & Mulinari menar därmed att resultatet av att inte analysera hur alla män och kvinnor konstrueras genom social över- och underordning i *relation* till ett rasifierad och klassindelad samhälle gör att vi förlorar viktig kunskap om hur rasistiska ideologier präglar vår uppfattning om sociala fenomen – på alla nivåer (ibid.).

3.4 Internationella studier om svarta kvinnor på arbetsmarknaden

Inom Sverige har vi som sagt inte funnit några studier som belyst afrosvenska kvinnors möjligheter att avancera till en ledande position på arbetsmarknaden. Däremot finns det mer tidigare forskning att hämta från internationella studier om svarta kvinnors möjligheter att avancera på arbetsmarknaden.

En studie genomförd av Sanchez-Hucles och Davis (2010) skildrar hur alla kvinnor, i synnerhet afroamerikanska kvinnor, stöter på särskilda utmaningar i strävan att uppnå samt utföra ledande positioner i arbetslivet. Sanchez-Hucles och Davis beskriver hur särskilt vita män ofta tillskrivs egenskaper som dominans och handlingskraft vilka associeras med gott ledarskap. Kvinnors attribut antas istället bestå av medkänsla och hjälpsamhet vilket inte betraktas som lika åtråvärda attribut hos en ledare. Sanchez-Hucles och Davis beskriver vidare hur kvinnor, på grund av dessa föreställningar, möts av ett "glastak" eller en "labyrint" fylld med utmaningar, varierande angrepp eller okända territorium som de måste passera eller bryta sig igenom för kunna klättra på karriärstegen. För att nå en ledarroll krävs det också att en kvinna har "rätt" attityd, där egenskaper som vänlighet och hjälpsamhet ska möta kvaliteter såsom beslutsamhet i en balansgång. Dessutom menar Sanchez-Hucles och Davis att männen istället möts av en "glashiss" eftersom de redan från början tillskrivits egenskaper som främjar vägen till ledande positioner. Vidare kommer de kvinnor som trots allt lyckats bryta sig igenom glastaket alltid att jämföras med män och därigenom få sina prestationer ordentligt granskade.

Vidare menar Sanchez-Hucles och Davis (2010) att komplexiteten ökar ytterligare för den svarta kvinnan eftersom hon utifrån sin etnicitet ställs inför hårdare krav än vita kvinnor på arbetsmarknaden. När det kommer till aspekter såsom lön tjänar den svarta kvinnan mindre än den vita mannen, den vita kvinnan och den svarta mannen. Den svarta kvinnan får dessutom i lägre grad befördran, är utsatt för högre yrkesmässig segregation och får orättvis behandling gällande utbildning och stöd på arbetsplatsen. När svarta kvinnor emellertid lyckas klättra på karriärstegen och uppnå ledarroller vittnar de om att pressen att anpassa sig och inte göra misstag ökar, och dessutom upplever dessa kvinnor också större isolation och mer stress. Den svarta kvinnan har alltså en rad aspekter att förhålla sig till och hantera, samtidigt som de strävar efter att vidmakthålla en positiv självbild (ibid.).

Svarta kvinnor utgör endast *en* procent av alla företagsledare i USA enligt Holder, Jackson & Ponterotto (2015) som menar att rasism utgör en kritisk faktor när man förklarar denna underrepresentation av afroamerikanska ledare. En studie genomförs med tio afroamerikanska kvinnor som trots marginalisering och begränsningar inom karriären har lyckats nå ledarroller, och samtliga tio kvinnor berättar att de nästan oavbrutet utsatts och utsätts för rasism på arbetsplatsen. Trots framgång i karriären ifrågasätts deras kompetens och intelligens av människor på arbetsplatsen. Enligt Holder, Jackson & Ponterotto kan rasism uttrycka sig i modern rasism som beskrivs som en mer diskret, indirekt och tvetydig form, vilket också gör den svårare att urskilja. Den moderna rasismen återfinns i vardagen genom exempelvis komplimanger, jargonger, skämt eller liknande. Kvinnorna i studien berättar att de använder sig av olika strategier för att hantera denna form av vardagliga och indirekta rasismen de möter på arbetsmarknaden. Strategierna innefattar att stärka sin emotionella kapacitet, få bekräftelse och stöd från nära, känna trygghet, försöka växla perspektiv samt prata med andra som har liknande erfarenheter (ibid.).

Essed publicerade 1991 boken ”*Understanding everyday racism*” som innehåller en omfattande forskning kring modern och vardaglig rasism och upprättande av sociala strukturer. Studien inkluderar djupintervjuer med 55 svarta högutbildade kvinnor från USA och Nederländerna som delat över två tusen olika erfarenheter av rasism. Idén kring studien var att undersöka hur vardaglig rasism kan se ut samt belysa viktiga dimensioner kring hur denna upplevs och utmanas av respondenterna. Essed påvisar hur erfarenheterna från den svarta kvinnan bildar en konstruktion där aspekter som etnicitet, klass och kön sammanstrålar och bildar ett förtryck. Den svarta kvinnan ställs sedan inför komplexiteten av att separera dessa olika element av sin identitet för att få reda på vilken aspekt som ligger till grund för den erfarna diskrimineringen. Studien illustrerar hur svarta kvinnor exkluderas och marginaliseras inom alla sektorer av samhället vilket avsevärt påverkar chanserna till anställning, men också möjligheten att avancera inom karriären (Essed, 1991). För de svarta kvinnorna ställs högre krav på prestation på arbetsmarknaden jämfört med vita kollegor och svarta män, och får trots det färre möjligheter till befordran. Svarta kvinnor behöver dessutom en större uthållighet eftersom de möter ofrånkomliga motgångar utifrån deras kön eller etnicitet. Studien visar även på att svarta kvinnor ofta stereotypiseras negativt vilket har en stor påverkan på deras identitet och självbild. Essed påtalar hur vardaglig rasism, som konstant återkommer, blir kulturellt normaliserande och fungerar som systematisk diskriminering av minoriteter, vilket förstärker majoritetens privilegier.

3.5 Sammanfattning

Forskningsöversikten belyser flera områden som är relevanta för vår undersökning. Först presenteras en rapport som ger en påtaglig insyn kring afrofobi och hur det råder en stor brist på kunskap och medvetenhet om afrosvenskars situation idag. Rapporten synliggör hur afrosvenskars utsatthet genomsyrar flera områden i livet, som till exempel utbildning och arbetsliv. Vidare lyfter forskningsöversikten några kvantitativa studier som gjorts på afrosvenskars möjligheter på arbetsmarknaden. Studierna visar att afrosvenskar i högre grad än övrig befolkning erfar motstånd kring karriärutveckling samt att nå chefs- eller ledande positioner. De är också den grupp som har lägst avkastning på utbildning i form av lön och högstatusyrken. Undersökningen svarar däremot inte på frågan om *hur* och *varför* rasism och diskriminering förekommer. Wolgast, Molina och Gardells föreslår därför i slutet av deras rapport om antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden (2018) att denna kunskap bör kompletteras med kvalitativa studier som kan ge en djupare förståelse om hur och varför strukturer som rasism verkar som exkluderande mekanismer för afrosvenskar på arbetsmarknaden.

Forskningsöversikten synliggör dessutom en brist på svenska studier som undersökt sambandet mellan kön, klass och etnisk diskriminering. I själva verket har studier som berört rasism och etnisk diskriminering tenderat framstå som något ”könsblind”, medan studier som studerat skillnader mellan kvinnor och mäns möjlighet att avancera till ledande positioner förbisett etnisk differentiering. Därför presenterar vi i forskningsöversikten tre internationella studier som integrerat kategorierna etnicitet och kön på arbetsmarknaden. Det framgår i dessa studier hur kvinnor stöter på särskilda utmaningar jämfört med män i strävan att uppnå och utföra ledande positioner. Vidare framhålls hur svarta kvinnor vittnar om att ställas inför hårdare krav i jämförelse med vita kvinnor på arbetsmarknaden. Slutligen beskrivs det hur svarta kvinnor som trots allt gjort karriär eller lyckats erhålla en ledande position i stället vittnar om en intensifierad press att prestera vilket leder till en ökad känsla av stress, isolation samt problem med att vidmakthålla en positiv självbild.

Sammantaget kan vi konstatera att det finns en kunskapslucka utifrån en kvalitativ och erfarenhetsbaserad kunskap om hur diskriminerande och exkluderande strukturer kan komma att påverka afrosvenskars karriärutveckling och möjligheter att erhålla en ledande position. Därtill saknas svenska studier som undersöker karriärutveckling och erhållandet av ledande positioner i relation till kön, etnicitet och klass. Mot bakgrund av detta anser vi att vår studie,

som undersöker afrosvenska kvinnors erfarenheter av att erhålla en ledande position, kan bidra med ny och viktig kunskap på ett ännu utforskat område.

4. Teorier och begrepp

I följande avsnitt presenteras de teorier och teoretiska begrepp som valts ut för att analysera vår empiri. Först presenteras postkolonialismen som ger en grundläggande förklaring till vår teoretiska hållning, och hjälper oss att förstå hur historiska strukturer produceras och reproduceras. Därefter presenteras ett teoretiskt förhållningssätt till rasism utifrån två förklaringar: institutionell rasism och vardagsrasism. Sedan kommer en redogörelse för Bourdieus klassteori med fokus på kulturellt-, socialt-, ekonomiskt och symboliskt kapital, för att kunna analysera hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner verkar på en plattform där kön, klass och etnicitet skapar och agerar på olika villkor. Slutligen redogörs för ett intersektionellt perspektiv som bidrar till att analysera skärningspunkten mellan kategorierna kön, etnicitet och klass.

4.1 Postkolonialism

Kolonisation innebär att en stat övertar ett område utanför sitt eget land till sitt förfogande (Giddens & Sutton, 2017). Kolonialismen betecknar därför när länder ockuperar, styr över och utnyttjar andra länder. Kolonialismen har funnits sedan urminnes tider och möjliggjorde för vissa länder att lägga beslag på resurserna i de koloniserade länderna. På så vis kunde de återinvestera intäkterna i sina egna stater vilket möjliggjorde utveckling av landet i större utsträckning, en utveckling som då blev omöjlig för de utsatta länderna. Genom att leva på koloniernas resurser kunde moderländerna ytterligare vidga sin makt och prestige. Den moderna europeiska kolonisationen var särskilt grym och har satt prägel på hur världen har kommit att utvecklas och ser ut än idag (Loomba, 2005). De europeiska länderna nöjde sig inte med att enbart utvinna värdefulla råvaror i de koloniserade länderna utan förändrade även deras ekonomiska system, språk samt religion och försatte landet i svåra beroendeförhållande. Invånarna i de koloniserade länderna utsattes genom detta för betydande avhumanisering (Kamali, 2005).

Betydelsen av kolonialismen innebär att moderländerna tillsammans med dess population etablerar övertygelse om att de vita är överlägsna vilket påbörjar en kategorisering av människor som ”vi” och ”de andra” (Kamali, 2005). Ockupationerna och utnyttjandet av andra länder och människor innebär att svarta ansågs vara en underlägsen ”ras” tillsammans med landets kultur. Att placera svarta underst i hierarkin legitimerade kolonialismens

frammarsch och förstärkte motsatsförhållandet mellan vita och svarta. Vita anses under denna period som intelligenta, moraliska och rationella som åtagit sig uppgiften att frälsa och civilisera den svarta befolkningen som beskrivs vara djurisk och vild. Mot bakgrund av detta kunde de vita använda medel såsom tortyr och folkmord för att förstärka sin makt (ibid.).

Med hjälp av postkolonialism som teoretisk ansats kan man undersöka konsekvenserna av den europeiska kolonialismen och beskriva på vilket sätt effekterna präglat vissa delar av världen (Giddens & Sutton, 2017). Inte nog med att kolonialismen har påverkat länders teknologiska, politiska, ekonomiska och kulturella utveckling menar postkolonialismen att de rasistiska och hierarkiska ideologierna fortsatt präglar det europeiska och därmed svenska samhället (Kamali, 2005). Synsättet om den vita dominansen lever kvar och befäster kategoriseringen av ”vi” och ”dem”. Alltså har den historiska kolonialismen både påverkat och påverkar samhällets strukturer, och innebär i förlängningen att rasism och diskriminering reproduceras än idag. Sara Ahmed (2010) har med hjälp av postkoloniala förståelser beskrivit hur vissa rum eller institutioner gjorts ”vita” vilket leder till att olika kroppar får olika tillträde till olika rum. Hon beskriver hur rummets vithet till och med förstärks när icke-vita kroppar träder in i rummet. Den icke-vita kroppen blir rasifierad och betraktad som avvikande medan den vita kroppen kan träda in i rummet utan att känna sig obekvämt. Detta går i linje med Aida Harvey Wingfields (2012) utveckling av begreppet *tokenism*. Tokenism görs på arbetsplatser när en befordran eller anställning av en icke-vit person används som ett bevis för arbetsplatsens jämställdhet eller mångfald men blir i själva verket ett tecken på hur svarta kroppar används för slippa se problemet med den egentliga vithetsnormen (ibid.).

4.2 Rasism

Beroende på perspektiv och kontext har rasism definierats på många olika sätt historiskt. I denna studie väljer vi att anta rasism utifrån en marxistisk inriktning vilket innebär att man inte utgår ifrån att rasism bara består av idéer, fördomar eller attityder utan om handlingar och praktiker (Hellström, 2016). En marxistisk inriktning av rasism fokuserar därmed på hur rasism och strukturell diskriminering återfinns i det politiska systemet och hur det i förlängningen antas att premiera eller degradera människors värde. Miles och Brown (2003) betonar vikten av att förstå hur rasism alltid kommer samvariera med klass och materiella förutsättningar, som under kolonialismen kom att förändra produktionsförhållandena mellan de vita européerna och befolkningen i Afrika. Med produktionsförhållande avses de villkor som utgörs av samhället som i förlängningen påverkar hur människor organiserar sig för att

erhålla arbete och lön (ibid.). Det postkoloniala arvet kommer alltså fortfarande påverka arbetsmarknaden idag. Sammantaget innebär rasism därför inte bara något som *tänks* utan något som *görs* i ett strukturellt sammanhang, vilket kommer att produceras och reproduceras oberoende av aktörens intention (Hellström, 2016). I följande avsnitt redogör vi för två former av rasism.

4.2.1 Institutionell rasism/strukturell diskriminering

Black Power-rörelsen i USA var de första som i slutet av 60-talet lanserade begreppet institutionell rasism (Hellström, 2016). Begreppet syftar till att rikta bort fokus kring rasism som en individuell företeelse utan istället belysa hur rasism görs via samhällets institutioner. I lagar, policys och rutiner görs rasism genom att förneka vissa grupper tillträde till olika sociala arenor, som exempelvis arbetsplatser, vilket kan förklaras som resultatet av att bli "rasifierad". I Sverige används ofta termen "strukturell diskriminering" för att beteckna liknande angreppssätt (ibid.). Genom att analysera institutionella sammanhang kan vi få en ökad förståelse för hur rasism uttrycks och samverkar på olika nivåer; makro, meso och mikro. Hellström (2016:25) förklarar att "strukturella omständigheter (makro) utgör ramarna utifrån vilka institutionella processer, institutionella praktiker som kopplas till ett meso-plan (som befinner sig mellan mikro och makro) som i sin tur sätter betingelserna för enskilda individers handlande (mikro)." För att förstå en enskild individs "rasistiska handlande" bör vi därför studera sambandet mellan de strukturella ramarna som implicit eller explicit frammanat beteendet eller attityderna.

4.2.2 Vardagsrasism

Hellström (2016) beskriver hur begreppet vardagsrasism talar om hur makrostrukturella processer uttrycks genom mikroprocesser i vardagen. Essed (2005) är genom sina vardagliga berättelser och skildringar av rasism starkt förknippad med begreppet vardagsrasism. Genom att intressera sig för personliga erfarenheter menar Essed att vi kan erhålla kunskap om hur och var rasismen uttrycks, vilket i förlängningen hjälper oss att avslöja när "vanliga situationer blir rasistiska situationer" (Essed, 2005:89). Vardagsrasism är alltså systematisk och reproduceras genom interaktion mellan människor, vilket kan innebära att tämligen all dagliga uttryck egentligen talar för en dold och djupt rotad rasism (Hellström, 2016). Essed (2005) redogör vidare för hur man kan upptäcka rasifierade handlingar och uttryck genom att anta tre analytiska begrepp. Inledningsvis sker en *marginalisering* av de som identifieras som rasmässigt eller etnisk annorlunda. Därefter menar Essed att praktikerna kan synliggöra

föreställning av *problematisering* som är riktad mot andras kultur eller identitet. Slutligen sker en *repression* mot denna grupp genom psykiskt eller fysiskt våld. Genom att studera samspelet mellan dessa tre begrepp i en vardaglig händelse kan vi enligt Essed urskilja hur strukturell diskriminering reproduceras i vardagliga aktiviteter. Att bekämpa vardagsrasismen är nödvändigt då långvariga påfrestningar kan leda till både psykiska och fysiska besvär. Sammantaget menar Essed att förståelsen av rasism inte ska reduceras till enskilda och extrema händelser såsom fysiskt våld. Det ska inte heller avskiljas till något som uppträder helt oberoende av enskilda individer. Essed vill istället peka på de till synes enkla och triviala handlingar som till slut nästan tas för givna men i förlängningen upprätthåller en strukturell rasistisk dagordning.

4.3 Bourdieus teori om fält och kapital

Med inspiration från bland annat Weber och Marxs teorier om klass kom sociologen Pierre Bourdieu (1995) att utveckla ett teoretiskt ramverk utifrån en förståelse om klass som kapital. Kapitalteorin utgår ifrån en föreställning om att vi individer formas genom socialisering från bland annat vår uppväxtmiljö vilket fostrar oss till vissa särskilda normer, språk och uppträdanden. Hur vi uppträder kommer dessutom utmärka ens klasstillhörighet som i förlängningen bidrar till ett särskilt socialt och kulturellt arv. För att förstå hur denna socialiseringsprocess formar människors livsmöjligheter och villkor kommer vi att använda oss av Bourdieus begrepp; fält och symboliskt kapital.

4.3.1 Fält

Ett *fält* är enligt Bourdieu ett socialt rum som under en viss tid och plats kan utveckla ett socialt fält. Ett grundantagande i fältbegreppet bygger på att det sociala livet är konstruerat utifrån olika symboliska och kulturella trosföreställningar samt med ett eget värderingssystem och dominansförhållanden (Carlhed, 2011:284). Detta innebär att det inom varje fält finns en förgivettagen ordning kring vad som anses naturligt eller "rätt", vilket Bourdieu kallar för *doxa*. Begreppet *doxa* kom ur Bourdieus forskning på hur vardagliga handlingar kan synliggöra våra sociala och symboliska ordningen i samhället. Vi kan alltså dels synliggöra vad som idag anses som accepterat eller inte inom det sociala fältet genom våra symboliska handlingar men också hur strukturerna i sin tur produceras och reproduceras. Här kan exempelvis utbildningssystemet enligt Bourdieu verka som ett av samhällets viktigaste socialiseringsmekanismer. Dessutom kan systemet i sig också fungera uteslutande eller som

en klassificerande mekanism utifrån erkännandet av utbildningen inom olika fält (ibid.). En viktig aspekt av begreppet fält är förståelsen om att det sociala rummet antas ordnas utifrån objektiva maktrelationer mellan olika sociala positioner. Detta innebär att fältet också karaktäriseras genom en kamp om makt och legitimitet mellan respektive aktörs inom fältet. Fältet utgörs i själva verket av en uppsamling av olika aktörer som med ett fältspecifikt kapital kommer att positionera aktörerna olika utifrån deras dominansförhållanden. Sammantaget blir betydelsen av makt central i Bourdieus fältbegrepp då aktörers makt påverkar deras dominans och legitimitet inom fältet (ibid.).

4.3.2 Symboliskt kapital

Begreppet kapital är en stor del av Bourdieus (1984) forskning och innefattar tillgångar, resurser och värden och är en eftertraktad grundsten inom ett fält. Dessa attraktiva tillgångar är vad som utgör ett kapital, som Bourdieu (1995) delar upp i ekonomiska, kulturella och sociala kapital. Ekonomiskt kapital inbegriper en individs materiella tillgångar samt kunskap om ekonomins spelregler. Det kulturella kapitalet påverkas av utbildning, kunskap och erfarenheter, men antas också uttryckas genom individens sätt att prata, tänka eller uppfatta saker. Kulturellt kapital är ofta associerat till en viss "finkultur" utifrån att du bär på goda kunskaper om konst, litteratur eller musik. Slutligen består det sociala kapitalet av de resurser en individ bär på genom sitt kontaktnät, som exempelvis släktskap, yrkeskontakter eller vänner. Den huvudsakliga formen av kapital är dock det *symboliska kapitalet*, som definieras av omgivningens erkännande, tro och tillit, vilket i förlängningen avspeglas i socialt erkännande.

Bourdieu (1995) menar därmed att symboliskt kapital fungerar som ett slags erkännande-kapital som kan bringa legitimitet, som i sin tur ger auktoritet och tyngd inom ett fält. Bourdieus paradigm gör att symboliskt kapital bringar makt, auktoritet och inflytande på grund av att det finns en ojämn fördelning av just kapital. Således bildas en hierarki inom fältet där stora kapitalinnehavare får höga sociala positioner i jämförelse med individer med små kapital som får en underordnad social position. Det symboliska kapitalet innehar dock inte enbart kapital i positiv bemärkelse utan kan också existera i form av negativt kapital som implicit leder till stigmatisering.

Utifrån ett fält kan ett klassifikationssystem ställas upp, där Bourdieu (2020) menar att dominerande aktörer har makten att påverka individens sociala position. De ting som inte erkänns av ledande aktörer kan innebära att individerna sociala positioner försvagas och får

lägre klasstillhörighet, och givetvis kan således erkännande av andra individer innebära en förstärkning av deras sociala position till en högre klasstillhörighet. Carlhed (2011) menar att en individs fullständiga kapitalsammansättning analyseras utifrån vilket socialt rum eller fält man tillträder, samt i relation till vilka existerande klasser/grupper som har makt och inflytande där. Härigenom finns möjlighet att förklara sociala grupperingar i ett bredare socialt system än bara klass enligt en klassisk vertikal linje (överklass, medelklass, arbetarklass), genom att även inkludera en horisontell linje som representerar polariseringen mellan olika former av kapital. Tillträde till olika positioner inom fält ges alltså inte enbart baserat på individens totala mängd kapital utan också utifrån individens specifika sammansättning av kapital.

4.4 Intersektionalitet

Genom ett intersektionellt perspektiv på klass, etnicitet och kön kan man enligt de los Reyes och Mulinari (2005) belysa hur olika sociala kategorier och maktstrukturer *samspekar* med varandra. Begreppet intersektionalitet kommer ur bland annat postmodern feministisk teori, postkolonial teori och black feminism där man analyserar hur ojämlikhet och maktstrukturer interagerar mellan konstruerade kategorier som till exempel kön, etnicitet, klass och ras (ibid.). Genom att studera skärningspunkten av dessa kategorier kan vi synliggöra hur ojämlikhet och maktstrukturer produceras och reproduceras i vår sociala värld.

Nina Lykke presenterar i sin artikel "*Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen*" (2003) en historisk genomgång av begreppet. Lykke redovisar hur ordet "intersectionality" kommer från verbet "to intersect", vilket betyder att genomskära, och beskriver hur begreppet används för att analysera samverkan mellan olika samhällliga maktasymmetrier utifrån olika kategorier. Lykke påvisar däremot vikten av att inte använda begreppet i form av en additiv metod där flera exkluderande faktorer läggs på varandra. Hon menar att "tvärtom rymmer intersektionalitetsbegreppet en förståelse för att maktasymmetriernas olika dimensioner, och deras effekter, är oupplösligt förbundna med varandra genom en dynamisk interaktion" (Lykke, 2003:48). En kritik mot begreppet har varit att man kan anlägga en analytisk ansats av oändliga kategorier och maktasymmetrier, och då antas analysen komma att bli något överväldigande. Men Lykke menar att vid analys av inkludering och exkludering av olika analyskategorier måste forskaren göra medvetna val av analyskategorier utifrån kontext. Å andra sidan belyser hon att problemet snarare har varit att forskare och politiker tidigare *inte* integrerat flera analyskategorier - och där kan en

intersektionell analys utmana oss till att inkludera fler dimensioner för att nå en djupare förståelse av maktasymmetriernas olika dimensioner.

De los Reyes och Mulinari (2005) har också riktat en antirasistisk kritik till den ”vita” feminismen som på ett nästan eurocentriskt vis talar om den ”universella kvinnan”. Då genusforskningen utgått från vita heterosexuella västerländska medelklass-kvinnors erfarenheter av patriarkatet har man därmed osynliggjort andra kvinnors erfarenheter. Därför påvisar los Reyes och Mulinari hur en intersektionell analys i stället ska hjälpa oss lyfta in *fler* dimensioner som etnicitet och klass för att tydliggöra maktstrukturer och exkluderande mekanismer. Framför allt betonar de vikten av hur ett intersektionellt perspektiv kan bidra till en djupare och mer mångsidig förståelse av rasifierade kroppars upplevelser av exkludering. Genom att aktivt anta en intersektionell analys menar de los Reyes och Mulinari att vi kritiskt tvingas granska våra normer och ifrågasätta vår tidigare föreställning av kunskap. Utifrån en mer marxistisk hållning till intersektionalitet, som de los Reyes och Mulinaris förmedlar, bör vi alltså inte tolka kategorierna “kvinna” och “afrosvensk” som två olika sorters utsatthet som i förlängningen gör att någon är “dubbelt” utsatt om man både är afrosvensk och kvinna. Utan ett intersektionellt perspektiv ska hjälpa oss att studera hur maktrelationer fungerar som ett system “utan att förfalla i en ontologisk rangordning om ojämlikhetens primat” (de los Reyes & Mulinari, 2005:11).

Sammantaget kan vi genom ett intersektionellt perspektiv också erhålla en fördjupad kunskap om samspelet mellan Bourdieus kapitalteori och teori om rasism i relation till vår empiri. Dessutom kan vi med hjälp av förståelsen om det postkoloniala perspektivet analysera hur koloniala och rasistiska tankemönster upprättats och reproduceras som ett system för att möjliggöra kapitalistiska intressen för de som redan har en högre position i samhället (Kamali, 2008).

5. Forskningsmetod

För att erhålla förståelse för utformningen av vår undersökning kommer vi i detta avsnitt redogöra för val av metod, urval, genomförande, samt analysmetod och etiska överväganden. Avslutningsvis kommer studiens metodologiska kvalitet diskuteras utifrån studiens styrkor och svagheter i relation till begreppen validitet och reliabilitet.

5.1 Val av metod

För att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar om afrosvenska kvinnors erfarenheter av karriärutveckling har vi valt att använda oss av en intensiv och kvalitativ forskningsmetod. Denna metod uppmärksammar den enskildes tankar, känslor och erfarenheter, och erbjuder därmed en djupdykning i en individs sociala verklighet (Jacobsen, 2012). Den intensiva och kvalitativa forskningsmetoden ger oss dessutom möjlighet att kartlägga, tolka och förstå respondenternas upplevelse av en viss kontext vilket ligger i linje med studiens syfte. Vi har med hjälp av vår utvalda forskningsmetod genomfört sex intervjuer med afrosvenska kvinnor på ledande positioner. Dessa intervjuer har alstrat omkring 250 minuters insamlat ljudmaterial som har transkriberats och resulterat i över 50 sidors insamlade data.

Eftersom vår önskan är att få en inblick i och djupare förståelse kring forskningsdeltagarnas känslor och erfarenheter i en särskild kontext har vi valt att utföra individuella semistrukturerade intervjuer (Jacobsen, 2012). Detta innebär att intervjun delvis struktureras för att leda samtalet mot syftet och frågeställningarna som ska besvaras, men respondenten ges ändå ett stort utrymme att besvara frågor på ett ohämmat och fritt vis. Vårt förhållningssätt och intention inför datainsamlingen har varit att inte begränsa forskningsdeltagarnas berättelser. Intervjuerna präglas därför av deras tankar, känslor och erfarenheter som grundats i ord och skildringar. På förhand har en pre-strukturerad intervjuguide (se bilaga 4) utformats för att hjälpa oss få svar på våra frågeställningar. Intervjuguiden är konstruerad utefter studiens syfte och utgör öppna frågor som berör studiens frågeställningar och tema (ibid).

5.2 Urval

För att besvara studiens syfte och frågeställningar sökte vi intervjupersoner som uppfyller två primära kriterier: att de skulle identifiera sig som afrosvenska kvinnor samt besitta en ledande position. Detta utgör en urvalsprincip som ofta används inom kvalitativ forskning vilket Bryman (2018) benämner som *målstyrda urval*. Ett målstyrt urval innebär att vi aktivt söker ett urval som ämnar kunna besvara undersökningens forskningsfrågor och syfte. För att tydliggöra begreppet afrosvenskar använde vi oss av definitionen tecknad av Mångkulturellt centrum (2014) som menar att afrosvenskar är det urval svenska invånare som har någon form av afrikanskt påbrå. Kategorin omfattar alltså inte bara de som invandrat från Afrika utan också de med minst en förälder med afrikanskt ursprung och som är uppväxt i Sverige. Med ledande position menar vi de som besitter ett mer eller mindre övergripande ansvar för en organisation, grupp eller projekt på en arbetsplats. Vidare krav är att urvalsgruppen ska vara bosatt och arbeta i Sverige, men vi har däremot inte avgränsat urvalet geografiskt utifrån vart i Sverige de bor. Urvalet är inte heller begränsat utifrån vilken bransch urvalet är verksamma inom eller vilken ålder de är för att nå en större bredd av erfarenheter.

Vid målstyrda urval är det vanligt att använda flera olika urvalsmetoder (Bryman, 2018). För att säkerställa relevanta intervjupersoner har därför olika kombinationer av flera urvalsmetoder används. Vi inledde sökandet efter intervjupersoner genom att kontakta en nyckelperson som vi tidigare kommit i kontakt med i anslutning till en föreläsning om rasism. Nyckelpersonen besitter särskild kompetens kring frågor om rasism på arbetsplatser vilket föranledde ett nätverk som kunde passa vårt önskade urval. Därigenom fick vi tips på personer som kunde passa vårt urval som vi kontaktade via LinkedIn (se bilaga 1). En av de två personer som tackade ja via LinkedIn kom dessutom att tipsa vidare om fler passande respondenter. Detta tillvägagångssätt kan beskrivas som ett kombinerat målstyrt urval samt snöbollsurval därför att respondenterna tipsade om fler möjliga respondenter (ibid.).

Därefter postades ett inlägg i Facebook-gruppen ”Postkolonialt Perspektiv” där vi presenterade studiens syfte och krav på urval (se bilaga 2). De som var intresserade att delta i studien ombads kontakta oss via personligt meddelande. Andra gruppmedlemmar som inte uppfyllde urvalskriterierna kom med tips eller skickade vidare inlägget till andra som sedan hörde av sig till oss i samband med inlägget. Snöbollseffekten fortsatte tills vi slutligen hade sex intervjudeltagare där två kom ur en direkt förfrågan från oss via LinkedIn och fyra kom genom att deltagarna hörde av sig till oss i samband med inlägget i Facebook-gruppen.

Nackdelen med att rekrytera respondenter via sociala medier är att inte alla människor finns på dessa plattformar, vilket kan riskera att ge ett skevt urval. Dessutom kan intressegrupper på sociala medier som exempelvis "Postkolonialt perspektiv" resultera i ett urval där erfarenheter färgas av endast ett perspektiv på problemet. Å andra sidan kom vårt slutliga urval inte endast från de som tillhörde Facebook-gruppen, utan dels genom LinkedIn samt genom att gruppmedlemmar tipsade andra utanför gruppen att kontakta oss. Genom att flera deltagare hörde av sig i eget intresse har även ett typ av självurval använts, vilket kännetecknas av att respondenter väljer ut sig själva (Jacobsen, 2012). Nackdelen med självurval kan vara att studiens urval domineras av personer som själva finner ett särskilt intresse i frågan och därför inte går att jämföra med populationen i stort (ibid.) Å andra sidan var studiens syfte att söka en bredd och förståelse av hur dessa afrosvenska kvinnor erfar sin egen karriärutveckling och inte generalisera informationen till resten av befolkningen eller populationen. Dessutom anser vi att ett intresse och självreflektion av sin egen karriärresa kopplat till etnicitet eller kön snarare ökar möjligheten för en djupare förståelse av ämnet, vilket vi anser kan berika studiens resultat.

I vår studie har sex personer intervjuats vilket vi ansåg var ett rimligt antal i förhållande till undersökningens tidsbegränsning och syfte. Enligt Bryman (2018) präglas kvalitativa urvalsmetoder av ordens betydelse snarare än antal undersökningsenheter. Däremot är det viktigt att urvalet kan bidra till en teoretisk mättnad vilket försvåras vid allt för litet urval, samtidigt som ett för stort urval kan försvåra en djupgående analys. I samband med rekryteringen av intervjupersoner har vi försökt vara noga med att betona vårt intresse av deras erfarenhet av karriärutveckling samt erhållandet av ledande positioner. Med detta menar vi att intervjupersonerna inte nödvändigtvis behöver haft erfarenhet av just rasism eller diskriminering i samband med deras yrkesresa. Däremot vill vi inte dölja studiens intresse av deras erfarenheter utifrån en frågeställning kring hur strukturer som rasism eventuellt har eller kan ha påverkat deras karriärutveckling.

5.3 Intervjupersoner

Av studiens sex intervjupersoner är fyra personer födda i Sverige, en är adopterad och en av intervjupersonerna flyttade till Sverige som fyraåring. Alla har minst en förälder med ursprung från subsahariska Afrika och den afrikanska diasporan. Samtliga respondenter innehar en universitetsutbildning och har mellan ett till femton års erfarenhet av att arbeta i en ledande position. Intervjupersonerna verkar inom olika arbetsområden och sektorer som

kommunalt, statligt, ideellt och privat vilket tillsammans täcker ett brett spektrum av erfarenheter från olika arbeten och institutioner.

I studiens analys och resultat kommer intervjupersonerna att erhålla fingerade namn för att anonymiseras (Bryman, 2018). Vi vill därtill undvika avhumaniserade namn så som "Respondent 1, 2, 3..." för att undvika typifiering och framvisa att afrosvenska kvinnor inte är en homogen grupp. Denna tanke har växt i samband med hashtags som "SayHerName" och "SayTheirName" vilka tog form genom rörelsen Black Lives Matters år 2020, och syftar till att motarbeta synen om att svarta endast är en grupp utan vill erkänna alla som unika individer med olika livshistorier och erfarenheter (Say Their Names, 2021).

5.4 Genomförande av intervjuer

Sex intervjuer har genomförts med afrosvenska kvinnor på ledande positioner. Med hänsyn till den aktuella smittspridningen av Covid-19 samt möjligheten att intervjua respondenter oavsett deras geografiska position har vi valt att genomföra intervjuerna digitalt via onlineforumet Zoom. Nackdelen med att använda sig av ett onlineforum för att genomföra intervjuer kan vara att man missar gestikuling och kroppsspråk. Däremot har vi heller inte för avsikt att studera detta, och fördelarna väger tyngre att kunna motivera intervjuer online. Intervjuerna varade mellan 30-60 minuter vilket var ungefär så länge som vi hade förutspått på förhand. I samband med intervjuernas genomförande efterfrågades återigen respondenternas samtycke att frivilligt medverka samt tillåtelsen att spela in intervjuerna. Under intervjuerna användes en pre-strukturerad intervjuguide (se bilaga 4) som hjälpverktyg för att kunna ställa relevanta frågor kring studiens teman (Jacobsen, 2012). På samma gång hade vi för avsikt att bibehålla en flexibilitet i intervjun för att främja respondenternas öppenhet och gensvar, vilket innebar att vi också kunde fråga den pre-strukturerade intervjuguiden och istället fokusera på att ställa relevanta följdfrågor till varje individ. På så sätt kunde vi göra en djupdykning i respondenternas personliga erfarenheter (Bryman, 2018). Detta innebär att intervjuerna kunde starta på ett liknande sätt, för att sedan ta olika vändningar beroende på vad respondenterna hade för svar.

Intervjuerna delades upp mellan oss för att undvika en ojämlik maktbalans mellan två intervjuare och en respondent då det kan påverka intervjusituationen negativt (Kvale & Brinkmann, 2014). Däremot anser vi att uppdelningen mellan intervjuerna förde med sig en förlorad förståelse för den intervjun den ena parten inte deltog i. Uppdelningen kan enligt

Bryman (2018) också riskera en ökad interindividuell variationsbredd i empirin utifrån hur olika intervju-stilar påverkar hur frågor eller följdfrågor ställs. Å andra sidan anser vi att variationsbredden också möjliggjorde att vi fann olika och flera variationer genom intervjuerna jämfört med om bara en av oss hade genomfört intervjuerna. Vi anser också att motiveringen till att dela upp intervjuerna med tanke på att motverka en förstärkt ojämlik maktbalans väger tyngre än risken att vi intervjuar på två olika sätt. Dessutom ämnade intervjuguiden hjälpa till att rikta intervjun åt ett gemensamt mål.

I genomförandet av kvalitativa intervjuer kan forskaren mötas av två motstridiga intressen (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta innebär att vi å ena sidan strävat efter att intervjuerna ska vara så djupgående som möjligt utan att förlora intervjupersonens känsla av trygghet och ett samtal som bygger på jämbördighet. Å andra sidan försökte vi också värna om intervjupersonens integritet och respekt utan att bara röra på ytan av deras erfarenheter. Förståelsen av att forskningsintervjun alltid kommer genomsyras av ett spänningsfält kräver att forskaren har förmåga att kritiskt reflektera kring etiska och moraliska överväganden i sin studie (ibid.). Mot den bakgrunden kommer vi att redogöra för studiens etiska överväganden under avsnitt 5.6.

5.5 Bearbetning av intervjuer

Intervjuerna transkriberades i nära anslutning till att de genomfördes och delades upp mellan oss för en jämlik arbetsfördelning. Under processen av studiens transkribering tycktes vissa data falla utanför ramarna av vår studie, men av hänsyn till kommande analysarbete valde vi att ordagrant transkribera och ta med allt inspelat material. Med andra ord närmade vi oss transkriberingarna med en öppenhet för att se vart studiens data skulle leda oss. För att öka läsvänligheten och förståelsen för kvinnornas berättelser har vi valt att exkludera vissa repetitiva utfyllnadsord så som ”liksom”, ”typ” och ”eh”. Innebörden av berättelserna har inte ändrats. De citat som förkortats har markerats med [...]. Vissa ord i citaten har markerats med *kursivt* när vi uppfattat att respondenten lagt en särskild betoning på ordet.

5.6 Analysmetod

För att analysera vårt insamlade och transkriberade intervjumaterial har vi utfört en tematisk analysmetod, vilket lämpar sig för kvalitativa studier likt vår (Alvehus, 2013). Idén med den tematiska analysmetoden är att försöka fånga kontexten genom att sortera ut återkommande teman och därefter göra en djupdykning i materialets kvalitéer. Med hjälp av denna metod har

meningsfulla mönster i det transkriberade intervjumaterialet kunnat utläsas som sedan presenteras i en analys (Bryman, 2018). Efter intervjuernas transkribering har materialet tematiserats genom en initial kodning som präglats av spontanitet och bredd i sökandet av teman (Rennstam & Wästerfors, 2015). Vi arbetade i ett gemensamt dokument där samtlig transkribering fanns. Inledningsvis påbörjades en spontan färgkodning utifrån olika citat eller berättelser som antogs representera ett tema. Teman som framkom kring intervjupersonernas karriärväg var till en början uppdelad i två olika färger utifrån två teman; begränsningar och resurser. I nästa steg fyllde vi dessa teman med tillhörande kategorier som framkom. Dessa var erfarenheter av rasism; begränsningar; strategier; resurser; kompetens samt funderingar om kön eller klass. Ytterligare ett tema som vi urskilde men inte haft utrymme att behandla är betydelsen av respondenternas ålder. Å andra sidan ansåg vi att ålder naturligt kan antas höra ihop med ökad kompetens för yrket, utvecklande av nya strategier samt en klassresa. Ett annat fynd var hur flera respondenter talade om vikten av gatekeepers som öppnat dörrar till nya karriärvägar vilket är ett tema vi inte kommer att beröra ordagrant. Däremot kan behovet av gatekeepers antas vara en konsekvens av begränsningar som kommer med rasism vilket går under ett av våra teman. Slutligen landade vi i att dela upp kategorierna under två nya teman då vi inte såg en tydlig dikotomi mellan begränsningar och resurser utan ville istället möjliggöra en djupare analys av varje tema utifrån både begränsningar och resurser. Slutligen blev därför två följande teman fastställda: rasism och intersektionalitet. Varje tema har kopplats till teorier vi valt för uppsatsen. Se tabell nedan.

TEMAN	Rasism	Intersektionalitet
KATEGORIER	Erfarenheter av motgångar	Kön
	Konsekvenser och strategier	Klass

Kategoriernas utformning kan antingen komma på förhand av den som undersöker alternativt direkt ur data enligt Jacobsen (2012). Temat om rasism beskriver intervjupersonernas erfarenheter av begränsningar, konsekvenser och strategier av strukturer som rasism under karriären. Detta kom genom intervjuguiden att utformas på förhand genom att vi ställde frågor kring ämnet. På liknande sätt formades temat intersektionalitet och kategorin kön.

Däremot kom betydelsen av klass i relation till karriärutveckling och resurser direkt ur data då vi inte på förhand antog en teoretisk inriktning kring klass, utan det framkom först genom intervjuerna vilket Jacobsen beskriver som idealet inom en välgrundad teori.

Efter utformningen av teman och kategorier fyllde vi dessa med innehåll genom att bearbeta och läsa igenom vår empiri noggrant. Vi färgkodade citat utifrån vilken kategori de tillhörde för att få en översikt över vilket material vi hade att tillgå. Vid analysen valde vi ut vissa delar på bekostnad av andra för att framvisa det mest teoretiskt anmärkningsvärda vilket kallas för kategorisk reducering (Rennstam & Wästerfors, 2015). Därefter kom vi att jämföra dessa citat och söka efter skillnader och likheter samt förklaringar till dessa för att i förlängningen utveckla strukturer och samband. Målet var att både se de små delarna i ljuset av helheten men också helheten i ljuset av delarna vilket enligt en kvalitativ undersökningsmetod slutligen ska utveckla en ny förståelse av delarna (Jacobsen, 2012).

5.7 Etiska överväganden

Ett forskningsetiskt förhållningssätt är alltid ett betydelsefullt element under genomförandet av studier och bör genomsyra hela forskningsprocessen (Kalman & Lövgren, 2019). Vår studie utgår från Vetenskapsrådets (2017) fyra forskningsetiska principer vilka är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. I följande avsnitt redogörs kring de forskningsetiska principerna och på vilket sätt vi har implementerat dessa i vår studie.

Informationskravet innebär att forskningsdeltagarna ska informeras om studien syfte, att deras deltagande i studien är frivilligt samt att de när som helst under forskningsprojektets framskridande kan välja att avbryta deras medverkan, utan att ange något skäl (Kalman & Lövgren, 2019). Detta innebär att möjliga respondenter får ta del av grundlig information kring forskningsprojektet innan de bestämmer sig för att medverka. I vårt informationsbrev (se bilaga 3) presenteras denna grundläggande information i linje med Vetenskapsrådets (2017) rekommendationer kring god forskningssed. När en respondent beviljat sin medverkan och intervjun skulle äga rum ägnades intervjuens inledande minuter med att återge för informationskravet och dess innebörd. Respondenten påminns även att intervjun spelas in, och att ljudfilerna raderas när forskningsprojektet färdigställts (Dalen, 2015).

Samtyckeskravet avhandlar forskningsdeltagarnas frivilliga deltagande och att samtycke har getts inför studiens datainsamling (Kalman & Lövgren, 2019). Detta förutsätter att

forskningsdeltagaren tagit del av informationsbrevet på förhand. I vårt informationsbrev (se bilaga 3) återfinns beskrivning av respondenternas frivillighet i relation till studien och att de erhåller möjligheten att när som helst och utan anledning avbryta sitt deltagande. Eftersom intervjuerna ägde rum via Zoom mottog vi samtliga deltagares samtycke muntligt, vilket också är tillräckligt enligt Vetenskapsrådet (2017). I linje med Vetenskapsrådets rekommendation kom även forskningsdeltagarna erbjudas att del av studien efter att den slutförts.

Konfidentialitetskravet handlar om forskningsdeltagarnas anonymitet i förhållande till studiens insamlade data (Delen, 2015). Det är av stor vikt att respondenterna försäkras största möjliga anonymitet i studien för att uppgifter inte ska kunna härledas tillbaka till individer, och på så vis röja någons identitet. Detta gäller också dataförvaring av särskilda uppgifter under forskningsprocessen, vilka har försvarats säkert (Kalman & Lövgren, 2019). För att skydda intervjupersonerna och säkerställa deras anonymitet har samtliga av studiens deltagare getts fingerade namn, och alla data som skulle kunna kopplas till respondenterna har avidentifierats. Detta har även framgått av vårt informationsbrev (se bilaga 1) där vi redogör för respondenternas anonymitet. För att ytterligare säkerställa att forskningsdeltagarnas uppgifter hanteras konfidentiellt har vi valt att transkribera intervjuer i privata rum och därigenom förhindrat utomståendes inblandning. Dokument som innehåller personuppgifter har vid slutförandet av uppsatsen också anonymiserats eller raderats.

Nyttjandekravet framhäver hur insamlade data om enskilda individer endast får användas i enlighet med det aktuella forskningsändamålet (Vetenskapsrådet, 2017). Studieresultaten får därmed inte brukas i andra sammanhang. Deltagarna informerades både muntligt och i informationsbrevet (se bilaga 3) att uppgifter framkomna under intervjun kommer förvaras oåtkomligt och endast användas utifrån studiens syfte. Allt ljudmaterial som framkommit till syfte för studien har raderats efter att studien färdigställdes.

Att ta hänsyn till den etiska aspekten vid genomförandet av kvalitativa intervjuer är oerhört viktigt och forskningen får aldrig gå före beaktandet av forskningspersonernas välbefinnande (Kalman & Lövgren, 2019). Utifrån begreppen risk och skada har vi därför omsorgsfullt reflekterat kring eventuella negativa konsekvenser av vårt forskningsprojekt. Vi är medvetna om att rasism är ett känsligt ämne, särskilt när man pratar om enskilda individers egna erfarenheter och upplevelser utifrån rasism. Vi har därför avhandlat ämnet med stor försiktighet av hänsyn till forskningspersonerna men också mot bakgrund av vad denna studie

och dess resultat kan komma att lämna för avtryck. Den etiska aspekten av vår studie har därför noga diskuterats och uppgifterna som lämnats behandlas med stor respekt och ärlighet.

Undersökningens syfte och forskningsfrågor kommer ur vår gemensamma övertygelse om att alla människor är lika mycket värda och bär på samma rättigheter. Med tanke på förståelsen om hur koloniala och rasistiska tankemönster är en del av vår sociala och ekonomiska miljö anser vi att det är av största vikt att synliggöra hur dessa strukturer trots allt är en del av oss alla, men påverkar vissa grupper mer än andra. Eftersom detta är ett politiskt ställningstagande var vi således noggranna att lyfta fram detta redan i sökandet efter intervjupersoner då vi inte ville komma med en dold agenda. Således kan ställningstagandet förstås påverka hur vi tar oss an empirin. Däremot har ingen av oss erfarenhet av att själva rasifieras vilket är en viktig aspekt att belysa då det kan tänkas ha en påverkan på relationen mellan intervjudeltagaren och forskaren. Å andra sidan anser vi att det uppmanat oss till att aktivt låta intervjupersonerna framträda som experter på sina egna erfarenheter. Detta kan i förlängningen motverka en obalans vid varierande förkunskap kring forskningsämnet mellan forskaren och den intervjuade vilket är en faktor som enligt Kvale och Brinkmann (2014) är viktig att vara medveten om.

5.8 Metoddiskussion

Den semistrukturerade intervjun som metod är lämplig när man syftar att undersöka människors förståelse och upplevelse av ett särskilt fenomen (Jacobsen, 2012). Mot den bakgrunden är denna metod en välanpassad sådan i förhållande till vår studies frågeställningar och syfte. Vi efterfrågar respondenternas individuella känslor samt erfarenheter av rasism och etnisk diskriminering i förhållande till deras karriärklättring och erhållande av ledande positioner. Enligt Jacobsen erbjuder den individuella intervjun också en rad olika fördelar, som vi upplever varit till gagn för vår studie. Våra forskningspersoner har haft möjligheten att tala fritt och ohämmat, utan att behöva ta andra individer i beaktande. På så vis har deras berättelser kännetecknats av öppenhet och ärlighet.

5.8.1 Validitet

När en forskningsstudie lyckats undersöka det som studien har för avsikt att undersöka och inte något annat anses den ha hög *validitet* (Bryman, 2018). Validitet kan delas upp i två olika delar: intern validitet och extern validitet (Jacobsen, 2012). Intern validitet innebär att en forskningsstudie mäter det som faktiskt avses mätas medan extern validitet istället handlar om

att forskningsstudiens resultat anses vara allmängiltigt för andra sammanhang. Vi menar att vår datainsamling har bidragit till studiens validitet eftersom respondenternas utsagor skildrar deras känslor, tankar och erfarenheter utifrån deras sociala verklighet och kontext. Valet att genomföra semistrukturerade intervjuer har därför gynnat studiens validitet och erbjudit väl anpassade hjälpverktyg i syfte att besvara studiens frågeställningar. Å andra sidan har vi svårigheter att hävda att data alltid är representativ och allmängiltig för en större massa. Dock menar Jacobsen (2012) att data från flera oberoende källor genererar en valid beskrivning av fenomenet och mot den bakgrunden kan den externa validiteten anses styrkas ytterligare. Med tanke på att studien syftar till att intervjua ett mindre antal respondenter och istället djupdyka i deras känslor och upplevelser förstärks även den interna validiteten. Respondenternas erfarenheter och goda kännedom kring ämnet underbygger vidare argumentet att den datainsamling som alstrats svarar för god validitet. Sammanfattningsvis har vi arbetat för att försöka uppnå så god validitet som möjligt.

I vår studie har särskilt fokus riktats på afrosvenska kvinnor på ledande positioner vilket är ett axplock av hur svarta kvinnor erfar sin karriärutveckling. Vi kan således inte hundra procentigt påstå att studien är generaliserbar och att resultatet är applicerbart på alla svarta kvinnor. Dock är rasism ett fenomen som sträcker sig långt tillbaka i tiden och utöver våra respondenter, och dess konsekvenser är ett återkommande tema inom historien. I relation till andra likartade och generella studier som gjorts om rasism kopplat till arbetsmarknaden går det att konstatera att studiens resultat går i linje med vad som verkar vara en trend i samhället.

5.8.2 Reliabilitet

Om en studie utförs på ett trovärdigt och tillförlitligt sätt anses hög *reliabilitet* uppnås (Bryman, 2018). En hög reliabilitet innebär i förlängningen att man har förhållit sig kritiskt till studiens genomförande och eventuella problem. Vidare avhandlar reliabilitet att forskningsprocessens samtliga delar presenteras och redogörs för, exempelvis studiens forskningsfrågor, urval och andra beslut som tagits som påverkar studiens resultat. Vi har beskrivit forskningsstudiens alla element grundligt vilket stärker studiens reliabiliteten (ibid.). Kopplat till vår kvalitativa forskningsmetod avhandlar reliabilitet också huruvida respondenterna kommer förändra sina utsagor under en intervju alternativt ge olika berättelser till olika intervjuare (Kvale & Brinkmann, 2014). Huruvida respondenterna kan tänkas ge

olika svar till andra intervjuare är en svår bedömning och därmed en eventuellt svaghet i studien. Vi har dock strävat efter att arbeta i linje med en kvalitativ metod för att försöka nå en god reliabilitet och därmed försökt eliminera eventuella slumpfaktorer. Genom att exempelvis utarbeta en intervjuguide (se bilaga 4) har vi lyckats utesluta irrelevanta diskussionsämnen vilket ytterligare styrker studiens reliabilitet. Valet att genomföra semistrukturerade intervjuer anser vi dessutom vara ett lämpligt tillvägagångssätt för att besvara studiens frågeställningar vilket också styrker studiens reliabilitet.

6. Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras det resultat som framkommit från studiens datainsamling kopplat till tidigare forskning och utvalda teoretiska utgångspunkter. Resultatet har delats upp i två teman med två tillhörande avsnitt som tillsammans besvarar syftet och frågeställningarna i arbetet. Det första temat inriktar sig på hur postkoloniala och rasistiska tankemönster har kommit att påverka intervjupersonernas karriärresa. Det första tillhörande avsnittet (6.1) ger en beskrivning om vilka begränsningar rasismen medfört och hur indirekt och direkt har påverkat möjligheten att avancera. Det andra avsnittet (6.2) är mer inriktad på rasismens konsekvenser och hur det har föranlett olika strategier hos intervjupersonerna för att trots allt erhålla en ledande position.

Det andra temat i studien anlägger ett intersektionellt perspektiv på empirin, därför behandlar det tredje avsnittet (6.3) intervjupersonernas erfarenheter kring sin positionering i relation till föreställningar om kön i relation till etnicitet. Slutligen behandlar det sista och fjärde avsnittet (6.4) en intersektionell analys utifrån klass, vilket föranleder en förståelse om hur intervjupersonerna verkar på en plattform där både klass och etnicitet skapar olika villkor utifrån Bourdieus teori om fält och symboliskt kapital.

6.1 Rasism och etnisk diskriminering under karriären

Genom den insamlade empirin finns ett återkommande tema där intervjupersonerna beskriver hur de upplevt motgångar i sin karriär baserat på sitt ursprung eller sin hudfärg. Deras erfarenheter av rasism eller etnisk diskriminering är både självupplevda såväl som bevitnade, och utövas av flera olika aktörer i olika dimensioner. Vi avhandlar en postkolonial förståelse av vita rum för att förstå hur afrosvenska kvinnor erfar sin karriärutveckling. Vi kommer i detta avsnitt att presentera resultat som visar på hur respondenterna erfarit sin karriärutveckling utifrån strukturella och rasistiska begränsningar.

6.1.1 Jag har upplevt diskriminering och rasism sedan dagen jag började söka jobb

När respondenterna berättar om deras karriärutveckling blir det tydligt hur erfarenheter av rasism har kommit att påverka möjligheten att utvecklas inom karriären. Vår respondent Nina berättar hur hon upplevt diskriminering och rasism sedan dagen hon började söka jobb:

Men jag har ju upplevt diskriminering och rasism sedan den dagen jag började söka jobb egentligen. [...] Men jag har varit med om att jag ringer på vissa tjänster och att jag har fått det på telefonen, men när man har sett mig på plats på intervjun så har det blivit ett annat läge. Och jag tror inte att det har med min kompetens att göra, utan att det har haft att göra med att man inte vill anställa någon med min hudfärg.

I citatet ovan beskriver Nina hur hon upplevt att hon inte kommit vidare i rekryteringar som en följd av människors reaktion på hennes hudfärg, trots att hon haft kompetens för jobbet. En förklaring till detta kopplar vi till hur postkoloniala föreställningar fortfarande tenderar att degradera människors värde eller kompetens utifrån visuella attribut såsom hudfärg eller föreställningar om "ras" (Kamali, 2005). Ninas erfarenhet av rekrytering förstärker förståelsen av hur rasism fortfarande samvarierar och förändrar produktionsförhållandena mellan "vita" och de som rasifieras som "icke-vita" på arbetsmarknaden än idag vilket är en del av det postkoloniala arvet. Utmaningarna som Nina erfarit bekräftas också i tidigare forskning som fastställt att afrosvenskar inte har samma tillträde till arbetsmarknaden och i förlängningen inte har samma möjligheter att erhålla högstatusyrken eller chefspositioner (Wolgast, Molina & Gardell, 2018). I likhet med Ninas upplevelse beskriver även vår respondent Diana hur hon vid vissa rekryteringar har mött motgångar. Däremot belyser Diana mer en aspekt av att det snarare handlat om att möjligheter inte har getts till henne på samma sätt som för andra:

Absolut har jag mött motstånd kan man väl säga fast även om jag inte har känt av det liksom, det har inte varit så här att.... Det är klart att det har hänt att i rekryteringar att jag har känt "nej men gud varför fick inte jag jobbet?" Men det är inte så mycket sånt. Det är mer att jag känner att dom möjligheterna jag har fått det har inte getts till mig på det sätt som det hade givits till någon annan om du förstår hur jag menar? Utan jag har fått kriga för dom positionerna.

Diana beskriver i ovanstående citat hur hon fått kriga för positionerna hon har fått i karriären, positioner som andra till skillnad från henne har erhållit utan att anstränga sig lika mycket. Med Dianas benämning av "någon annan" tolkar vi det som någon som till skillnad från henne inte blir rasifierad och därmed antas implicit besitta egenskaper som kommit att premiera karriärutveckling. Hellström (2016) förklarar hur strukturella omständigheter utgör vilka ramar som styr individens attityder eller handling vilket enligt vår tolkning också kan påverka val vid rekrytering eller befordring. Följaktligen kan strukturer som rasism förklara varför vissa chefer ser andra anställda som mer "självklara" att premiera. Rasismen behöver då inte explicit vara en individs medvetna handlande, men kommer att degradera vissa från möjligheten att avancera om de inte som Diana "krigat" för att visa sig värd att trots allt

erhålla positionen. Dianas erfarenheter att som afrosvensk kvinna avancera till en ledande position kan också förklaras med hjälp av Sanchez-Hucles och Davis (2010) resonemang kring afroamerikanska kvinnors särskilda utmaningar. De menar att i stället för att mötas av en glashiss uppåt i karriären tack vare ”rätt” attribut enligt omgivningen kommer dessa kvinnor istället mötas av ett ”glastak” där det krävs betydligt mer ansträngning för att bli accepterad och klättra på karriärstegen.

6.1.2 Ska jag vara rösten för alla liksom?

Samtliga respondenter uttrycker att de har erfarenhet att arbeta på eller vara chef för en arbetsplats där de varit ensam eller en av få rasifierade personer, speciellt rasifierade kvinnor. Nina beskriver hur hon på sin förra arbetsplats ofta kom att blandas ihop med andra nationaliteter som om alla med utländskt påbrå vore en homogen grupp på grund att de rasifieras som ”icke-vita”. Detta fenomen kan också antas böttna i postkoloniala strukturer där uppdelningen mellan ”vi” och dem” används för att legitimt befästa en vit överlägsenhet jämfört med ”dem andra” genom en betydande avhumanisering (Kamali, 2005). När kollegorna blandade ihop alla personer som var ”icke-vita”, trots att de inte delade ursprung från samma kontinent, befäster de därmed ett postkolonialt narrativ genom att inte visa intresse för att se ”de andra” som individer utan en förgivettagen homogen grupp.

Att tvingas vara representant för en hel grupp bara baserat på postkoloniala föreställningar om hudfärg är något som tydliggörs ytterligare i samtalet med vår respondent Nancy. Under intervjun diskuterade vi kring om hon erfarit särskilda möjligheter eller fördelar under karriären utifrån hennes etnicitet. Hon uttryckte snarare att hon upplevt folk vänt sig till henne med frågor som de antar att hon borde veta mycket om, bara baserat på hennes etnicitet. Denna förväntade kompetens kan uppfattas av kollegorna som en styrka i karriären men Nancy beskrev motsatsen:

Jag har faktiskt jättesvårt att komma på några fördelar. Och jag vågar inte sitta och säga att det inte finns någon, för det kanske det gör. Men alltså... rent sätt till arbetet då är det så här att man ju vänt sig till mig med frågor om det rör något så här kring det interkulturella arbetet i kommunen. Och då tror jag att det man egentligen mest vänt sig till mig för att [...] eller att man tror att "du är rasifierad". Ska jag vara rösten för alla liksom? Och det ser inte jag som positivt. Jag är bara en person med mitt bagage och med min kunskap.

I ovanstående citat tydliggörs det hur kollegornas föreställningar av Nancys erfarenheter som ”rasifierad” antas medföra en särskild kompetens kring arbetet med alla andra kulturella

bakgrunder i kommunen. Här förstärks bilder av hur postkoloniala föreställningar om ”de andra” fortfarande lever kvar genom subtila handlingar och tankar (Kamali, 2005). Trots att kollegorna antas vända sig till henne i all välmening blir handlingen snarare ett uttryck för rasism. Detta går att härleda till förståelsen om vardagsrasism då till synes goda intentioner eller uttryck egentligen kan tala för en dold föreställning om andras egenskaper baserat på postkoloniala föreställningar (Essed, 1991). Dessutom verkar det också finnas en föreställning om att representanter för en viss minoritet förväntas vara de som tar initiativ för mångkulturellt arbete i organisationen, som om mångfald inte berör vita medarbetare.

6.1.3 *En svart kvinna i vita rum*

Ett annat återkommande tema som respondenterna beskrev var hur de vid upprepade tillfällen i karriären mötts av starka reaktioner när de har kommit in i nya sammanhang eller platser som uppenbart inte väntat sig en person med en annan hudfärg i den positionen:

Första dagen jag började på Handelshögskolan var ju liksom värsta cirkusen liksom. Dom här människorna bara, vad *gör* du här? *Går* du här? [...] Hade väl typ aldrig träffat någon som inte hade svensk bakgrund liksom. Och jag var så här, vart har jag hamnat någonstans? Och samma sak på [ett departement i Regeringskansliet]. Vi förstår inte vem du är eller vad du gör här. För alla andra som är svarta och som jobbar här jobbar i lunchmatsalen eller med städning. Så därför tror ni att det är det jag också gör här. Man behöver ju hantera andra människors sjuka föreställningar hela tiden.

Reaktionerna som Amina möttes av redan första dagen på sin utbildning är en tydlig indikation på att någon med hennes hudfärg inte förväntas vara på institutionen. Amina uttrycker dessutom hur kollegornas föreställningar om hennes uppenbarelse på arbetsplatsen endast verkade förklaras med att hon städar eller jobbar i lunchmatsalen. Detta fenomen går tydligt i linje med Sara Ahmeds (2010) teori om *vita rum*. Hon beskriver hur postkoloniala strukturer orienterat vissa rum eller institutioner till ”vita rum” vilket gör att olika kroppar kan passera mer eller mindre märkbart. När en ”icke-vit” kropp däremot uppenbarar sig i rummet kommer hen att rasifieras och följaktligen synliggöra rummets vithet. Ahmed beskriver vidare hur personer som rasifieras kan trots erhållandet av en kvalificerad yrkesposition erfara stora utmaningar på arbetsplatsen då hen inte betraktas som självklar i de ”vita institutionerna”. Denna utmaning tydliggörs när vår respondent Nancy beskriver hur hon i vissa situationer inte blir tagen på allvar när personer i arbetet träffar henne för första gången utifrån föreställningar om hur hon ”egentligen” borde sett ut om i hennes ledande position:

Jag känner att jag verkligen fått kämpa med att just bli accepterad och bli tagen på allvar. Alltså ibland kan man nästan se en viss förvåning i folks ansikten. Jag kan känna speciellt det när man kommer in på möten man är kallad till. Du vet man sitter och mailar med många innan man träffas i verkligheten. Och så kommer man in där och möts av, jaha är det *du*.

I ovanstående citat beskriver Nancy hur hennes "icke-vita" kropp väcker reaktion hos människor vilket är något som fler respondenter i studien vittnar om. Det framgår också tydligt att personer som Nancy mött i karriären per automatik utgått ifrån att hon inte *bör* besitta någon chefs- eller ledande position utifrån hennes yttre attribut. Amina beskriver en liknande situation och uttrycker att kollegornas reaktion inte grundar sig i att de är "värsta rasister" men att reaktionen kommer ur något dolt strukturellt. För att förstå en enskild individs "rasistiska handlande" behöver vi därför studera sambandet mellan de strukturella ramarna som implicit frammanat beteendet eller attityden (Hellström, 2016). Detta innebär att vi behöver förstå vikten av att ifrågasätta hur ramarna på institutionerna ser ut och synliggöra hur det formar våra föreställningar om hur man "bör" se ut på vissa arbetsplatser eller positioner. Det blir utifrån dessa föreställningar uppenbart hur litet spelrum de som inte passar in har att utvecklas på dessa arbetsplatser, vilket i förlängningen kan vara en förklaring till varför Sverige har så få afrosvenska kvinnor i ledande positioner idag.

Hur postkolonialism samverkar med tillträdet till olika rum förtydligas också när intervjupersonen Tanya beskriver hur hon ofta reflekterat över hennes privilegier av att vara "mixad". Hon förklarar hur det har öppnat dörrar i karriären jämfört med andra rasifierade vänner som inte är "mixade". Vidare beskriver Tanya hur det också verkar ha föranlett att kollegor känt att de kunnat uttala sig rasistiskt utan att tänka på att hon också berörs av det. Hon berättar nedan om hur tidigare kollegor använt "N-ordet", men inte riktat mot henne.

Allt ifrån sånt till att kollegor använder N-ordet. Det är ingen som sagt det till eller om mig på det sättet. Och då ska vi också ta in kolonialism i det, att jag är ju mixad och jag är mycket mer white-passing. Jag har ett svenskklingande namn. Jag får tillgång till andra rum som alla inte får. Alla svarta får inte tillgång till dom rummen så jag vet att jag hör mer än andra, om man pratar om människor liksom. Vilket också blir intressant att folk visar sina rätta värderingar.

Tanya beskriver i citatet ovan hur hon genom sin "mixade" hudfärg i kombination med ett svenskklingande namn får tillgång till rum som inte alla svarta får. I dessa rum har hon också fått ta del av folks "rätta värderingar" genom rasistiska uttalanden och nedsättande kommentarer. Genom ett postkolonialt perspektiv kan vi förstå hennes erfarenhet utifrån att

hon premieras högre i hierarkin utifrån tankemönster kring ett motsatsförhållande mellan vita och svarta vilket öppnat dörrar som annars hade varit stängda (Kamali, 2005; Ahmed, 2010).

6.1.4 Att trycka in mångfalden i det befintliga

I empirin blir det tydligt kring vikten av representation av afrosvenska kvinnor i ledande positioner för att själv kunna se sig själv som chef eller ledare i framtiden. Vår respondent Diana är född i Sverige men bodde under en stor del av hennes uppväxt utomlands. I samtalet kring hennes karriärutveckling blir det tydligt hur hennes tid utomlands kommit att forma hennes självbild genom att tidigt ha sett flera svarta kvinnor och män i ledande positioner.

Jag har sett svarta på ledande positioner under hela mitt liv. [...] Jag har inte vuxit upp som många svarta i Sverige med att, oj det finns bara en svart här. Jag känner jättemånga. Min pappas fru är en svart kvinna som har haft höga positioner inom FN och så vidare. Så för mig är det inget konstigt, jag är jättevan vid det. [...] Så när jag kom till Sverige som 18-åring var jag på ett helt annat... Jag var så här, vilka är dessa människor? Du vet när folk såg ner på mig så tänkte jag, dom fattar ingenting.

Utifrån citatet ovan blir det tydligt hur Diana själv kunnat se sig som ledare då hon under sin uppväxt fått se svarta kvinnor i ledande positioner i andra länder än i Sverige. Detta beskriver hon gjort att hon aldrig ifrågasatt sina möjligheter att erhålla en ledande position trots att det i Sverige såg helt annorlunda ut. Även andra respondenter talar om hur viktigt det är att se andra svarta kvinnor i ledande positioner för att fler ska kunna se sig där i framtiden. Å andra sidan beskriver vår respondent Tanya hur en önskan om att ge sken om en viss mångfald på arbetsplatser eller på chefspositioner också kan komma med utmaningar för den personen som antas representera ”mångfald” vilket i förlängningen blir väldigt problematiskt:

Den här förändringen måste ske. Men det finns liksom två parametrar av det. Ah men vi vill ha mångfald. Men du försöker trycka in mångfalden i det befintliga. Så är du någon form av minoritet så måste du assimilera dig ganska *mycket*. Eller så kommer man dit och inser att, det finns ingen plats för dig. Du är inte välkommen att vara som du är utan du måste verkligen anpassa dig.

Tanya beskriver i ovanstående citat hur man verkar försöka trycka in mångfald i ett rum där det egentligen inte finns rum för det. Detta kan kopplas till Harvey Wingfields (2012) utveckling av begreppet tokenism. Tokenism görs när en arbetsplats genomför en symbolisk ansträngning av att välkomna mångfald. I praktiken innebär det dock att närvaron av synliga minoriteter, som exempelvis afrosvenska kvinnor i ledande positioner, tas som intäkt för att inte behöva arbeta med organisationens egentliga vithetsnorm och exkludering. Detta sätter dessutom en utökad press på den rasifierade token-medarbetaren. Dels för att hen som

minoritet från början har små möjligheter att erhålla rum bland en vit majoritet, men också för att token-medarbetaren är organisationens bevis för mångfald och därmed förväntas ställa upp på de bilder som företaget kommunicerar utåt. Detta kan i förlängningen riskera att öka pressen på att token-medarbetaren förväntas se ut på eller bete sig på ett visst sätt utifrån stereotypa föreställningar (ibid.). Detta fenomen beskriver Tanya att hon blivit medveten om de senaste åren vilket gjort att hon börjat ifrågasätta varför hon fått vissa möjligheter i karriären.

Det var väldigt jobbigt. För man ifrågasatte ju om man har fått möjligheter för att man är bra eller är man en *token*? Men kolla, här har vi en som är chef och det är så här. Är jag verkligen här för att jag är bra eller är jag bara här för att ni kan checka av en lista och visa att ni gör någonting? Men som sagt så vet jag att jag är väldigt bra på det jag gör men det har varit intressant under åren för att när jag väl har visat saker eller sagt ifrån så mottas inte det bra. Dom vill ju ha mig där men jag ska hålla käften. Hundra procent. Så har det varit, varenda gång.

Tanya ger i ovanstående citat en tydlig bild av hur hon som afrosvensk har blivit tvungen att konfrontera sig själv utifrån frågan om hon verkligen förtjänar sin plats på positionen, eller om hennes kropp i själva verket bara används av företaget för att symbolisera mångfald. Hon vet däremot att hennes kompetens också har tagit henne dit hon är idag. Trots det verkar företagen inte uppskatta när hon uttryckt sin åsikt om saker som inte varit okej. Essed (1991) beskriver hur personer i maktpositioner som saknar kunskap om rasistiska strukturer kan leda till förminskande av de som rasifieras. Rasifierade personer beskylls istället för att vara överkänsliga när de synliggör rasism eller orkar stå emot orättvis behandling. Detta blir särskilt tydligt på arbetsplatser där en person anställs för att symbolisera mångfald utan att organisationen egentligen tar itu med den faktiska exkluderande vithetsnorm som finns. Essed menar att detta i förlängningen kan innebära en stor psykisk påfrestning för den som blivit utsatt för rasism och vågat säga ifrån.

6.2 Konsekvenser och strategier

Studien visar att samtliga respondenter beskriver hur motgångarna inneburit konsekvenser inom arbetslivet men också privat, och att respondenterna många gånger tvingats utveckla strategier för att kunna bemöta och tackla dessa motgångar. Strategierna fungerar också som en slags försvarsmekanism i uppdrag att skydda respondenten. Intressanta och återkommande fynd har varit att respondenterna till följd av motgångarna tvingas jobba dubbelt så hårt för att bevisa sin kompetens för kollegor och chefer, samtidigt som de anammat en

anpassningsstrategi för att passa in i den miljö de verkar inom. Dessutom vittnar respondenterna om att erfarenheterna av rasism och etnisk diskriminering har en negativ inverkan på den psykiska hälsan. Nedan presenteras en analys av dessa fynd.

6.2.1 Den psykiska påfrestningen

Ett tydligt återkommande tema som dominerat respondenternas berättelser har varit hur konsekvenserna av att ständigt bemöta rasism inom arbetslivet har påverkat den psykiska hälsan. Nina beskriver:

Men det ligger ju väldigt mycket ansvar på individen. Det är ju det. Och då behöver man ju vara stark. Jag tycker att vi behöver prata mer om den psykiska hälsan och hur vi påverkas när det kommer *mikroaggressioner* och hur, amen hur omedvetet det fortfarande är i vissa fall. Det görs per automatik tror jag, utan att man tänker på det.

Nina vittnar om att mycket ansvar läggs på hennes som individ, och att hon tvingas möta mikroaggressioner i vardagen. Denna typ av mikroaggression kan genom begreppet vardagsrasism vid första anblick anses vara trivialitet men är i förlängningen ett uttryck för en djupt rotad rasism (Hellström, 2016). Rasism av detta slag fungerar systematiskt och upprätthålls genom vardagligt språk och beteenden i vardagliga situationer. Nina berättar också om hur denna vardagsrasism påverkar hennes psykiska hälsa, och hon behöver vara stark nog att kunna hantera den. Detta är ett återkommande tema hos respondenterna, något som också Nancy bekräftar:

Ja det kan göra mig osäker, men det gör inte att jag backar från det. Det blir så att man istället ligger mer och mer krut för att motbevisa. Och det blir ju uttröttande i sig. Att man ska behöva jobba extra eller förbereda sig ännu mer för att kunna motbevisa något eller visa att man visst förtjänar det här.

Konsekvenserna av att möta rasism och motgångar har alltså inte bara påverkan på Nancys psykiska hälsa, utan hon tvingas därutöver jobba hårdare på grund av sitt ursprung eller sin hudfärg vilket också en process som tar av hennes energi. Detta ligger i linje med forskning som visar på att svarta kvinnor dels måste jobba hårdare för att ens tilldelas möjligheten att klättra inom karriären (Essed, 1991). Därtill upplever dessa kvinnor till följd av att jobba dubbelt i kombination av att bli exkluderad från olika samhälleliga rum en tydlig negativ påverkan på den psykiska hälsan (SOU 2006:78). Att ständigt känna att man blir ifrågasatt och att man behöver bevisa för andra att man är kvalificerad och förtjänar att inneha sin position är också någonting som kan trigga igång försvarsmekanismer för att skydda sig själv. Nancy berättar vidare:

Ja alltså när man blir mer medveten så är det enklare att snappa upp när dom här situationerna uppstår. Om det är diskriminering eller rasism eller vad det nu kan vara. Så det är både plus och minus. Vilket gör en väldigt, det gör en arg. Och ja... och vaksam. Men det kan ju också bli för mycket. Att man går runt och är spänd hela tiden och väntar på att något ska hända och snappar upp minsta lilla. [...]. Jag har själv bara sen någon vecka blivit medveten om att jag faktiskt lider av *minoritetsstress*.

Det tycks finna en oro hos Nancy över att bemöta rasism inom olika samhälleliga rum vilket kan tänkas vara en konsekvens av tidigare negativa och självupplevda erfarenheter kopplat till rasism. Detta har en tydlig inverkan på Nancys liv eftersom den ständiga oron hon bär på har en negativ påverkan på hennes fysiska och psykiska hälsa. Bilden stämmer överens med forskning som visar på ett tydligt samband mellan rasism och psykisk ohälsa (SOU 2006:78) som Nancy också vittnar om. Därutöver kan vi se hur starkt rotade stereotyper och fördomar av olika kulturella eller etniska grupper skapar ett förtryck där makt och kontroll kan utövas, något som Nancy i allra högsta grad tycks känna av när hon vittnar om att hon tvingas gå på helspänn inför kommande upplevelser kopplat till rasism (Behtoui & Jonsson, 2013). Denna minoritetsstress är också ett återkommande tema hos respondenterna som många, alldeles nyligen eller sedan en tid tillbaka, blivit medveten om. Tanya berättar hur hon påverkas av minoritetsstressen:

Oj det är väldigt olika. Ibland kan jag bli väldigt mörk. Det beror ju också på vem man är. Jag är ganska lättkränkt. Jag vill vara perfekt. [...] Och det blir värre då när du har minoritetsstress i dig för då sitter man ju och obsesserar över det. Antingen det eller... exakt samma sätt som man som kvinna också känner att, jag måste ge lite mer. Jag ska bara göra lite lite bättre. Att man liksom "bend over backwards" för du vill inte upplevas som jobbig. Så det är väl oftast på det sättet.

Ovanstående citat förstärker bilden som respondenterna målar upp beträffande sambandet mellan minoritetsstress och psykisk ohälsa. Utifrån forskning är det möjligt att hävda att våra respondenter ofta möter motgångar och blir ifrågasatta på sina ledande positioner till följd av deras ursprung, eftersom svarta kvinnor både historiskt och i dagsläget i enlighet med samhälleliga makt- och normstrukturer inte bör inneha en sådan maktposition. Denna analys baseras på de än idag existerande koloniala föreställningarna om "vi" och "dem", där svarta hierarkiskt är underordnade vita och tilldelas egenskaper som ointelligenta och barbariska (Kamali, 2005). Dessa samhälleliga maktstrukturer påverkar de mänskliga processerna inom olika arenor, däribland arbetslivet, vilket våra respondenter i allra högsta grad har upplevt och vittnar om. Dessa starkt rotade maktstrukturer upprätthåller normer och rutiner som understödjer rasism, och innebär konsekvenser för svarta kvinnor som får en viss syn i samhället (Wikström, 2009) vilket påverkar dem på flera olika sätt. Minoritetsstressen har

konsekvenser för kvinnornas psykiska hälsa men också prestationer inom olika livsområden. Att vara en del av en minoritet och tvingas bemöta och utmana omgivningens fördomar är något som i förlängningen kan göra att den utsatta tvingas spendera både tid, energi och pengar på att dels kämpa emot de yttre påverkanskrafterna, dels få hjälp att bevara och upprätthålla sin självbild. Awa förklarar:

Men det är tröttsamt, det är det. Det sliter som fan gör det. Det sliter och jag har ju många år gått i terapi för utmattningssyndrom osv. Och ett av dom här målen som jag måste jobba med är ju just att våga stå utan att... asså bara våga lägga fram min åsikt utan att paketera det med leenden eller bekräftelse av någon annan med högre status. Att verkligen stå och stå för mig själv. Det är jag bara. Det kämpar jag fortfarande med jättemycket.

Awa berättar i ovanstående citat att hon i många år gått i terapi för utmattning till följd av omgivningens höga krav. Eftersom svarta kvinnor stereotypiseras och förknippas med särskilda egenskaper som de själva inte identifierar sig med uppstår en kamp mellan inre och yttre krafter som i förlängningen enbart har en påverkan den drabbade kvinnan. Svarta kvinnor måste alltså förhålla sig till yttre påverkansfaktorer, men tvingas parallellt arbeta för att upprätthålla en inre positiv självbild (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Eftersom afrosvenska kvinnor är kraftigt underrepresenterade på ledande positioner kan kraven på dessa kvinnor i allra högsta grad anses vara ännu hårdare. Tanya förstärker ytterligare bilden av hur kraven och att vara ensam representant på sin arbetsplats har en psykisk påverkan.

Då blev det liksom att, jag kan inte vara kvar på en arbetsplats där jag är den enda. Alltså jag orkade inte mer. Det tärde väldigt mycket på mig psykiskt. Att inte få en förståelse för vad jag behöver som individ och att jag skulle behöva utbilda om minsta lilla. Det är liksom inte okej att behöva höra N-ordet på jobbet. Det är inte det. Det har jag fått göra genomgående i min karriär.

Att bemöta rasism är något som tydligt visar sig vara ett genomgående fenomen för alla respondenter, som påverkar både arbetsliv och privatliv. Samhällets djupt rotade maktstrukturer kan bilda så stora förtryck att det får konsekvenser inom alla sektorer av samhället och är något som kvinnorna tvingas lära sig hantera på egen hand (Wikström, 2009). Synsättet från kolonialismen om den vita dominansen lever kvar och befäster kategoriseringen av ”vi” och ”dem” vilket positionerar den svarta kvinnan lägre i rang (Kamali, 2005). I förlängningen innebär detta en legitimering av negativ särbehandling av olika människor baserat på deras ursprung eller hudfärg (de los Reyes & Wingborg, 2002). Detta innebär även att stereotyper och fördomar förstärks, och som lämnas kvar till kvinnorna

att tvingas utmana. Awa uttryckte att hon blivit så påverkad av att ständigt möta motgångar baserat på sitt ursprung att en konsekvens av det bidragit till att hon valt att inte skaffa barn.

Ja och by the way så valde jag att aktivt inte skaffa barn. Delvis på grund av detta. Ett liv i konstant... det spelar ingen roll hur jag än vrider och vänder på det så kommer detta barn att få uppleva... antingen en bråkdel i bästa fall, men i värsta fall så blir det värre.

Citatet ovan beskriver hur Awa aktivt valt att inte skaffa barn, då hon idag inte ser någon annan utgång än att hennes barn kommer få uppleva samma motgångar som hon själv mött på grund av hennes hudfärg. Genom Hübunette et al. (2014) rapport om *afrofobi och afrosvenskars situation i dagens Sverige* påvisas en tydligt bild kring hur afrofobi påverkar afrosvenskars liv genom systematisk rasdiskriminering, vilket kan praktiseras genom rumslig utestängning från samhället. Att Awa till följd av afrofobin behöver avsäga sig möjligheten till familjeliv och därmed implicit förlorar rättigheten till reproduktiv hälsa tolkar vi som en mycket negativ följd av afrofobi och rasism.

6.2.2 Jag måste smeta ut hela den här makten

För att kunna hantera de motgångar och företeelser som rasismen tar sig uttryck i har respondenterna utvecklat olika strategier. Nina berättar:

Jag tror faktiskt att jag tryckte bort det under mina första år för jag inte hade strategier. Min strategi nu är att våga vara obekvämt och liksom sätta ord på det. Så jag pratar rätt mycket om det. [...] Så att jag erbjuder ju mig att prata och ge kunskap om rasism. Helt enkelt. För att vi ska kunna göra det talbart på arbetsplatsen. [...]. Nej men det är väl det att liksom, att samla kraft kanske genom andra rasifierade som jobbar med liknande frågor, och att våga lyfta upp det på bordet. Att inte bara sopa det under mattan är ju en strategi som jag tror är hälsosam.

Här beskriver Nina hur hon under sina inledande år i arbetet inte utvecklade någon strategi för att bemöta sina motgångar, men att hon med tidens gång hittat verktyg för att kunna prata om och sätta ord på känslor och händelser hon erfarit. Genom att göra ämnet talbart, hitta allierade i andra rasifierade kvinnor och våga lyfta ämnet till bordet kan Nina stärka sin emotionella kapacitet och hantera rasismen på ett mer hälsosamt sätt. Att känna stöd och bekräftelse från andra men liknande erfarenheter är en vanligt förekommande strategi för att kunna hantera exempelvis vardaglig rasism enligt Holder, Jackson och Ponterotto (2015). Eftersom vardaglig rasism kan uttryckas diskret och indirekt är den mer problematisk att urskilja, och kan återfinnas i komplimanger, skämt och jargonger på en arbetsplats. Därför är det vanligt att utveckla strategier för att lättare kunna stärka och upprätthålla sin självbild

(ibid). Diana berättar om hur hon tror att det kan vara ett hinder att ständigt tänka att hon är diskriminerad då det i sig ökar risken för psykisk ohälsa:

Det är klart att jag har varit medveten om rasism och så men jag har inte tänkt så, jag har aldrig tänkt såhär att "nu kommer jag in här och det kommer vara svårt för mig" nej jag har inte tänkt på det. Utan jag har bara upptäckt längs vägen och sen det har ju tagit mig ibland... tid att förstå. Men gud, där var det någon som stoppade mig. Och det här har jag inte reflekterat över tidigare utan det är jag som tänker nu samtidigt som jag pratar men att det faktum att vi är svarta gör att vi måste kämpa på ett sätt och kanske bli besvärliga. [...]. Och i slutändan blir man utbränd om man tänker så för kraven tar ju aldrig slut. Och det kan ju i sin tur till och med leda till depression och allt möjligt, asså psykisk ohälsa.

Citatet visar hur Diana väljer att inte se sitt ursprung som en möjlig diskrimineringsgrund, utan istället har försökt att motbevisa de fördomar och föreställningar som finns av afrosvenska kvinnor. Detta beror på att det existerar en etnisk ojämlikhet i samhället där maktstrukturer tvingar afrosvenskar att jobba hårdare för att bli jämbördig med sina kollegor (Kalonaityte et al., 2014). Även om Diana egentligen upplever att det kan vara ett motstånd i sig att hela tiden tänka på rasism och diskriminering, med tanke på den psykiska påverkan det kan resultera i, så bekräftar hon att hon har fått kämpa på ett sätt som i slutändan inte är hållbart. Denna strategi kan vara ett resultat av de orimliga krav som ställs på afrosvenskar med anledning av de maktstrukturer och postkoloniala synsätt som än idag präglar samhället (Loomba, 2005). Awa berättar om hennes strategi när hon i en organisation med en majoritet av äldre vita män blev tillförordnad en ny ledande position. För att inte provocera sina kollegor mer än hon redan gjort på grund av hennes kön och etnicitet utvecklade hon en strategi för att "tona ner makten".

Ta bort hela den här att det är jag som bestämmer och det är jag som har ansvaret utan det här är ett arbete som vi *tillsammans* gör. Jag måste smeta ut hela den här makten, för det gör ont för dom att se detta. Och det funkade, det var ju det som var grejen. Det funkade skitbra. Men det var också lite sorgligt att det tog jättemycket. Det tog skitmycket kraft alltså, jättemycket kraft.

I citatet ovan beskriver Awa hur hon blev tvungen att utveckla en strategi för att tona ner hennes makt för att inte intensifiera en konfliktyta. Detta gjorde i förlängningen att hon inte blev den chef och ledare hon egentligen haft vision kring att vara vilket hennes chef också ifrågasatte. Hon tvingades helt enkelt ta bort en del av sin personlighet som i sin tur blev ett hinder och påverkade henne väldigt negativt. Strategin om att tona ner sitt ledarskap och sin personlighet går att förstå utifrån samhällets krav på att passa in i den förutbestämda föreställningen om en bra kvinnlig ledare. Detta stämmer överens med forskning som visar att

kvinnor på ledande positioner behöver besitta ”rätt” attityd, där egenskaper såsom vänlighet och hjälpsamhet ska prägla deras ledarstil (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Detta citat är ett exempel på de orimliga krav som ställs på afrosvenska kvinnor inom arbetslivet, där det dels finns högre krav på deras kvalifikationer och prestationer i jämförelse med jämbördiga kollegor, och dels finns en definitiv mall som de tvingas anpassa sig till (Kalonaityte et al., 2014). Forskning visar hur afrosvenska kvinnor ofta exkluderas från höga positioner inom arbetslivet trots likvärdig eller högre utbildning (Hübinette, Beshir & Kawesa, 2014), och i de få situationer där svarta kvinnor lyckas klättra på karriärstegen så stiger istället stressen och pressen att hela tiden anpassa sig (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). Därutöver kommer dessa kvinnor att tvingas jämföras med män och därigenom få sitt arbete noga undersökt (ibid). Det kan därför falla sig naturligt att anamma en strategi som förmildrar det motstånd man utsätts för. En annan som också använt sig av en anpassningsstrategi är Nancy:

Det är lite som att man är i olika stadier. Jag har varit i lite olika stadier i livet, beroende på vilken ålder jag har varit i eller vad det handlat om. Man har tagit lite olika strategier egentligen för att orka med. Att i vissa lägen har man valt en anpassningsstrategi där man bara anpassar sig till den miljön som är. Man försöker ändå skydda sig på det sättet. Och i vissa lägen så... vad ska man säga... man är ju fortfarande sig själv, men då blir det liksom mer så här internaliserat, att man går runt och känner sig som en liten "imposter" liksom. Och så här jobbar dubbelt så hårt för att faktiskt visa att man är tillräckligt bra.

Ovanstående citat förstärker bilden där svarta kvinnor tvingas anpassa sin personlighet för att skydda sig själv, och hur påverkansfaktorer som rasism har en stor effekt på individens identitet (Essed, 1991). Nancy förklarar hur hon tar till en anpassningsstrategi i att foga sig själv efter sin miljö i ett försök att skydda sig själv, där påföljden istället blir att hon känner sig som en ”imposter” vilket vi kan anta påverkar hennes självbild och identitet. Detta går i linje med studien av Sanchez-Hucles och Davis (2010) som visar att svarta kvinnor ofta tvingas hantera omgivningens krav och samtidigt arbeta för att vidmakthålla en positiv självbild. Någon som också berättar om hur hon tvingas anpassa sig i förmån till sin omgivning samt jobba dubbelt är Amina:

Man måste vara *skit-trevlig*. [...]. Man måste prata jättebra svenska och använda jättemånga svåra ord så att folk förstår att man har ett bra ordförråd. Du vet, det finns ju alla möjliga sjuka strategier som man behöver ta till eller vad man ska säga. [...]. Det är ju också så att när man jobbar på [exempel departement i Regeringskansliet] och är en svart kvinna så behöver man ha *två* jobb. Ett jobb som bara är att hantera alla människors sjuka föreställningar. Och ett jobb som är att skriva dina underlag och göra det du faktiskt är anställd för att göra liksom.

Att jobba dubbelt är ett återkommande tema i respondenternas erfarenheter. Kvinnorna beskriver att man behöver rättfärdiga sina kompetenser och bevisa för sin omgivning att man är förtjänt av den yrkestitel eller den position man har tagit sig till. Vi tolkar det som att respondenterna känner ett behov av att tona ner eller justera sin karaktär för att bli mindre avvikande i relation till sin omgivning, eftersom deras erfarenheter av att vara ensam representant i många rum kan bli en för stor börda att bära. Samtliga respondenter har erfarenheter av att omgivningen bedömer deras kulturella eller sociala kapital som underlägset och bristfällig, vilket i förlängningen kan användas som legitimering av negativ särbehandling av olika aktörer i arbetslivet (Kalonaityte et al., 2014). Resultatet blir att man utvecklar strategier för att hantera den negativa särbehandlingen, strategier som i grunden är ofrivilliga till sin natur. Strategierna i sig må skilja sig mellan individerna, men det problematiska ligger i att diskriminering och rasism ofta lämnas till den utsatta individen att bemöta och hantera. Rasismen kräver medvetna val och extra engagemang av svarta kvinnor att bevisa för sin omgivning att hon inte är en del av den stereotypiska och förutfattade bild som finns av henne, och har funnits sedan kolonialismen (Kamali, 2005). Kampen för afrosvenska kvinnors rättigheter är viktig, men på samma gång är respondenternas erfarenheter ett kvitto på att rasism och diskriminering ligger djupt rotat i svåra samhällsstrukturer - som hindrar svarta kvinnor från att ta del av möjligheter på samma sätt som vita kvinnor kan. Rasismens ursprung vilar på grunder som svarta kvinnor historiskt varken valt eller skapat, och trots det tvingas samma grupp ta dess konsekvenser.

6.3 Kön och etnicitet

I studiens resultat fann vi ett intressant spänningsfält kring respondenternas funderingar om hur kön i relation till etnicitet kommit att påverka karriärutvecklingen. Hur ser de på sin position i relation till andra? Hur beskriver afrosvenska kvinnor sina möjligheter kring karriärutveckling i jämförelse med vita kvinnor, eller vita män? Fynden kommer presenteras i en intersektionell analys med fokus på etnicitet och kön nedan.

6.3.1 *Lättare som vit kvinna eller vit man?*

Diana beskriver nedan hur hon funderat över ifall hon, med tanke på hennes erfarenheter och kompetens, skulle erhållit en ännu bättre position om hon hade varit en vit man eller vit kvinna.

Det är svårt att pinpointa vad saker är men med tanke på min kompetens och allt det jag har gjort så hade jag haft en annan position om jag hade varit en vit kvinna, och särskilt en vit man. Men till och med vit kvinna då skulle jag vara... Som sagt jag har en väldigt bra position, det handlar inte om det, jag menar bara att jag hade haft helt andra möjligheter med tanke på mitt CV om man säger så.

Diana menar i ovanstående citat att hon inte blivit erbjuden samma möjligheter som om hon vore en man med samma kompetenser. Detta fenomen är återkommande hos respondenterna där samtliga uppger att de under karriären fått fundera och problematisera kring deras kön på arbetsmarknaden, och att karriärutveckling vore enklare om de i stället hade varit män. Detta stämmer överens med forskning som visar att det finns djupt rotade föreställningar om kategorin kön, och att det manliga könet besitter egenskaper naturligt kopplade till ledarskap och där kvinnor istället behöver justera sin persona för att passa in i mallen som ledare (Sanchez-Hucles & Davis, 2010).

Kvinnorna värderas alltså utifrån föreställningen om deras kön snarare än intellektuell kompetens i rekryteringsprocesser vilket begränsar deras möjlighet till karriärutveckling. Maktstrukturer i samhället resulterar således i att kvinnor klumpas ihop till en homogen grupp utifrån föreställningar om kön, och missar därmed att se till den enskilda individen och göra en individuell bedömning utifrån dennes personliga egenskaper och kompetenser. Å andra sidan beskriver Diana hur hon hade haft bättre möjligheter till och med som vit kvinna. Detta går i linje med de los Reyes och Mulinari (2005) resonemang kring hur maktstrukturer och möjligheter inte bara kan förklaras med hjälp av kön. Detta betyder därmed att inte alla kvinnor har samma utmaningar, eller ens skulle hjälpa varandra bara på grund av deras gemensamma kön. Detta tydliggörs när två respondenter uttrycker hur motståndet att utvecklas kommit främst från kvinnor. Tanya beskriver:

Jag kan säga såhär att det största motståndet alltid har varit från andra kvinnor. [...] Dom tycker att dom har fått kämpa sig in i den patriarkala strukturen och äntligen är på toppen. Och då ska inte du komma här och ta min plats. Det finns liksom inte utrymme för fler.

Tanyas erfarenhet är att många kvinnor som lyckats kämpa sig till vissa positioner inte är villiga att hjälpa andra kvinnor avancera och i stället är en del av motståndet att utvecklas inom karriären. Hon beskriver hur det kan ha och göra med en inställning hos de kvinnorna att de på grund av de patriarkala strukturerna fått kämpa mycket och att de därmed förtjänat sin plats. Vi behöver därför förstå fenomenet genom en intersektionell analys som integrerar kön och etnicitet. Förståelsen om hur postkoloniala föreställningar kring hur vita anses vara överordnade svarta fortfarande är högst aktuella i dagens samhälle kan det hjälpa oss att

förstå det särskilda spänningsfält som afrosvenska kvinnor verkar inom (de los Reyes & Mulinari, 2005). Detta går i linje med Miles och Brown (2003) resonemang kring vikten av att förstå hur rasism alltid kommer samvariera med klass och materiella förutsättningar, som vi i förlängningen anser resulterar i att svarta kvinnor får sämre produktionsförhållanden. Sämre produktionsförhållanden kan i detta sammanhang förklaras genom intervjupersonernas erfarenheter av att exempelvis arbeta dubbelt så hårt i jämförelse med icke rasifierade kollegor (se avsnitt 6.2 *Konsekvenser och strategier*).

6.3.1 Kan man vara "bara" kvinna?

Inom feministisk forskning tenderar man ofta att förbise en etnisk differentiering utan talar istället om den "universella kvinnan" vilket i grund och botten tenderar att enbart handla om den "vita kvinnan" (de los Reyes & Mulinari, 2005). Detta blir särskilt tydligt för Tanya när hon var med i ett av uppopen för hennes bransch under rörelsen #Metoo. Hon var till en början med i styrelsen för dessa uppopen men förklarar att hon till slut lämnade posten på grund av bristen på intersektionalitet:

Jag satt i en panel som skulle prata om just feminism. Det var jag, en till, en kvinna som rasifieras då inte som svart och sen två vita kvinnor. Och den ena vita kvinnan som är väldigt prominent i min bransch. Och hon bara, ah alltså vi måste ju lösa det här med könsfrågan först. Sen kan vi ta det här andra. Det är så klassiskt liksom. Ett problem i taget. Men där missar vi ju intersektionaliteten. Jag kan ju inte dela på mig. Jag kan ju inte välja att inte vara svart. Utan jag är ju det hela tiden. Vadå ska vi lösa könsfrågan först. Båda sakerna påverkar mig. Det är fortfarande narrativet idag inom feminismen.

Tanya beskriver hur det i Sverige finns en dominerande föreställning om att könsfrågan är den viktigaste, men att frågan om rasism är något vi får behandla i ett senare skede – som om det är två helt separata områden. Men Tanya beskriver att det är omöjligt att separera kön ifrån etnicitet, eftersom dessa två i realiteten samverkar. I relation till #metoo-rörelsen är detta särskilt anmärkningsvärt då rörelsen faktiskt startade redan 2006 genom Tarana Burkes, en afroamerikansk medborgarrättsaktivist, för att stötta svarta flickor och kvinnor som varit utsatta för sexuella trakasserier och övergrepp. Trots det var det först hösten 2017 som rörelsen faktiskt tog fart när en vit skådespelare uppmanar omvärlden att använda hashtaggen #metoo för att berätta om erfarenheter kring sexuella trakasserier (Jämställdhetsmyndigheten, 2021). Genom ett intersektionellt perspektivet kan vi förstå hur de socialt konstruerade kategorierna kön och etnicitet interagerar med varandra och därigenom hur olika maktstrukturer således samspelar med varandra (de los Reyes, Molina & Mulinari, 2005). Etnicitet kommer trots allt per definition degraderas lägre i klass, i jämförelse med

uppdelningen mellan män och kvinnor. Det är därför av största vikt att lyfta in fler dimensioner i en analys av maktstrukturer än enbart enstaka isolerade kategorier, eftersom alla möjliga kategorier i förlängningen kan komma påverka kvinnornas möjlighet att utvecklas inom karriären. Detta går också i linje med Adenijis (2010) resonemang kring hur vi i Sverige tenderar att inte se "färg", vilket implicit leder till att man också riskerar att negligera afrosvenska kvinnors möjlighet att tala om diskriminering utifrån postkoloniala föreställningar om färg och kön.

6.4 Klass och etnicitet

Genom respondenternas berättelser är det tydligt hur motgångar som rasism och strukturell diskriminering har kommit att påverka deras karriärer negativt. Trots det har respondenterna ändå kommit att erhålla en ledande position. Ett anmärkningsvärt fynd i vår empiri är hur faktorer som uppväxt och klass har kommit att påverka karriärutvecklingen. Dessutom verkar förmågan att stå emot strukturella motstånd kopplat till deras etnicitet öka i takt med karriärutvecklingen. Hur påverkas respondenternas karriärresa positionering och relation till andra i sin omgivning? Med hjälp av dessa fynd presenteras en intersektionell analys med fokus på etnicitet och Bourdieus kapitalteori om klass.

6.4.1 Kapital under uppväxt

I samtal med Amina blir det tydligt att en del av hennes framgång i karriären började redan tidigt i uppväxten. Hon beskriver hur båda hennes föräldrar är välutbildade vilket föranlett ett bildningsideal hos henne och gett henne försprång i skolan. Ytterligare en intressant aspekt är att hon beskriver hur hennes mor kommer från en överklassfamilj i Afrika, vilket kom att bevara hennes föräldrars positiva självbild när de var tvungna att leva på försörjningsstöd i Sverige under Aminas uppväxt.

Då får man nog ett visst typ av självförtroende som jag tror man bär med sig. Även om man är fattig i Sverige så är det liksom, åh vi kommer från den här långa linjen av respekterade människor. Då ser man nog på sig själv också på det sättet. Samtidigt som man också ser på sig själv på det här andra sättet som Sverige ser på en. Så den där självkänslan hemifrån och bildningsideal hemifrån i en kombination av att jag har haft det lätt i skolan.

Amina beskriver hur självkänslan hemifrån och bildningsidealet kommit att påverka hennes framgång i karriären senare i livet. Hon beskriver också hur hennes självbild har formats av tidigare framgångar i slakten samtidigt som hon också såg på sig och sin familj utifrån

Sveriges fördomar om invandrare. Med hjälp av Bourdieus (1984) teori om kapital tolkar vi Aminas tidigare upplevelser av uppväxten som att hennes släkts kulturella och ekonomiska kapitaltillgångar format hennes framtida livsmöjligheter och framtidstro. Däremot verkar erkännandet av hennes sammansatta kapitalet inte erkännas lika högt som i Sverige som i Afrika vilket därmed placerade familjen i en underordnad social position. Bristen på ekonomiskt kapital kan också antas utmärka familjen till en lägre klasstillhörighet i Sverige. Däremot kom det kulturella kapitalet med hjälp av framgångar i skolan och kunskap om akademien att tillmätas ett högre symboliskt kapital – vilket i erkändes i högre utsträckning med hjälp av hennes utbildning på en högt ansedd högskola. Utbildningen i sig kom sedan att möjliggöra en framtida karriärutveckling och kan antas ha föranlett en ny klasstillhörighet, vilket vi utvecklar under avsnittet nedan.

6.4.2 Kapital idag

Amina beskriver hur hon tidigare varit ganska identitetssökande och reflekterat över huruvida hon passar in i olika sammanhang utifrån hennes ursprung. Men utifrån hennes erfarenheter av motstånd under karriären kom Amina ganska snabbt in på hur hon inte känner sig lika sårbar nu som hon var i början av sin karriär.

För mig tror jag det har och göra med en klassresa också. Alltså när man är ung och inte har pengar eller bara kom från en familj som inte har pengar som jag har gjort liksom. Då är man också så himla beroende av andra människor. Att få jobb eller att få tillgång till vissa rum. Så för mig har det liksom, att kunna skita i vad andra tycker om mig eller att andra ska ge mig utrymme. Som jag kanske började göra när jag var trettio har nog också med och göra med att jag hade bra med pengar. Och hade du vet en egen lägenhet i stan. Och liksom en utbildning från en jättebra skola.

I citatet ovan beskriver Amina hur hon idag inte känner sig lika beroende av andra människor utan har genom hennes framgångar i karriären förvärvat tillräckligt ekonomiskt kapital att kunna få saker att funka på egen hand. Hon belyser även att hennes motståndskraft har och göra med en klassresa. Utifrån Bourdieus (1984) kapitalteori kan man förstå hennes känsla av klassresa som ett resultat av omgivningens erkännande av hennes ekonomiska- och kulturella kapital vilket föranlett en känsla av att ha tillträde till fler rum. I förlängningen kan detta frambringa auktoritet och inflytande vilket i sin tur lett till högre status och privilegier i relation till andra i sin omgivning.

Å andra sidan måste vi liksom de los Reyes, Molina och Mulinari (2002) lyfta in fler dimensioner för att tydliggöra hur maktstrukturer fortfarande kommer att påverka människors

möjligheter. Därför är en intersektionell förståelse av både klass *och* etnicitet nödvändig för att helt förstå Aminas position i förhållande till andra i sin omgivning. Trots att Amina nu får tillträde till vissa rum så verkar uppenbarelsen av henne utifrån föreställningar om etnicitet och ursprung fortfarande komma att degradera henne i jämförelse med de som inte rasifieras som svarta (se avsnitt 6.1.3 *En svart kvinna i vita rum*). Mot den bakgrunden kan erkännandet av afrosvenska kvinnors sammanlagda symboliska kapital på grund av deras hudfärg ändå tilldelas en degraderad klassposition eller socialt skikt i jämförelse med icke rasifierade kvinnor på grund av postkoloniala föreställningar om etnicitet. Utifrån Bourdieus (1995) teori om symboliskt kapital tolkar vi att en icke-vit hudfärg utgör ett negativt symboliskt kapital när Amina intar dominerade positioner i förhållande till icke-rasifierade kvinnor i samma sociala skikt. Genom att erkänna vår samtid som postkolonial kan vi synliggöra hur rasism är ett system skapat för att möjliggöra kapitalistiska intressen, som i förlängningen kommer att premiera vita och degradera icke-vita och rasifierade (Miles & Brown 2003).

Respondenten Nancy beskriver hur hon på senare tid blivit medveten om hennes förändrade status sett till hennes yrkesposition, men det är ingenting hon lyfter för att positionera sig högre än andra i sin omgivning. Tvärtom beskriver hon att hon snarare är väldigt diskret med hennes yrkesroll inför andra. Dels för att hon upplever det som obekvämt att det alltid ska förstoras, dels för att hon erfarit att det byggts upp en barriär mellan henne och andra afrosvenskar som inte erhållit en likvärdig position. Dessutom tycker hon inte att hon gjort någon en klassresa på samma sätt då hon fortfarande bor kvar i samma hyresrätt som tidigare.

Jag har inte gjort den klassresan på det sättet liksom. Men om man ser till den rollen jag har och den lönen jag får så har jag ju definitivt gjort resan. [...] Jag känner kanske att det blir mer en bekräftelse för andra på nåt sätt. Det kan ibland kännas lite jobbigt. Om inte någon verkligen undrar eller ställer frågan så brukar inte jag säga vad jag jobbar med eller vilken roll jag har. Alltså dels för jag känner att det blir obekvämt för jag vet att det alltid blir en grej. Ah men du vet så här, wow. Och det är ett "wow", för det är inte så många som har den positionen som är afrosvenskar idag. [...] Men jag är diskret med det. För jag har också märkt att när jag pratar med andra rasifierade eller afrosvenskar så kan dom trycka ner sig själva. Det var senast på en middag i helgen med några vänner. [...] Och jag såg att det byggdes upp en barriär.

I citatet ovan beskriver Nancy att hon först på senare tid reflekterat över hur hennes yrkesroll har positionerat henne annorlunda jämfört med tidigare. Detta går att förstås med hjälp av Bourdieus (1995) förståelse om ekonomiska kapital där Nancys materiella tillgångar och kunskap om hur en särskild bransch fungerar har ökat hennes ekonomiska kapital. Däremot verkar det finnas en motsättning mellan hennes ekonomiska och kulturella kapital. Detta

synliggörs genom när hennes tillträde till olika positioner inom fältet inte endast ges baserat på hennes totala mängd kapital utan också utifrån hennes specifika sammansättning av kapital inom fältet. Nancy uttrycker dessutom hur hon döljer sin kapitaltillgång för att inte värderas högre än andra i sin omgivning, eftersom det leder till ofrivilliga barriärer mellan henne och andra rasifierade. Vidare blir hon genom andras förvåning och bekräftelse också påmind om föreställningen kring att det är särskilt anmärkningsvärt att just hon som afrosvensk besitter en ledande position, vilket i förlängningen blir en påminnelse om att hennes hudfärg kan påverka hur hon positioneras i jämförelse med andra icke rasifierade (Miles & Brown 2003). Citatet synliggör hur hennes klasstillhörighet kan alltså inte förklaras enligt en klassisk vertikal linje utan behöver inkludera den horisontella linje som representerar polariseringen mellan olika former av kapital där motsättningen mellan olika hudfärger blir central i erkännandet av symboliskt kapital (Carlhed, 2011).

7. Slutsatser

Studiens syfte var att undersöka hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfar sin karriärutveckling, där en frågeställning hade för avsikt att utforska vilka möjligheter och begränsningar dessa kvinnor erfarit under karriären mot en ledande position. Samtliga respondenter beskrev erfarenheter av rasism på sin arbetsplats vilket föreföll vara den enskilt största motgången inom deras karriärutveckling. I många fall praktiseras rasismen genom subtila former, exempelvis genom fördomar eller stereotypisering. Vanligt förekommande var uttalanden från avsändare som vid första anblick tycks vara komplimanger eller vardagliga praktiker men i förlängningen avslöjar en dold underliggande andemening. Rasismen beskrevs också i form av strukturell rasism där respondenter blivit särbehandlade i rekryteringsprocesser till följd av deras hudfärg eller etnicitet. Socialt konstruerade föreställningar kring hudfärg som framträtt i arbetssammanhang har inneburit konsekvenser för respondenterna där de inte getts samma tillträde till arbetsmarknaden, och inte heller getts samma möjligheter att erhålla högre positioner som personer med likvärdig utbildning eller erfarenhet. Detta överensstämmer med den postkoloniala diskursen som delar upp människor i kategorier utifrån etnicitet, och hierarkiskt underordnar svarta kvinnor (Kamali, 2015). Detta medför exkludering från olika samhälleliga rum vilket resulterar i psykisk påfrestning och en känsla av att bli utpekad som någon som inte hör hemma i miljöer där vita dominerar. Detta styrks ytterligare av teorin om vita rum, där postkoloniala strukturer ger vissa kroppar tillgång till alla rum, medan vissa kroppar istället exkluderas från olika rum (Sara Ahmed, 2010). Resultat har också visat på hur arbetsplatser verkar rekrytera icke-vita kroppar för att symbolisera mångfald på arbetsplatsen. Detta kan i själva verket sätta stor press på den icke-vita då hen tvingas att assimilera sig till en förutbestämd mall, och arbetsplatsen kan genom "mångfalden" besparas arbeta mot den egentliga vithetsnormen.

Den andra frågeställningen ämnar att besvara hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner beskriver strategier för att bemöta eventuella motgångar. Flertal gånger har kvinnorna varit ensam representant i olika rum, och postkoloniala konstruktioner av "vi" och "dem" gör att kvinnorna blir utsatta för negativ särbehandling på grund av att de avviker från normen i dessa rum på grund av hudfärg eller etnicitet (Kalonaityte et al., 2014). Denna särbehandling handlar inte om enstaka företeelser utan är tvärtom återkommande mönster, vilket resulterar i att respondenterna utvecklat anpassningsstrategier för att kunna hantera den negativa särbehandlingen. Samtliga respondenter uppger att de har erfarenheter av att omgivningen

bedömer deras kulturella och sociala kapital som underlägset och bristfällig, vilket resulterar i att de tvingas överprestera i förhållande till sina vita kollegor eftersom det finns ett behov på att ständigt bevisa sin kompetens. En annan strategi som återkom hos respondenterna var deras behov av att tona ner eller justera sin personlighet för att bli mindre avvikande i relation till sin omgivning och passa in i en given mall. Detta stämmer överens med forskning som visar att kraven på kvinnliga ledande är högre eftersom de måste ha ”rätt” attityd, något som är en svårighet att uppnå då kvinnor till sin natur inte anses besitta ledaregenskaper enligt strukturer i samhället (Sanchez-Hucles & Davis, 2010). En annan strategi är att prata om och sätta ord på de känslor och händelser som kvinnorna möter, och på så sätt kunna hitta allierade och stärka sin emotionella kapacitet och upprätthålla en positiv självbild. Detta är en vanligt förekommande strategi för att hantera exempelvis vardaglig rasism (Holder, Jackson & Ponterotto, 2015). Trots att strategierna kan skilja sig mellan kvinnorna är utvecklandet av dem ett återkommande mönster. Rasism är en handling som genom diskriminering och undervärdering vidmakthåller ett kapitalistiskt system där de som redan besitter privilegier behåller den och de som degraderas lägre beskylls för inte anstränga sig nog. Afrosvenska kvinnor tvingas bemöta och hantera den rasism de utsätts för, i hopp om att bevisa för sin omgivning att den stereotypiska bild som konstruerats inte stämmer (Kamali, 2005).

Slutligen har resultatet framvisat den särskilda skärningspunkt som afrosvenska kvinnor i ledande positioner verkar inom vilket ämnar ge svar på den sista frågeställningen kring hur de ser på sin ledande position i relation till andra i sin omgivning. Genom stereotypiska föreställningar om hur det manliga könet antas besitta naturliga ledaregenskaper visar resultatet hur respondenterna funderat huruvida de hade getts fler möjligheter att avancera om de var män. I Sverige verkar frågor om jämlikhet på arbetsplatser domineras av en feministisk diskussion om ojämlikhet mellan män och kvinnor där man utgått ifrån en eurocentrisk vit kvinnas erfarenheter (de los Reyes, Molina & Mulinari, 2002). Detta ställer afrosvenska kvinnor i en särskilt utmanande position där orättvisor till följd av deras hudfärg inte synliggörs eller görs talbara. Resultatet visar hur den ledande positionen är en plattform där både kön och etnicitet agerar på och skapar olika villkor. Villkoren uttrycker sig genom en skärningspunkt där klass verkar som en central faktor. Dels visar resultatet hur kapitaltillgångar tidigt i livet har skapat karriärmöjligheter som senare resulterat i erhållandet av en ledande position. Å andra sidan visar resultatet också hur tillgången av kapital erkänts olika högt inom olika fält, vilket särskilt tydliggörs när koloniala och rasistiska föreställningar om etnicitet verkar i en svensk kontext. Samtidigt visar resultatet hur afrosvenska kvinnor

genom karriärutveckling och erhållandet av ett starkare ekonomiskt kapital trots allt positioneras högre, vilket i förlängningen gav en respondent mer motståndskraft att stå emot rasistiska föreställningar. Däremot uttrycker en annan respondent hur detta i själva verket föranleder obekväma situationer i relation till andra i sin omgivning. Mot den bakgrunden behöver erkännandet av afrosvenska kvinnors sammanlagda symboliska kapital förstås utifrån postkoloniala strukturer, där rasism används som ett system för att fortsätta premiera vita och degradera icke-vita och rasifierade (Miles & Brown 2003).

Mot bakgrund av afrosvenskar underrepresentation i kvalificerade och ledande positioner samt avsaknaden av svenska studier på ämnet var syfte med studien att undersöka hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfar sin karriärutveckling. Sammantaget kan vi konstatera att vägen mot en ledande position som afrosvensk kvinna för med sig motgångar på grund av rasism och dominansen av "vita rum", vilket har gjort att kvinnorna utvecklat strategier för att hantera motgångarna och ta sig vidare i karriären. Erhållandet av en ledande position blir en plattform där faktorer som kön, etnicitet och klass agerar på och skapar olika villkor. Därför måste dessa tre maktfaktorer förstås integrerat med varandra för att förstå hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner erfar sin karriärutveckling vilket vi anser denna studie har bidragit till.

7.1 Slutdiskussion

I resultatet har vi genom afrosvenska kvinnors erfarenhet av karriärutveckling erhållit kunskap om hur olika grupper ges olika förutsättningar att utvecklas inom karriären och erhålla en ledande position inom sitt yrke. Studien har bidragit till att stärka vår egen förståelse av det postkoloniala perspektivet genom ett erkännande av sveriges samtid som postkolonial. Detta innebär att rasism är ett system som har skapats för att möjliggöra kapitalistiska intressen, och fortsätter att vara en del av vår sociala och ekonomiska miljö. Inom politiken återfinns ett gemensamt narrativ kring att stärka individers resurser för att alla ska erhålla ett likvärdigt tillträde till skola eller arbetsmarknad (se exempelvis Prop. 2021/22:51). Trots det visar vår studie att det i grund och botten handlar om hur postkoloniala föreställningar fortsätter att begränsa vissa gruppers tillträde till olika rum trots likvärdig kompetens. Detta anser vi inte bara är ett slöseri med mänskliga resurser utan också ett hot mot mänskliga rättigheter. Ingen ska behöva bli ifrågasatt eller begränsas till att fullt se sin egen eller sin medmänniskas potential. Vi behöver därför mer kunskap om hur kolonialismen fortfarande verkar som ett system i Sverige för motarbeta en fortsatt premiering av vita och

degradering av icke-vita. Genom en ökad kunskap hoppas vi kunna komma ett steg närmare en av-kolonialisering, och slutligen se alla människors verkliga värde och potential.

7.2 Förslag till vidare forskning

Vår studie har undersökt erfarenheten hos afrosvenska kvinnor som erhållit ledande positioner att utvecklas inom karriären. Genom resultatet har vi fått ta del av flera olika utmaningar de stött på inom karriären, och vilka konsekvenser det har medfört. Trots det har dessa kvinnor ändå klarat av att ta sig förbi dessa hinder och de förklarar att de med ökad ålder inte berörs lika mycket av motgångar som de gjorde som unga. Vår studie visar att motgångarna började redan under skoltiden vilket gör att vi undrar: Hur ser mekanismerna ut i unga afrosvenskars liv? Hur behöver skolan arbeta för att stärka allas framtidstro och möjlighet att utvecklas oavsett kön, klass eller föreställningar om hudfärg? Eftersom vår studie inriktar sig på afrosvenska kvinnor som redan besitter ledande positioner anser vi att vidare forskning kunnat bidra med en tidigare inblick i människans livslopp. Det faktum att respondenterna i denna studie är högutbildade kan ha en påverkan på resultatet och bör tas i beaktning. Vidare forskning hade därför kunnat undersöka liknande frågeställningar mot en bredare grupp och jämföra geografiska områden och branscher. Vidare forskning kan också ytterligare belysa demografisk, ekonomisk och social kontext och hur dessa faktorer korrelerar. Genom studiens avgränsning på afrosvenska kvinnor hade vidare forskning på eventuella erfarenheter av rasifiering av andra minoriteter i Sverige också varit värdefullt utifrån föreställningar av religiösa uttryck eller kulturella skillnader. Avgränsningen till afrosvenska kvinnor föranleds också av ett intresse av att vidare forska kring hur afrosvenska män eller personer med annat könsuttryck erfar karriärutveckling eller andra samhälleliga sektorer i livet. Slutligen hade det varit intressant att studera vidare kring hur rasism och dess konsekvenser inom olika samhälleliga rum påverkar individers psykiska hälsa.

Referenser

Adeniji, Anna (2010). "*Jag Har Aldrig Sett Dig Som Svart*" : Anna Adeniji Läser Sara Ahmed. Tidskrift för genusvetenskap. 2010: 1-2, s. 83-87. 10474167.

Ahmed, Sara (2010). *Vithetens fenomenologi*. Tidskrift för genusvetenskap.

Akademikerförbundet SSR, Stockholm (2014). *Etik i socialt arbete: etisk kod för socialarbetare*. Hämtad 2021 22 oktober.

https://akademssr.se/sites/default/files/files/etik_och_socialt_arbete_2017_w.pdf

Alvehus, Johan (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. 1 uppl. Stockholm: Liber AB.

Behtoui, Alireza & Jonsson, Stefan (2013). *Rasism - särskiljandets och rangordningens praktik*. I Dahlstedt, Magnus & Neergaard, Anders (red) (2013): *Migrationens och etnicitetens epok : kritiska perspektiv i etnicitets- och migrationsstudier*. Stockholm: Liber.

Brottsförebyggande rådet (2018). *Självrapporterad utsatthet för hatbrott - analys utifrån Nationella trygghetsundersökningen 2006–2017*. Rapport 2018:10. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

Bourdieu, Pierre. (1984). *Distinction – A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.

Bourdieu, Pierre (1995). *Praktiskt förnuft: bidrag till en handlingsteori*. Göteborg: Daidalos.

Bourdieu, Pierre (2020). *Habitus and field: General Sociology, Volume 2, Lectures at the Collège de France 1982–83*. Cambridge: Polity Press.

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Carlhed, Carina (2011). *Fält, Habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning*, Socialvetenskaplig tidskrift, 18(4) 283–300.

Dalen, Monica (2015). *Intervju som metod*. 2 uppl. Malmö: Gleerups.

de los Reyes, Paulina (2000). *Folkhemmet paradoxer. Genus och etnicitet i den svenska modellen*, Tidskrift för genusvetenskap. Nr 2 (2000) s, 27–47. Tidskriftens ISSN: 2001–1377. Hämtat 11 oktober 2021, från: Tidskrift för genusvetenskap.

de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (red.) (2002). *Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke*. Stockholm: Atlas.

de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.

de los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige, en kunskapsöversikt*. Norrköping; integrationsverket.

Ericsson, Martin (2016). *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige – en analyserande kunskapsöversikt*. Stockholm: Forum för levande historia.

Essed, Philomena (1991). *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage.

Essed, Philomena (2005). Vardagsrasism, Paulina de los Reyes & Masoud Kamali (red) (2005). *Bortom Vi och Dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005: 41, 71–94.

Fredrik Kullberg (2021). *Mångfaldskrisen: Få Chefer med utländsk bakgrund*. Chef. 6 april. Hämtad 12 oktober 2021. <https://chef.se/fa-chefer-medutlandsk-bakgrund/>.

Giddens, Anthony & Sutton, Philip (2017). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

Groglopo, Adrian (red) (2015). *Antirasistisk ordbok*. Göteborg: Antirasistiska Akademin.

Habel, Ylva (2012). *Challenging Swedish exceptionalism? Teaching while Black*. I Kassie Freeman & Ethan Johnson (red.) (2012): *Education in the black diaspora: Perspectives, challenges, and prospects*. 99–122. New York: Routledge.

Hellström, Anders (2016). *Rasist? Inte jag*. Stockholm: Forum för levande historia.

Holder, Aisha; Jackson, Margo & Ponterotto, Joseph (2015). *Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership*. *Qualitative Psychology*, 65(2), 164-180.

Hübinette, Tobias; Beshir, Samson & Kawesa, Victoria (2014). *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum.

Jacobsen, Dag Ingvar (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Jämställdhetsmyndigheten (2021). #Metoo. Hämtad den 30 november.

<https://www.jamstallldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>

Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (2019). *Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion*. I Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red.) (2019): *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.

Kalonaityte, Viktorija, Kawesa, Victoria & Tedros, Adiam (2014). Svarta(s) strategier: att hantera rasism och diskriminering som svart svensk. *Bryt upp! om etik och rasism*.

Kamali, Masoud (2008). I Loomba, Ania (red) (2008): *Kolonialism/Postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält*. 2 uppl. Stockholm: Tankekraft.

Knocke, Wuokko (1986). *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Knocke, Wuokko (1991). *Invandrade kvinnor – Vad är ”problemet”?*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3/1991.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Swend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Loomba, Ania (red) (2008). *Kolonialism/Postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält*. 2 uppl. Stockholm: Tankekraft.

Lykke, Nina (2003). *Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen*. Tidskrift för genusvetenskap, nr 1. s. 47-56.

Länsstyrelsen Stockholm (2019) *Vit, svart eller brun? Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg*. Stockholm.

Mattsson, Tina (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerup.

Miles, Robert & Brown, Malcolm (2003). *Racism*. 2nd edition. London and New York: Routledge.

Prop. 2021/22:51. *En sammanhållen utbildning för nyanlända som har utbildningsplikt*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2021/11/prop.-20212251/>

Regeringen (2019). *Sverige ska vara ett modernt välfärdsland*. Publicerad 2019-10-04. Hämtad 12 oktober 2021. Sverige ska vara ett modernt välfärdsland - Regeringen.se.

Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Ryan, Michelle; Haslam, Alexander & Postmes, Tom (2007). *Reactions to the glass cliff: Gender differences in explanations for the precariousness of women's leadership positions*. Journal of Organizational Change Management. Vol. 20 (2), ss. 182–187.

Sanchez-Hucles, Janis & Davis, Donald (2010). *Women and women of color in leadership: Complexity, identity, and intersectionality*. The American Psychologist, 65(3), 171-181.

Say Their Names (2021). *About*. Hämtad 27 oktober 2021. <https://sayevery.name/about>

Statistiska centralbyrån (2021) *Andel personer med utländsk bakgrund, 2020 jämfört med 2019*. Hämtad 21 oktober 2021.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/topplistor-kommuner/andel-personer-med-utlandsk-bakgrund/>.

SOU 2005:56. *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Elanders Gotab AB. Hämtad 20 oktober 2021.

<https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/0cf1e0d4944d469bb237b6b0945d08fe/det-blagula-glashuset---strukturell-diskriminering-i-sverige-del-1---missiv-t.o.m.-kapitel-4>.

SOU 2006:73. *Den segregerande integrationen: om social sammanhållning och dess hinder*. Stockholm: Fritze.

<https://www.regeringen.se/contentassets/8abbae5ea9c540f4b8a34bc905bb8752/den-segregerande-integrationen-sou-200673>.

SOU 2006:78. *Hälsa, vård och strukturell diskriminering*. Stockholm: Edita Sverige AB. Hämtad 20 oktober 2021.

<https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/764bc18a973546cc90ee69255f9f3fca/halsa-var-d-och-strukturell-diskriminering-sou-200678>.

Torstensson, Simon (2021). *Arbetslöshet – utrikes födda*. Ekonomifakta. 14 september. Hämtad 28 oktober 2021.

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/integration/arbetsloshet-utrikes-fodda/>.

Vetenskapsrådet (2017) *God forskningssed*. Hämtad 21 oktober 2021.

https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf.

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

Wikström, Hanna. (2009). *Etnicitet*. 2 uppl. Malmö: Liber.

World Economic Forum (2021). *The Global Gender Gap Report*. Hämtad 19 oktober 2021.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

Wolgast, Sima; Molina, Irene & Gardell, Mattias (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport: 2019:21, ISBN: 978-91-7281- 845-3. Stockholm: Länsstyrelsen.

Yohannes, Salem (2014). *Don't touch my hair: a qualitative study on professional norms and meanings of black female hair in Swedish public administration*. C-uppsats. Avdelningen för juridik, politik och ekonomi. Trollhättan: Högskolan Väst.

Bilagor

Bilaga 1 - Meddelande på LinkedIn

Hej X!

Hoppas allt är bra med dig. Mitt namn är Hanna och skriver idag tillsammans med min studiekamrat Cassandra vår kandidatuppsats på socionomprogrammet för Göteborgs Universitet. Jag hör av mig till dig i samband med sökandet efter intervjukandidater och fick ditt namn tipsat av X. Vår uppsats kommer att fokusera på kvinnliga afrosvenskar i ledande positioner och deras erfarenheter av karriärresan. Eftersom afrosvenskar och kvinnor är underrepresenterade på ledande positioner så finner vi att det är extra viktigt att belysa hur maktstrukturer som exempel rasism har kommit att påverka möjligheterna att avancera inom sin karriär. Det finns väldigt få svenska intervjustudier på detta ämne och skulle därför tycka det var otroligt värdefullt att få intervjua dig om dina erfarenheter. Intervjun kommer självklart vara anonym, beräknas inte ta mer än en timme och vi föreslår att vi ses över zoom.

Återkoppla gärna om detta är något du hade kunnat tänka dig, eller om du har någon annan vän eller kollega du tänker att det hade passat!

Jag bifogar också vårt informationsbrev.

Med vänliga hälsningar,

Hanna Norrhamn

Bilaga 2 - Inlägg i Facebookgruppen Postkolonialt perspektiv

INTERVJUPERSONER SÖKES

Mitt namn är Hanna och skriver idag tillsammans med min studiekamrat Cassandra vår kandidatuppsats på socionomprogrammet för Göteborgs Universitet. Vi söker kvinnliga afrosvenskar som idag arbetar i någon form av ledande position som skulle tänka sig att intervjuas!

Vår uppsats kommer att undersöka hur kvinnliga afrosvenskar i ledande positioner beskriver sina erfarenheter av att ta sig till en ledande position. Eftersom afrosvenskar och kvinnor är underrepresenterade på ledande positioner så finner vi att det är extra viktigt att belysa hur postkoloniala maktstrukturer som exempel rasism har kommit att påverka möjligheterna att avancera inom sin karriär. Det finns väldigt få svenska intervjustudier på detta ämne och skulle därför tycka det var otroligt värdefullt att få intervjua dig om dina erfarenheter. Intervjun kommer självklart vara anonym, beräknas inte ta mer än en timme och vi föreslår att vi ses över zoom.

Skriv gärna PM om detta är något du hade kunnat tänka dig, eller om du har någon annan vän eller kollega du tänker att det hade passat!

Med vänliga hälsningar,

Hanna Norrhamn



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Bilaga 3 - Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter, Cassandra Nilsson och Hanna Norrhamn, som läser socionomprogrammet på Göteborgs Universitet. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats på termin 6 med syftet att undersöka hur afrosvenska kvinnor i ledande positioner beskriver sina erfarenheter kring karriärutveckling för att skapa en djupare förståelse kring om och hur strukturer som rasism eller etnisk diskriminering har påverkat möjligheten att erhålla en ledande position.

Eftersom afrosvenska kvinnor är underrepresenterade på ledande positioner samt att det finns få svenska intervjustudier inom detta ämne tycker vi det är otroligt värdefullt att genomföra denna studie. Vi anser också att frågan är särskilt viktig inom våra framtida professioner som socionomer. Med detta informationsbrev vill vi därför fråga om ditt deltagande i en intervju för att undersöka din erfarenhet. Kravet för att du ska kunna medverka i studien är att du har någon anknytning till Afrika samt besitter någon typ av ledande position inom karriären. Vid frågor så tveka inte att kontakta oss via mail eller telefon. Du hittar kontaktuppgifter till oss och vår handledare längst ner i brevet.

På grund av pandemin föreslår vi att intervjun genomförs via Zoom eller telefon. Vi värnar om din anonymitet och alla uppgifter som lämnas kommer att behandlas konfidentiellt. Vi räknar med att intervjun max tar en timme, och du som respondent har alltid möjligheten att avbryta din medverkan. Vi kommer att spela in intervjun med ljudupptagning och materialet kommer avidentifieras och därmed inte kopplas till dig som respondent. Uppgifter som inkommer kommer endast användas inom ramen för studiens syfte. Resultatet kommer därefter sammanställas och analyseras. Vid önskan skickar vi gärna ut arbetet när det är färdigt. Vid funderingar, frågor eller intresse om deltagande kontakta gärna oss.

Tack för din uppmärksamhet!

Cassandra Nilsson Socionomstudent (Kontaktuppgifter)	Hanna Norrhamn Socionomstudent (Kontaktuppgifter)	Adrián Groglopo Handledare/Universitetslektor (Kontaktuppgifter)
--	---	--



Bilaga 4 - Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Vill du berätta kort om dig själv?
- Kan du berätta om din arbetsplats?
- Hur länge har du haft en ledande position?
- Hur identifierar du dig själv med gruppen afrosvenskar?
- Du är en av få afrosvenska ledande kvinnor - berätta om din karriärväg.
- Kan du berätta hur det var att avancera inom ditt yrke?
- Vilka utmaningar stöter du på i din roll?

Rasism/etnisk diskriminering

- Hur ser det ut på din arbetsplats när det kommer till representation av afrosvenskar?
- Vad har det för betydelse för dig?
- Har du någon gång upplevt att du som kvinna och afrosvensk har stött på motgångar på vägen mot eller i din roll du har idag? Vill du berätta om en sådan situation?
- Har du någon gång upplevt att du som kvinna och afrosvensk bär på extra fördelar på vägen mot eller i din roll du har idag? Vill du berätta om en sådan situation?
- Har du känt dig diskriminerad någon gång i din karriär? I vilket sammanhang? Vill du ge ett exempel?

Strategier

- (ev) På vilket sätt hanterar/bemöter du situationer där rasism eller diskriminering förekommer på din arbetsplats?
- (ev) Har dina erfarenheter av rasism på arbetsplatsen påverkat dig, isåfall hur?
- (ev) Hur skulle du beskriva att andra kollegor/chefer hanterar orättvis behandling/rasism på arbetsplatsen?

Avslutning

- Är det något vi missat som du vill lyfta?