



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

SÖKER MEDARBETARE, OBS! INGA INVANDRARE

Strukturell diskrimineringen gentemot rasifierade kvinnor i socialtjänstens rekryteringsprocess.

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 HP

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå Termin HT 2022

Uppsatsförfattare: Solen Ali

Handledare: Helena Maria Johansson

Antal ord: 15 294

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<i>1. INLEDNING</i>	6
1.1 Problemformulering	8
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar	9
<i>2. FÖRDJUPNING</i>	11
2.1 Rasifierade kvinnor	11
2.2 Diskrimineringsgrunderna	12
2.3 Konsekvenser av diskriminering	13
2.4 Begreppsdefinition	14
2.4.1. Mikroaggressioner	14
2.4.2. Minoritetsstress	15
<i>3. FÖRFÖRSTÅELSE</i>	16
<i>4. TIDIGARE FORSKNING</i>	17
4.1 Litteratursökning	17
4.2 Diskriminering inom rekryteringsprocessen	17
4.3 Diskrimineringsmekanismer	18
<i>5. TEORI</i>	20
5.1 Institutionell diskriminering	20
5.2 Intersektionalitet	21
5.3 Coping strategier	21
<i>6. METOD</i>	24
6.1 Metodansats	24
6.2 Val av metod	25
6.3 Förförståelse	25
6.4 Urval	26
6.5 Insamling av empiri	27
6.6 Bearbetning av empiri	28
6.7 Analysmetod	28
6.8 Validitet och reliabilitet	29
6.9 Etiska överväganden	30
6.10 Metod kritik	32
<i>7. RESLUTAT OCH ANALYS</i>	33

7.1 Vi och dem	33
7.2 Diskrimineringens (o)synliga konsekvenser	40
7.3 Känslan består	44
8. DISKUSSION	48
8.1 Förslag till framtida forskning	49
10. REFERENSLISTA	50
10.1 Statens offentliga utredningar	53
11. BILAGOR	54
11.1 Informationsbrevet som skickades ut på sociala medier	54
11.2 Intervjuguide för deltagare	55

FÖRORD

Först och främst vill jag rikta min tacksamhet till Allah SWT som gett mig möjligheten, styrkan och kunskapen att slutföra denna uppsats. Ett tack riktas även till alla som stöttat mig och hjälpt mig i arbetets gång. Ett speciellt tack till mama och baba.

Inga nämnda, inga glömda.

Angered, Göteborg 2022.

Solen Ali

ABSTRACT

This research aims to examine POC (person of colour) women's experiences of structural discrimination within recruitment for the social services. Thus, this research will continue to examine the experienced consequences of structural discrimination within recruitment towards POC women. This paper will conclude by examining the different coping strategies the women embody when being exposed to structural discrimination within recruitment. The chosen theoretical framework are institutional discrimination, intersectionality, and coping strategies, in relations to discrimination. The chosen methodical approach to execute this research is the qualitative analysis. To gather the empirical material this research implemented six semi structured interviews with POC women, that has gone through a recruitment process within the social services. The empirical evidence was analyzed through thematic analysis. The material presented indicated that POC women experience structural discrimination within recruitment for the social services, even though the experienced discrimination is against the discrimination Act 2008:567. Furthermore, this research encourages future POC and non-POC social workers to examine the structures in society that exclude and limits POC women. By doing so, POC women's voices will be heard, and equality can prevail.

Keywords: racialized, women, structural, discrimination, social worker, recruitment, foreign, qualitative, gender, copingstrategies.

Nyckelord: rasifierad; kvinna, strukturell, diskriminering, socialsekreterare, rekrytering, utländsk, kvalitativ, kön, copingstrategier.

1.0 INLEDNING

I utredningen SOU 2005:56 konstaterades att strukturell diskriminering till följd av etnisk eller religiös tillhörighet kan påverka rasifierade personer inom sju redovisade samhällsområden nämligen: det politiska livet, massmedier, utbildningsväsendet, arbetsmarknaden, boende, välfärd samt rättsväsendet. Den strukturella diskrimineringen skapar ett vi och dom mellan majoritetssamhället och rasifierade personer. Utredningen lyfter även relevansen av att fortsatt diskutera diskrimineringen som strukturell och inte enbart i form av avvikande situationer eftersom detta förhållningssätt är en högt bidragande faktor till att strukturell diskriminering ej erkänts samt att åtgärder under en lång tid har motats bort (Ibid).

Diskriminering kan inte anses vara avvikande isolerade situationer. Att uppge att diskrimineringen är strukturell innebär att likabehandlingsrätten har övergetts till följd av den makthavande personens synsätt, då urvalet inom rekryteringen är avgjord på förhand. Strukturell diskriminering består därmed av en maktordning som medför en över- och underordning till följd av att systematiskt bibehålla skiljaktigheter mellan individer. Detta resulterar i att synsätt som skapar diskriminering genomsyrar samhällets uppbyggnad (De los Reyes & Wingborg, 2002). Den strukturella diskriminering som syns på arbetsmarknaden för rasifierade personer har resulterat i en etniskt exkluderande arbetsmarknad. En etniskt exkluderande arbetsmarknad som idag speglar sig genom att unga rasifierade kvinnor i större omfattning risker hamna i otrygga anställningsvillkor (SOU 2014:34). Andra statliga utredningar har sedan tidigare även påvisat att strukturell diskriminering påverkar barn redan i tidig ålder och har fortsatt verkan in i vuxenlivet (SOU 2006:79).

Enligt Diskrimineringsombudsmannens rapport (2020) sammanställer de alla inkomna anmälningar avseende diskriminering mellan åren 2015 och 2019 som påvisar en ökning om 18 %. Majoriteten av anmälningarna avser diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och rapporten påvisar även att majoriteten av anmälningarna avseende diskriminering sker vid rekryteringsprocesser, trots att det är olagligt för arbetsgivare att diskriminera vid anställning (ibid). Statistiken visar en beskrivande bild av rasifierade personers verklighet inom rekryteringsprocessen som genomsyras av den rådande strukturella diskriminering samt dess maktordning.

Under hösten 2015 antog FN:s medlemsstater Agenda 2030 där mål nummer 10 ämnar till att bekämpa ojämlikheter, SDG 10.2

”Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.”

samt SDG 10.3

”Säkerställa lika möjligheter och minska förekomsten av ojämlika utfall, bland annat genom att avskaffa diskriminerande lagstiftning, politik och praxis och främja lagstiftning, politik och åtgärder av lämpligt slag i detta hänseende.” (Eliasson & Grönlund, 2021: 13).

Trots detta påvisade DO:s rapport att anmälningarna avseende diskriminering ökat sedan år 2015 samtidigt som målen för agenda 2030 antogs av FN:s medlemsstater. Den rådande strukturella diskrimineringen inom rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnor är ett samhällsproblem. Eftersom det resulterar i omfattande konsekvenser för dessa individers allmänna tillvaro men främst deras psykiska hälsa (Polanco-Roman et.al., 2016). Tilläggningsvis, under november 2022 riktade FN kritik gentemot Sveriges arbete mot rasism och diskriminering (FN, 2022).

Socialarbetaren spelar en central roll i förverkligandet av dessa mål. Den centrala rollen beror på att socialarbetarens utgångspunkt ligger i alla människors lika värde samt att stödja utsatta människor. Men även i att bekämpa samhällets negativa krafter som exempelvis diskriminering. Enligt Nationalencyklopedin definition av socialt arbete lyder den som följande:

”Organiserad verksamhet som med fokus på svaga samhällskategorier har till syfte att förhindra att samhällsförändringar och andra förhållanden får förtryckande eller på andra sätt problemskapande sociala eller psykosociala konsekvenser för grupper eller individer (Nationalencyklopedin, 2009).

Med detta sagt har denna studie en hög relevans för det sociala arbetet då den strukturella diskrimineringen inom rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnor berör en samhällsfråga som resulterar i både sociala och psykosociala repressiva konsekvenser för just rasifierade kvinnor. Det förekommer dock ett överflöd av forskning inom etnisk diskriminering i relation till rekryteringsprocessen. Det saknas dock forskning kring just rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnliga socialsekreterare samt hur de hanterar diskrimineringen och dess konsekvenser. Eftersom denna grupp vid utsatthet för diskriminering sällan ges tolkningsföreträde i ämnet, kan rasifierade kvinnor känna en hopplöshet som även skulle kunna resultera i psykisk ohälsa (Hatzenbuehler, 2009). Avsaknaden av forskningen i just detta ämne

gör att den rasifierade kvinnliga socialarbetarens röst förblir ohörd, vilket denna studie ämnar till att förändra. Genom att ge de tolkningsföreträdare i deras upplevelser kring diskriminering utifrån deras egna berättelser.

1.1 Problemformulering

Diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder går emot diskrimineringslagen 2008:567 (DO, 2022). Trots detta påvisar Quillian et.al (2019) en studie kring omfattningen av diskriminering vid anställning i flera länder inom Nordamerika och Europa gentemot rasifierade grupper, vilket även innefattade Sverige. Studien presenterade en variation av omfattningen av diskriminering inom länderna då diskrimineringen får sitt uttryck på varierande sätt beroende på landet. Studien påvisade att den mest omfattande diskrimineringen sker i Frankrike följt av Sverige (ibid). Sverige har alltså enligt resultaten i Quillian et.al (2019) en hög grad av diskriminering gentemot rasifierade grupper vid rekryteringsprocessen, trots att det går emot lagens mening. Vilket står till grund för denna studies problemformulering.

När rasifierade kvinnor exponeras för diskriminering ges de sällan tolkningsföreträdare och deras problemformulering kring deras upplevelser av diskriminering anses vara obefogad. SOU 2006:79 belyser vikten av att bemärka handlingsutrymmet för godtycklighet och individuella bedömningar som resulterar i större spelutrymme för diskriminering. Utredningen belyser även att det krävs solida och klara lagar för att bekämpa diskriminering, det är även ett arbete som bör ske löpande. Arbetet inkluderar även en oerhört viktig poängtering:

”Att de som drabbas av diskriminering ges tolkningsföreträdare och problemformuleringen ska utgå från deras erfarenheter. Detta är fundamentalt för att motverka den maktordning som reducerar individerna till föremål för makthavarnas blickar, definitioner och åtgärder” (ibid).

Ovanstående formulering står även till grund för studiens problemformulering då erfarenheterna från rasifierade personer som utsätts för diskriminering ofta reduceras och förminskas till den grad att deras tolkningsföreträdare förblir osynligt. Detta resulterar i att maktstrukturer tillämpas på en strukturell och allsidig nivå i samhället och bibehålls av majoritetssamhället (Mattson, 2015). För att möta studiens problemformulering innefattar det teoretiska ramverket just detta, nämligen: intersektionalitet, institutionell diskriminering samt copingstrategier för att undersöka hur den rasifierade kvinnan bemöter diskrimineringen för att ge henne tolkningsföreträdare i ämnet samt att hennes problemformulering skall utgå ifrån hennes upplevelser och erfarenheter.

1.2 Syfte och frågeställning

Studien övergripande syfte är huvudsakligen att synliggöra den strukturella diskrimineringen som rasifierade kvinnor upplever under rekryteringsprocessen inom socialtjänsten, genom att utgå ifrån deras egna perspektiv för att i sin tur göra deras röster hörda. Studien ämnar även till att inhämta kunskap kring följderna av diskriminering som rasifierade kvinnor erfar. En annan aspekt som studien har för avsikt att undersöka, är vilka copingstrategier rasifierade kvinnor använder för att hantera diskrimineringen de exponeras för.

- Vad är den rasifierade kvinnans upplevelser av strukturell diskriminering vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten?
- Vad är konsekvenserna av den strukturella diskrimineringen som rasifierade kvinnor erfar vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten?
- Vilka copingstrategier har den rasifierade kvinnan för att bemöta den strukturella diskrimineringen vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten?

1.3 Avgränsningar

Inom ramen för denna studie har författaren valt att fokusera på den rasifierade kvinnans upplevelser av strukturell diskriminering specifikt vid socialtjänstens rekryteringsprocess. Diskriminering gör sig synligt gentemot alla rasifierade personer men studiens första avgränsning fattades genom att fokusera just på rasifierade kvinnor. Den strukturella diskrimineringen gör sig synlig inom flera olika samhällsinstitutioner men denna studie har avgränsats till just rekryteringsprocessen. Avgränsningen betonades tydligt vid framställning av empirin där samtliga respondenter påvisade exponering till diskriminering inom flera olika samhällsinstitutioner. Att begränsa studien till diskrimineringen inom rekryteringsprocessen var utmanande, detta då alla upplevelser uppfattas som väsentliga att lyfta, men inte inom ramen för denna studie.

En annan avgränsning var myndighetsutövande socialsekreterare vid socialtjänsten, detta då Socialtjänsten består av flera områden samt befattningar. Då studien omfattar diskriminering inom rekryteringsprocessen hypotiseras det att respondenterna kan uppvisa erfarenheter av exkludering utifrån diverse diskrimineringsgrunder. Därmed har ingen avgränsning gjorts utifrån deras yrkesverksamhet. Då tidsramen för uppsatsens genomförande var nio veckor

resulterade det i ett uteslutningskriterium, att utesluta rekryteringsbolagens strategier gentemot diskriminering. Detta då det hade kunnat ökat risken för minskad transparens.

2.0 FÖRDJUPNING

Följande kapitel ämnar till att redogöra en fördjupning av studiens olika områden. Avsnittet redogör för vem den rasifierade kvinnan är i Sverige, följt av diskrimineringens innebörd i lagens mening. Avsnittet presenterar även konsekvenserna av den strukturella diskrimineringen som rasifierade kvinnor erfar inom rekryteringsprocessen. Avsnittet avslutas med att beröra begreppet mikroaggressioner.

2.1 Rasifierade kvinnor

Begreppet rasifiering avser ideologier, föreställningar och handlingar med utgångspunkten i skiljaktigheten mellan människor som främst handlar om utseendemässiga drag eller etniskt ursprung. I situationer där kulturen utgör skillnadsmarkören så presenterar (SOU 2006:79) att rastillhörigheten utgör det sociala beteendet. Vilket resulterar i att dessa situationer lever kvar genom handlingar, diskurser och symboler som ständigt avgränsar människor som tillhör ojämlika raser (ibid). Det historiska perspektivet påvisar hur raser har kategoriserats i olika klasser utifrån en given maktordning. Desto mörkare människan är desto lägre ner hamnar denne i hierarkiordningen och desto ljusare människan är desto längre upp hamnar den. En konsekvens av att vara rasifierad är att dessa personer inte behandlas jämnt och marginaliseras till följd av att deras utseende avviker från normen (Hübinette & Yihervall, 2008).

Hübinette och Yihervall (2008) presenterar inte sin förklaring i relation till den rasifierade kvinnan utan hänvisade till rasifierade personer i en generell bemärkelse. De los Reyes (2000) presenterar dock hur kategorin "kvinna" endast innefattar den svenska kvinnan och att "invandraren" är en hänvisning till den invandrade mannen. Vidare observerar hon hur den svenska modellen ämnar till att bidra med jämställdhet men i stället bidrar till exkluderade faktorer och skiljaktigheter mellan kön och etnicitet på arbetsmarknaden. Fram till slutet på 1970-talet hade rasifierade kvinnor högre arbetsintensitet än etniskt svenska kvinnor, trots detta stärktes uppfattningen att rasifierade kvinnor var osjälvständiga och underordnade sina män. Medan den etniskt svenska kvinnan uppmanades till utveckling inom förvärsarbete (ibid). Historiskt sett har den rasifierade kvinnan utsatts för diskriminering inom arbetsmarknaden.

SOU (2006:79) Integrationens svarta bok är en utredning som belyser hur man arbetar politiskt för att bekämpa den rådande strukturella diskrimineringen i samhället. Utredningen lyfter avsaknaden av utomstående granskande aktörer som anställs specifikt för att utreda

diskriminering på grund av etnicitet och religion. Utredningen lyfter även avsaknaden av kravprofiler innan arbetsgivaren startar rekryteringsprocessen som tydligt visar på den kompetens som efterfrågas. Detta då rekryteringar utövas på ett insufficient vis då det saknas klarhet över hur arbetsgivaren gör sitt urval. Det finns även en avsaknad av kravprofiler överlag vilket resulterar i att den rådande diskrimineringen inte kan mätas. Som arbetssökande kan du omöjligtvis veta hur arbetsgivaren kommer göra sitt urval. Då rekryteringarna vanligtvis saknar kompletta kravprofiler av hög standard skapar det ett utrymme för slumpmässiga beslut vilket i sin tur skapar ett utrymme för diskriminering (ibid).

Tilläggningsvis presenterar Brune (1996) hur begreppet invandrare ställs fram i media. Typiskt sätt använder media orden "invandrarkvinnan" med en problematisk betoning främst när svenska myndigheter definierar den invandrande kvinnan. Statistiska skildringar lyfts oftast fram mellan invandrare och majoritetssamhället för att "klargöra" att invandrare har otillräckliga egenskaper. Invandrare framställs som problematiska av majoritetssamhället samtidigt som den strukturella problematiken som fenomen i samhället, omfattar endast invandraren (ibid).

2.2 Diskrimineringsgrunderna

Detta avsnitt har för avsikt att nyansera diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet samt religionstillhörighet inom diskrimineringslagen (2008:567). Diskrimineringsgrunderna består av totalt sju olika grunder vilket är kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Lagens definition av kön avser de individer som benämner sig som kvinna eller man. Lagen innefattar även de individer som tänkt ändra eller har ändrat sin benämning. Vanligtvis sammanflätas flera diskrimineringsgrunder under en situation om diskriminering. Enligt anmälningarna till DO sammanflätas diskrimineringsgrunderna könstillhörighet samt den etniska tillhörigheten vanligtvis vid varje situation av diskriminering när rasifierade kvinnor anmäler. Beroende på situationen så samspelar även de andra diskrimineringsgrunderna (DO, 2022).

Definitionen av etnisk tillhörighet omfattar individer som tillhör en annan grupp än majoritetssamhället eller annat liknande förhållande. Definitionen av "annat liknande förhållande" avser förnedrande tolkningar om invandrare. DO utförde en forskningsöversikt

utifrån diskriminering inom rekrytering där flertalet fältexperiment påvisade att personer med arabisk klingande namn hade betydligt färre chanser till intervju i jämförelse med personer som hade svensk klingande namn. Det visade även att det inte hade någon betydelse om den rasifierade personen var född i Sverige eller i hemlandet (DO, 2022).

Religionstillhörighet samspelas även med de tidigare nämnda diskrimineringsgrunderna. Definitionen religion omfattar individer med olika religiösa åskådningar som exempelvis judendom, kristendom eller islam. Även inom denna diskrimineringsgrund utförde DO forskning om diskriminering gentemot muslimer i Sverige där det påvisades en negativ ståndpunkt gentemot religiösa plagg. Forskningen riktades främst in på rasifierade muslimska kvinnor med slöja (DO, 2022). Diskriminering utifrån fenomenet om att exempelvis avstå från att ta i hand vid arbetsrelaterade situationer prövades för första gången vid Tingsrätten år 2010 då en man vägrat ta i hand vid kontakt med en kvinnlig anställd vid hans anvisade praktikplats. Det resulterade i att han återkallades från det arbetsmarknadspolitiska programmet. Tingsrätten beslutade att mannen exponerats för direkt diskriminering då han missgynnats på grund av sin religionstillhörighet (T 7324-08).

För att motverka diskriminering skall arbetsgivare arbeta utifrån aktiva åtgärder som konstruerats för jämlikhet oavsett diskrimineringsgrund. Åtgärderna innefattar även ett arbete mot trakasserier i samband med diskrimineringsgrunderna samt sexuella trakasserier. Det ställs även krav på en jämlik fördelning av kvinnor och män samt att årligen utföra lönekartläggningar i relation till kvinnor och män. (DO, 2022).

2.3 Konsekvenserna av diskriminering

Att utsättas för diskriminering inom rekryteringsprocessen kan likställas med en form av symboliskt våld som medför starka kränkningar gentemot människans integritet och som vanligtvis har en varaktig negativ påverkan på människans liv (SOU 2006:79). Exempel på symboliskt våld kan vara kränkande behandling vid rekryteringsprocessen, fördomsfulla arbetsgivare eller kränkande bedömning både innan samt under en rekryteringsprocess. Detta är likt Bourdieus (1999) definition av symboliskt våld nämligen:

”Ett mildt, omärkligt våld som offren inte ser och som huvudsakligen utövas på rent symbolisk väg, via kommunikation och kunskap, eller, närmare bestämt, via misskännande, erkännande och i extremfallet känslor” (ibid).

Utöver den påtagliga och varaktiga påverkan symboliskt våld har på individens liv lämnar även den strukturella diskrimineringen märkbara spår. Alla individer har olika försvarsmekanismer och vare sig individen väljer att uttrycka sig, vara tyst eller förtränga sin uppgivenhet väcker diskriminering ett motstånd gentemot samhällsinstitutioner. Diskrimineringens närvaro underminerar även samhällsinstitutioners legitimitet samt dess lagar och regler (SOU 2006:79). Utöver minskad legitimitet känner individen att denne inte omfattas av samhällets skyddssystem vilket resulterar i begränsad drivkraft till att engagera i samhället. Sammanfattningsvis skapar diskriminering en uppgivenhet hos den utsatte men även en form av motstånd (SOU: 2006:79).

Likt ovanstående presentation har Svenska ESF rådet (2017) presenterat att diskrimineringens konsekvenser kan leda till minskad tilltro för samhället och dess institutioner. Personer som mött diskriminering utifrån deras etniska tillhörighet har avsevärt lägre tilltro till offentliga institutioner. Personer som mött diskriminering utifrån deras religionstillhörighet uppvisar lägre tilltro till samhällsfunktionerna. Vidare presenteras en annan konsekvens av diskrimineringen vilket är den destruktiva inverkan som medförs på den utsattes psykiska och fysiska hälsa. Även andra faktorer som en sämre arbetsmiljö kan påverka hälsan negativt och det påvisades att rasifierade personer exponeras för en sämre arbetsmiljö, vilket resulterar i en större utsträckning av ohälsa på grund av den bristande arbetsmiljön (Svenska ESF rådet, 2017).

2.4. Begreppsdefinitioner

2.4.1 Mikroaggressioner

Sue et. al., (2007) förklarar begreppet mikroaggressioner som korta och verbala eller beteendemässiga kränkningar där förövaren direkt eller indirekt kommunicerar på ett främlingsfientligt vis gentemot den rasifierade personen. Mikroaggressioner utförs ofta på ett väldigt subtilt sätt vilket gör det svårare för personen att förstå att den precis blivit ett föremål för en mikroaggression. Denna konstruktion kan appliceras inom all form av etnisk diskriminering men även inom könsdiskriminering. Forskare har börjat studera mikroaggressioners konsekvenser gentemot kvinnor inom arbetsmarknaden. De definierar begreppet som en avsiktlig eller oavsiktlig handling eller beteende som exkluderar, förminskar, kränker eller förtrycker kvinnan (ibid).

Basford et al., (2014) konstaterade icke rasifierade medarbetares reaktioner när deras rasifierade kollegor utsattes för mikroaggressioner visade att både manliga och kvinnliga medarbetare

kunde observera mikroaggressionerna, detta då de hade en kännedom om könsdiskriminering. Studien demonstrerar därmed att en förståelse för könsdiskriminering bör vara befintlig innan den icke rasifierade personer kan upptäcka möjliga situationer av mikroaggressioner och även för att skapa en inkluderande arbetsplats. Vidare argumenteras att icke rasifierade medarbetare bör utbildas i vad könsdiskriminering innebär för att mikroaggressioner ska kunna synliggöras när de sker (ibid).

Utifrån ett psykologiskt perspektiv har Ong och Burrow (2017) lyft hur man undersöker mikroaggressioners konsekvenser. Deras studie visade att individer som utsätts för mikroaggressioner upplever både stress och negativa känslor. För att forskning kring mikroaggressioner ska kunna avancera bör fokuset ligga inom den metodologiska sfären. Detta för att relationen mellan mikroaggressioner och hälsan är oerhört komplex och kräver intensiva undersökningar i individers vardagliga miljö (ibid).

2.4.2 Minoritetsstress

Individer inom en minoritetsgrupp som exponeras för större omfattning av påtryckningar inom sitt vardagliga liv i jämförelse med individer som tillhör majoritetssamhället kan förklaras som minoritetsstress enligt Meyer (2003). Detta då dessa individer inte omfattas av samhällets rådande norm som majoritetssamhället vanligtvis gör. Den större omfattningen av påtryckningar grundar sig i att minoritetsgrupper exponeras för diskriminering, hot och våld. Detta resulterar i att minoritetsgrupper upprätthåller en större utsträckning av vaksamhet gentemot majoritetssamhället, till följd av att diskriminering eller våld kan göra sig synligt när och var som helst (ibid).

Hatzenbuehler (2009) påvisar även att minoritetsstressens varaktiga följder kräver att minoritetsgrupper konstant försöker handskas med den påtagliga stressen som medförs. Detta kan resultera i en emotionell uttömning och i sin tur även psykisk ohälsa. En annan effekt kan vara isolering då individen i fråga försöker undvika vidare minoritetsstress. Slutligen lyfter studien att en konstant exponering för minoritetsstress kan medföra känslor av hopplöshet där individen känner att denne inte kan påverka sin egen situation, vilket även är en riskfaktor för psykisk ohälsa, mer specifikt depression (ibid).

3.0 FÖRFÖRSTÅELSE

I detta avsnitt presenterar författaren sin förförståelse om ämnet och vill återberätta sin historia och hur den formats, detta då Gunneng (2006) uppger att man inte kan frigöra sig helt från sina förutfattade meningar i relation till det valda forskningsämnet. Vidare förklaras det att forskaren därmed bör redogöra sin förförståelse för att läsaren i sin tur ska kunna avgöra hur forskaren påverkat tolkningen (ibid). Under avsnitt 6.3 lär förförståelsen redogöras för ytterligare.

Min förförståelse är främst påverkad av det faktum att jag som uppsatsförfattare är en muslimsk rasifierad kvinna med sjal. Andra faktorer som influerat min förförståelse är att jag är född och uppvuxen i ett socioekonomiskt utsatt område med föräldrar som tillhör arbetarklassen. Mina egna upplevelser av diskriminering började redan under första året i grundskolan. Där jag tidigt lärde mig att jag inte tillhörde majoritetssamhället och att min ambitionsnivå inte var en verklighet för alla barn. Jag märkte tydligt av maktordningen redan i grundskolan mellan min familj och majoritetssamhället samt mellan oss förortsbarn och majoritetssamhället. Min tidiga exponering för diskriminering kom att påverka mig i senare dagar både på ett positivt och negativt vis.

Jag märkte av det på ett negativt vis genom att känna en exkludering och stigmatisering som följde med mig genom hela min skolgång och in till universitetslivet i Australien, London och Sverige. I Australien gick jag in till ett kontor och tog jobbet jag förtjänade, i London skapade jag jobbmöjligheter både åt mig och andra studenter och i Sverige använde jag mig av mitt nätverk för att börja arbeta inom Socialförvaltningen, med detta sagt har jag aldrig fått ett jobb genom en annons. Vilket leder oss till det positiva som diskriminering har medfört, att jag alltid skapat möjligheterna när de inte varit tillgängliga för mig.

Jag har även fått höra diverse skräckhistorier där rasifierade kvinnor tvingas ta av sig sjalen samt byta sitt för- och efternamn för att få större chanser till ett arbete. Hur de har kallats in på intervjuer och fått höra av rekryteraren att de endast kallats in för att arbetsgivaren inte ska kritiseras för en "icke jämställd" rekryteringsprocess. Hur nyexaminerade rasifierade kvinnor tvingas söka hundratals arbeten utan en kallelse till intervju. Hur adopterade personer kallats in på intervju på grund av deras etniskt svenska för- och efternamn men möts av chockerande ansikten när rekryteraren inser att personen faktiskt är mörkhyad. Med detta sagt har jag en gedigen förförståelse i ämnet och jag kommer vid ett senare skede redogöra för hur min förförståelse kan ha påverkat mina tolkningar.

4.0 TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning som berör studiens syfte, nämligen upplevelserna av strukturell diskriminering för rasifierade kvinnor inom rekryteringsprocessen.

4.1 Litteratursökning

Sökningarna avseende den tidigare forskningen gjordes genom ProQuest Social Sciences, Google Scholar, Scopus samt supersök som är tillgängligt genom Göteborgs Universitet. I dessa sökmotorer användes nyckelorden: *etnisk diskriminering, copingstrategier diskriminering, strukturell diskriminering, institutionell diskriminering, rekryteringsprocess, arbetsmarknad, konsekvenser diskriminering, rasifierad kvinna, diskriminering samt arbetsmarknad.*

4.2 Diskriminering inom rekrytering

I doktorsavhandlingen *how does the job applicants ethnicity affect the selection process?* undersöker forskaren Wolgast (2017) hur rekryterare har benägenhet för att agera annorlunda under rekryteringsprocessen beroende på om den sökande har ett svenskklingande eller utlandsklingande namn. Personer med svenskklingande namn fick frågor om deras yrkeskompetens samt kunskaper. Medan personer med utlandsklingande namn fick frågor som undersöker den sökandes grundläggande värderingar, sociala kompetensen och samarbetsförmågor.

Avhandlingen undersökte även om rekryteringsverktyg kunde förhindra diskriminering av sökanden med arabisklingande namn. Resultatet visade att allt hänger på hur rekryteraren gör sitt urval avseende informationen om den sökande. I den första delen av studien lyckades inte rekryteraren göra ett urval av den mest kompetenta sökanden när de hade arabisklingande namn. Rekryteraren lyckades däremot göra ett urval av dem mest kompetenta sökanden med svenskklingande namn. I den andra delen av studien lyckades rekryteraren göra ett urval utifrån kompetens även med sökanden som hade arabisklingande namn. Detta då rekryteraren fått anvisningar innan om att denne behöver göra om hela processen om det inte görs på ett konsekvent och metodiskt vis.

I *DO:s (2013) forskning om diskriminering av muslimer i Sverige* påvisade flera intervjustudier på upplevelser av diskriminering inom rekryteringsprocessen för muslimska rasifierade kvinnor

som bär sjal. Kvinnorna uppgav att arbetsgivare har velat anställa de med förutsättningen att de tar av sig sjalen under arbetstid. Forskningen indikerade även på att sökande muslimer har 30 procent lägre chans till en anställning i jämförelse med kristna. Förutom diskrimineringsgrunderna ålder, religion och etnicitet valdes sökanden med flera barn, övervikt samt historik av sjukfrånvaro bort vid rekryteringen.

DO:s forskning indikerade även att arbetsgivare kunde dra nytta av personer med lägre chanser till arbete genom att erbjuda lägre lön. Muslimer kunde erbjudas 15 procent lägre lön i jämförelse med en kristen. Forskningen framförde även att rekryterare födda utomlands var mindre benägna att diskriminera muslimer i jämförelse med rekryterare födda i Sverige. Rekryterare som har flera barn var mindre benägna att diskriminera sökanden med flera barn, överviktiga sökanden samt de med historik av sjukfrånvaro.

I DO:s rapport *Diskriminering 2015 - 2019, statistik över anmälningar som har inkommit till DO* (2020) redogör Diskrimineringsombudsmannen för alla anmälningar som inkommit mellan åren 2015 - 2019. Rapporten visar att anmälningar vid diskriminering har ökat från 1843 anmälningar år 2015 till 2166 anmälningar år 2019, en procentuell ökningen med 18 procent. Majoriteten av anmälningarna avser diskriminering i samband med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Rapporten visar även att den vanligaste anmälningen om diskriminering är i relation till rekryteringsprocesser. Rent procentuellt avser ökningen gällande anmälningar vid rekryteringsprocessen 45 procent mellan år 2015 – 2019 (ibid).

4.3 Diskrimineringsmekanismer

I studien *Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige* analyserar Agerström, Carlsson och Rooth (2007) befintligheten av explicita och implicita fördomar för att påvisa diskrimineringen på arbetsmarknaden. De förklarar att explicita fördomar innefattar uttalanden och för att undersöka detta utförs tester där deltagare frågas om deras ståndpunkter gentemot vissa människor. Implicita fördomar däremot innefattar det omedvetna och mäts genom associationstester. Genom detta har forskarna kunnat påvisa att 49 procent av arbetsgivare har explicita fördomar om muslimer och att 94 procent har implicita fördomar. De har därmed kunnat konstatera att det förekommer ett negativt samband mellan befintligheten av fördomar och chansen att kallas till intervju. Troligheten att bli kallad till intervju faller med 7 procent om arbetsgivaren har negativa implicita fördomar, det vill säga om arbetsgivaren hade

fördomar som de förhåller en omedvetenhet kring. Agerström, Carlsson och Rooth (2007) indikerar även på att rekryterare har intensiva negativa implicita ståndpunkter mot muslimer med arabisk klingande namn i jämförelse med personer som är födda i Sverige och har svensk klingande namn. Deras implicita fördomar innefattar en attityd om att muslimska arabiska personer är mindre produktiva vilket resulterar i väsentliga effekter när det kommer till rekryteringsprocessen.

I forskningsstudien *Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor* presenterar Hultén et.al (2007) det strukturella perspektivet som visar på flera diskrimineringsmekanismer inom den svenska arbetsmarknaden. *Grindvaktssdiskriminering* är den första diskrimineringsmekanismen som utövas av personer med en maktposition (grindvakter) som använder stereotyper som är diskriminerande för rasifierade personer för att skapa skiljaktigheter. *Grupptrucksdiskriminering* är när grindvakterna tar deras medarbetares reaktioner i beaktande och anställer inte rasifierade personer vid positioner där de har någon större kontakt med kunder eller klienter. *Orättvis bedömning av erfarenhet och intyg* vid exempelvis antagningar till utbildning. Orättvisa procedurer vid exempelvis rekryteringsprocesser. Tillämpning av etablerade normer om språk, utseende och beteenden och är en av de mest förekommande formerna av diskriminering för rasifierade personer.

Institutionaliserade kategorisystem och stereotyper är den sista och även denna diskrimineringsmekanism är vanligt förekommande bland rasifierade personer (Hultén et.al., 2007). Strukturell diskriminering innefattar även en form av institutionaliserad diskriminering.

Enligt Acker (2006) myntade begreppet inequality regimes, kallat ojämlikhetsregimer på svenska. Där hon undersökt hur ojämlikhet tar form inom organisationer och poängterar att det förekommer ojämlikhetsregimer inom alla organisationer baserat på medarbetares klass, kön eller etniska tillhörighet. Enligt Acker konstrueras organisationer utifrån arbetsgivarens förhållningssätt i relation till intersektionalitet. Vidare argumenterar Acker att ojämlikheter alltid har sin grund i aspekter som genus, etnicitet samt klasser och att aspekterna samspelar med varandra för att upprätthålla ett hierarkiskt system. Slutligen lyfter Acker att undersökningar som avser ojämlikhet bör alltid ha etnicitet, klass och kön i beaktande (ibid).

5. TEORI

I detta kapitel presenteras teoretiska inriktningar som har valts ut för att analysera studiens empiri. De valda teorierna är institutionell diskriminering, intersektionalitet samt copingstrategier. Dessa val har gjorts för att den institutionella diskrimineringen påvisar att rasifierade personer systematiskt exkluderas från positioner som är tillgängliga för majoritetssamhället. Intersektionalitet valdes ut för att presentera de rådande maktstrukturerna som genomsyras utifrån etnicitet och kön. Coping strategier har valts ut för att kunna analysera respondenternas strategier när de bemöter strukturell diskriminering.

5.1 Institutionell diskriminering

Institutionell diskriminering innefattar den form av diskriminering som uppstår inom särskilda organisatoriska miljöer som exempelvis arbetsplatser. Denna form av diskriminering bottnar sig i samhällets konstruktion av normer och orsakas av vanemässiga handlingar baserade på förutfattade meningar om etniska skiljaktigheter. Skildringen av dessa människor utifrån förutfattade meningar är en förutsättning för institutionell diskriminering. Denna form av diskriminering kan även grunda sig i institutionens okunskap i att motverka strukturell diskriminering (SOU 2006:79).

En viktig korrelation till institutionell diskriminering är kön och etnicitet. Denna skildring syns genom faktumet att få rasifierade kvinnor befinner sig på högt uppsatta positioner. Vita män är överrepresenterade inom höga befattningar. Medarbetare anställs som liknar dessa män vilket resulterar i större klyftor och en automatisk exkludering av rasifierade personer (Pratto & Espinoza, 2001). Detta har även påvisats av Hensvik, Norström, Skans och Åslund (2009) som visade att arbetsgivare tenderar anställa medarbetare med liknande etnicitet som de själva. Eftersom rasifierade personer är underrepresenterade inom högt uppsatta positioner och än mer rasifierade kvinnor resulterar detta i att dessa individer systematiskt exkluderas från positioner som blir tillgängliga enbart för majoritetssamhället (Hensvik, Nordström Skans, Åslund, 2009).

Tilläggningsvis presenterar Burns (2005) förekomsten av både direkt och indirekt institutionell diskriminering och hur detta resulterar i ett tillämpande av institutionell makt. Burns (2005) menar att direkt institutionell diskriminering sker exempelvis när kravprofiler vid en rekrytering drabbar rasifierade personer mer än andra, som exempelvis vid krav av språkkompetens. Det är det mest förekommande fallet av institutionell diskriminering inom den europeiska arbetsmarknaden, som används för att diskriminera och exkludera rasifierade (ibid, 2005). SOU

2006:59 påvisade även på detta och presenterade att språkhinder oftast är en oerhörd överdrift enligt flera studier.

Indirekt institutionell diskriminering innefattar diskrimineringen som sker inom ett specifikt institutionellt område som medför negativa konsekvenser inom ett annat. Exempelvis när diskriminering inom utbildningssektorn medför problem inom arbetsmarknadssektorn för rasifierade personer. Bruns (2005) presenterar en viktig form av indirekt diskriminering eller ”spill-over” som han namnger det och hur detta kan ske genom nätverksrekrytering. Arbetsgivare anställer i första hand utifrån sitt eget nätverk, dessa arbetsgivare tillhör oftast majoritetssamhället vilket resulterar i att nätverksrekrytering främst gynnar personer som tillhör majoritetssamhället och missgynnar rasifierade personer.

5.2 Intersektionalitet

Intersektionalitet handlar om att framhäva och begripa det mångfacetterade i olika strukturer som exempelvis inom arbetsmarknaden som genomsyras av etnicitet och kön. Rasifierade personer har inte gemensamma möjligheter till avancering i jämförelse med etniska svenskar. Det syns i löneskillnaderna, möjligheter till arbete och arbetsvillkoren. Maktstrukturerna innebär en indelning av grupper i samhället som även kan förklaras som en hierarkisk ordning. Där vissa grupper är mer privilegierade än andra. Maktstrukturer tillämpas på en strukturell och allsidig nivå i samhället men bibehålls av majoritetssamhället (Mattson, 2015). Detta genom individens handlande men även genom omedvetna och medvetna fördomar som Agerström, Carlsson och Rooth (2007) argumenterar.

Begreppet intersektionalitet används av forskare för att problematisera maktordningen men även för att problematisera hur diskriminering skapas på grund av den parallella inverkan av att dela in människor i olika kategorier som kön, klass samt etnicitet. Initialläget ligger i att människans sårbarhet för diskriminering inte kan avkortas till en maktdimension. Ett deltagande i medelklassen innebär två olika verkligheter för en rasifierad person respektive en etnisk svensk person (SOU:2006:79).

5.3 Copingstrategier

Polanco-Roman et.al (2016) utförde en studie och presenterade att det förekommer två olika copingstrategier i relation till etnisk diskriminering nämligen: passiv och aktiv coping (ibid).

Den passiva coping strategin är vanligt förekommande i relation till individer som tillhör en etnisk minoritet och som oftast svarar med denna form av strategi när de exponeras för stress i relation till deras etniska tillhörighet. Genom att kognitivt undvikande används som svar till den upplevda diskrimineringen, vilket även är associerat med undvikande symptom. Passiva förhållningssätt till coping vid etnisk diskriminering uttrycker sig genom att individen väljer att vara tyst och att acceptera situationen så som den är. Detta resulterar i att effekten förvärras av stressen och främjar en ohälsosam anpassning till dissociativa symptom som exempelvis minnesförlust och en upplevelse av att omgivningen är främmande eller konstiga (ibid). Sanders Thompson (2006) noterade även att förekomsten av stress varierar beroende på vilken copingstrategi individen förhåller sig till (ibid). Polanco-Roman et.al. (2016) studie påvisade även att individer med ett passivt förhållningssätt upplevde mer dissociativa symptom än individer med ett aktivt förhållningssätt till coping. Studien konkluderade att individer med passiva förhållningssätt inom deras coping är mer benägna att uppvisa dissociativa symptom samt att etnisk diskriminering bidrar till en sårbarhet gentemot utveckling av dissociativa symptom. Tilläggningsvis presenterar studien att avvikande strategier vid coping påvisas vara mer skadligt för individen i relation till den aktiva coping (ibid).

Den aktiva coping strategin inkluderar ett förhållningssätt av att vara problemlösande, söka stöd hos sin omgivning samt att försöka göra något åt den etniska diskrimineringen man exponerats för. Polanco-Roman et.al. (2016) illustrerade även hur skiljaktigheter mellan könen kan påverka vilken copingstrategi individen förhåller sig till när denne utsätts för etnisk diskriminering. Kvinnor var mer benägna att förhålla sig till en aktiv copingstrategi i jämförelse med män. Vidare illustrerar studien vilka mekanismer som kan bidra till en aktiv coping strategi som exempelvis en stark etnisk identitet vilket kan motverka den negativa effekten som diskriminering kan medföra. En annan bidragande faktor till ett aktivt förhållningssätt är individens etniska sociala nätverk vilket kan framkalla positiva aspekter för individens kognitiva förmågor. Detta för att individen förbereds för konfrontation och förbereds även för att hantera diskriminering mer effektivt. Den slutliga bidragande faktorn till en aktiv coping strategi är att individen uppbär en religiös tillhörighet. Detta då det påverkar individen signifikant i hur denne hanterar upplevelser av etnisk diskriminering (ibid).

Likt Polanco-Roman et.al. (2016) argumenterar Lazarus & Folkman (1984) att coping strategier har en tät relation till konceptet om kognitiva förmågor. De definierar coping som kognitiva samt beteendemässiga ansträngningar skapade för att deducera externa och interna situationer

som tar form av stressfulla utbyten (ibid). Likt den aktiva coping strategin presenterar Lazarus & Folkman (1984) den problembaserade copingstrategin, vilket handlar om att göra någonting åt situationen eller förändra orsaken till den ökade stressnivån. Den andra strategin avser emotionsbaserad coping, likt den passiva copingstrategin är även denna den mest förekommande strategin. Då Polanco-Roman et.al. (2016) förhåller sig till coping i relation till diskriminering skiljer sig strategierna åt då Lazarus & Folkman (1984) presenterar den emotionsbaserade copingen som ett förhållningssätt som används då individen inte kunnat göra något åt situationen själv. Strategin går ut på att hitta olika lösningar för att reducera den fysiska och psykiska inverkan som stress har på individen genom exempelvis mindfulness (ibid).

I studien *Experimental evidence of discrimination in the hiring of the 1st and 2nd generation immigrants* undersöker Carlsson (2010) om det förekommer skiljaktigheter kring diskriminering inom rekryteringsprocessen beroende på om individen är första eller andra generationens invandrare. Studiens hypotes var att det förekommer skiljaktigheter beroende på om individen är född i Sverige eller inte. Detta baserades på att arbetsgivare har en förväntning på att rasifierade personer som är födda i Sverige ska uppbära en form av svenskhet, och att det därmed förekommer en mindre benägenhet för att andra generationens invandrare exponeras för diskriminering i samma utsträckning som första generationens invandrare (ibid).

Carlsson (2010) empiri kunde inte stödja hans hypotes då studien påvisade att det inte förekommer några som helst skiljaktigheter kring diskriminering inom rekryteringsprocessen beroende på om individen är första eller andra generationens invandrare, båda grupper exponeras för diskriminering i samma utsträckning. Detta då grunden till diskrimineringen baseras på individens etnicitet och inte egenskaper i relation till att individen är första generationens invandrare eller inte (ibid).

6.METOD

I detta kapitel presenteras vald metod och dess tillvägagångssätt samt genomförandet av studien. Kapitlet presenterar även utformandet av intervjuguiden samt redogöra för studiens olika avväganden.

6.1 Metodansats

Valet stod mellan att genomföra en kvantitativ eller en kvalitativ studie. Vid ett första skede valde författaren den kvantitativa metoden. Vid de etiska överväganden (se avsnitt 6.9) diskuterades de etiska personuppgifterna som denna studie berör. Författaren valde därmed att avstå från den kvantitativa metoden för att kunna framföra en etisk transparens genom studiens gång. Med det sagt valdes därmed den kvalitativa metoden då studien egentligen ämnar till att studera samhällsliga fenomen som beskrivs med ord och inte med siffror (Bryman, 2018)

Tidigare forskning som består av en del statliga offentliga utredningar har påvisat att diskriminering inom rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnor förekommer på grund av etnicitet och religion. Den exkludering och segregering som sker inom rekryteringsprocessen resulterar i ett socialt problem vilket kan mätas genom siffror men eftersom vikten i denna studie ligger i den rasifierade kvinnans röst är den kvalitativa metoden den mest passande metoden. Detta presenterades även av Bryman (2018) gällande det feministiska perspektivets i relation till den kvantitativa och den kvalitativa forskningen. Där presenterades den kvantitativa forskningen som i förhand bestämmer dess kategorier vilket resulterar i en förstärkning av det redan kända och att det därmed leder till att kvinnors egna röster tystas. Den kvalitativa forskningen däremot, gör det möjligt för kvinnors röster att bli hörda. Exploatering deduceras samt att kvinnor inte behandlas som objekt i kontroll av forskarens tillvägagångssätt (ibid). Tilläggningsvis är den kvalitativa metoden även den mest passande metoden utifrån dess karakteristiska nyanser som Yin (2013) presenterar i fem olika drag, nämligen att den kvalitativa metoden:

1. Undersöker meningen med individens liv under verkliga miljöer
2. Framställer individens uppfattningar och synsätt som inkluderas i studien
3. Omfattar de kontexter och förhållanden individen lever inom
4. Implementerar förståelser om rådande eller begynnande begrepp som skapar en bredare kunskap om mänskligt socialt arbete

5. Arbetar mot att använda flertalet källor i stället för enbart en källa som skall användas för ens belägg (ibid).

6.2 Val av metod

Eftersom studien ämnar till att undersöka den rasifierade kvinnans upplevelser av strukturell diskriminering vid rekryteringsprocessen tillämpades en induktiv kvalitativ forskningsmetod. En induktiv ansats förklaras av Bryman & Bell (2013) som en motsats till den deduktiva ansatsen eftersom studiens empiri leder till teoretiska ramverk. Teorin står till grund för det framtagna resultatet inom forskningsansatsen vilket implicerar att forskaren drar sina slutsatser utifrån studiens empiri (ibid).

En induktiv forskningsmetod har sin utgångspunkt i specifika iakttagelser som resulterar i generella mönster, metoden medför även att empirin leder till teori. Grupper och dimensioner utvecklas genom iakttagelserna när forskaren inbegriper de befintliga mönster som förekommer inom fenomenet som undersöks. Vikten i den induktiva ansatsen ligger i att dimensionerna utvecklas genom de mönster som forskaren finner i sina iakttagelser, och att inte i förhand anta hur dimensionerna kommer att utvecklas. Detta innebär att forskaren bör studera korrelationen mellan de framtagna dimensionerna från studiens empiri utan att förutsätta hypoteser (Patto, 2002). Författaren har kunnat göra detta främst utifrån att kodningen är baserad på korrelationen mellan empirin och teorin.

6.3 Förförståelse

Under kapitel 3.0 har författaren redogjort för sin egen förförståelse, detta för att klargöra sina kunskaper samt erfarenheter, men främst för att läsaren skall kunna bestämma hur författaren gjort sin tolkning. Förförståelsen har varit av stor vikt för undersökningen, detta då det konstaterats att majoriteten av forskning inom detta uppsatsämne saknar en redogörelse kring forskarens förförståelse. Det som problematiseras i detta är att läsaren inte kan avgöra hur forskaren har tolkat materialet. Har tolkningen gjorts utifrån bias eller privilegier eller inget utav de? Därför ämnar författaren till att redogöra hur dennes tolkning har format empirin. Ett faktum och en problematisering som presenterats redan vid inledningen till uppsatsen är att rasifierade kvinnor saknar tolkningsföreträde samt att deras problemformulering kring deras upplevelser av diskriminering sällan utgår ifrån deras egna upplevelser. Det har därmed varit av stor vikt att bevara respondenternas egen tolkning samt deras egen formulering kring deras upplevelser. Författaren har även redogjort för hur materialet har framställts under avsnitt 6.9.

6.4 Urval

Studiens urval tillämpade flertal metoder nämligen: målstyrt urval, självurval samt snöbollsmetoden. Urvalet av respondenterna inkluderade rasifierade kvinnliga socialsekreterare inom myndighetsutövning. Eftersom vikten av denna studie grundades i att lyfta fram rasifierade kvinnors upplevelser i relation till frågeställningarna, applicerades ett målstyrt urval. Detta för att urvalet görs utifrån forskningens syfte samt att de mest gedigna enheterna väljs ut för att kunna besvara forskningens frågeställningar (Bryman, 2018). Detta resulterade i ett bortfall av en respondent som berättade om upplevelser utanför forskningens syfte. Respondenten togs inte med i undersökningen då det hade resulterat i minskad transparens eftersom hennes berättelser var utanför studiens frågeställningar och syfte.

Ett annat urval som användes var ett självurval där man använder sig av passande medier för att välja ut sina respondenter. En kritik gentemot detta urval är att deltagandet är frivilligt och att respondenterna oftast väljer att delta utifrån sitt eget intresse. Detta kan dock anses vara en fördel eftersom frivilligheten kan resultera i att respondenterna är villiga att ge mer utförliga och uppriktiga svar vilket resulterar i en ökad trovärdighet i relation till svaren som ges (Jacobsen, 2012). För att hitta respondenter skapades ett inlägg med informationsbrevet (se bilaga 1) på fem olika forum nämligen: ett socionomnätverk, ett forum för afrosvenskar, ett forum för socionomer, ett forum för socionomstudenter samt en kompetensportal för muslimer i Sverige. I vardera forum publicerades ett inlägg där det efterfrågas om rasifierade kvinnor som arbetar inom socialtjänsten. Inlägget innefattade informationsbrevet med betoning på att uppvisat intresse endast ska uppges vid ett privat meddelande till författaren. Vidare lyfter Jacobsen (2012) att ett självurval kan resultera i ett bortfall, detta då inlägget inte visas av exakt varje medlem vid forumet samt att endast individer med de starkaste upplevelserna väljer att delta, vilket kan anses vara en fördel (ibid).

Ovanstående risk gjorde sig synligt då forumen bestod av tusentals medlemmar men endast ett fåtal av dessa medlemmar visade ett intresse. Detta resulterade i den tredje urvalsmetoden nämligen snöbollsmetoden. Urvalsmetoden innebär att forskaren kontaktar färre respondenter som uppstår en relevans för forskningen med anledning av att dessa respondenter ska hänvisa forskaren till andra relevanta respondenter (Bryman, 2018). Metoden användes efter den tredje genomförda intervjun med socialsekreterare som hänvisade till möjliga respondenter från deras nätverk. Dessa personer kontaktades via e-post med en inledning om vem som hänvisat mig till de, följt av informationsbrevet. Enligt Parker et.al. (2019) presenterar de fördelen med

snöbollsmetoden vilket är att det snabbt kan ge forskaren tillgång till fler respondenter. Nackdelen kan dock vara att empirin blir allsidig. (ibid) Detta var inte synligt vid denna studie då socialsekreterarna som intervjuades utifrån snöbollsmetoden arbetade vid olika förvaltningar.

6.5 Insamling av empiri

Empirin samlades in genom semi strukturerade intervjuer för att kunna besvara studiens syfte. Semi strukturerade intervjuer grundar sig i att frågorna upprätthåller samma ordning samt att följdfrågor kan ställas till respondenterna. Detta resulterar i att intervjuerna uppstår liknande struktur vilket står till grund för transparensen i jämförandet inom analysen (Hjerm et al., 2014).

Intervjufrågorna utformades utifrån studiens frågeställningar och delades därmed in i fyra olika fokusområden nämligen: förförståelse, rekryteringsprocessen, diskrimineringen samt konsekvenser och övriga kommentarer. Då studien valt att förhålla sig till semi strukturerade intervjuer ställdes en del följdfrågor då frågorna konstruerades för att vara så öppna som möjligt. Detta för att respondenten skall kunna uttrycka sig fritt. I vissa fall gav inte respondenten djupgående svar och författaren fick därmed ställa en del följdfrågor.

Samtliga intervjuer påbörjades med en genomgång av studiens syfte och etiska överväganden och slutligen en inhämtning av ett muntligt samtycke för inspelning. Författaren betonade även informationskravet samt samtyckeskravet (se avsnitt 6.8) genom att förklara att respondenten kan dra tillbaka sitt deltagande när som helst under intervjun, samt att respondenten inte behöver svara på en fråga som känns betungande. Detta då studien omfattar etiskt känsliga personuppgifter som etnicitet samt religionstillhörighet.

Totalt genomfördes sex intervjuer inom fyra olika förvaltningar vid Göteborgs stad, varav en som genomfördes digitalt. Respondenterna fick valmöjligheten att själva välja vart intervjun skulle äga rum. Två valde att utföra intervjun i ett avskilt rum på deras arbetsplats, resterande respondenter valde att komma till ett bokad rum på universitetet. Att intervju respondenter vid deras arbetsplats kan anses vara till nackdel (Bryman, 2018). I detta fall valde respondenterna detta för att det var den miljö de kände sig tryggast inom. Intervjun som utfördes digitalt kan även anses vara till en nackdel då det är en skärm mellan respondenten och författaren som kan försvåra förtroendeskapaandet. Då intervjun samt frågorna konstruerades med öppenhet även när intervjun genomfördes digitalt, resulterade det i att respondenten svarade med öppenhet och bad författaren utesluta vissa utsägelser från transkriberingen.

Alla intervjuer varade mellan 45 – 90 minuter och författaren använde sig av applikationen röstmemon på mobiltelefonen för att spela in intervjuerna. Även vid inspelning upprepades informations och samtyckeskravet.

6.6 Bearbetning av empiri

Intervjuerna som utfördes spelades in för att sedan transkriberas genom Word audio, vilket är en funktion i Word som transkriberar ljud. Den inspelade intervjun spelades upp och funktionen transkriberade vad som sades, ord för ord, detta genomfördes tätt inpå intervjun. Denna metod valdes för att få med allt som sades i detalj under transkriberingsprocessen. Alla ord skrevs ner i transkriberingen, författaren raderade endast sådant som kan bryta respondenternas sekretess. Detta då vissa respondenter uppgav sådant som skulle kunna bryta deras sekretess. Ändringar gjordes endast när det förekom stavfel, utöver detta har författaren bevarat alla utsägelser precis som de uttalades. Bryman (2018) lyfter ett viktigt tema inom kvalitativ forskning vilket är att inte vänta med kodningen tills all empiri har samlats in, utan att göra detta längs undersökningens gång, därmed påbörjades kodningen redan vid transkriberingen (ibid). Detta resulterade i lokalisering av flera teman redan under transkriberingsprocessen. Det resulterade även i ett bortfall av en respondent som tidigare nämnt under 6.4. Transkriberingen har dock beaktat den induktiva ansatsen genom att upprätthålla ett öppet förhållningssätt kring vart empirin kommer att leda till (Jacobsen, 2012). Tilläggningsvis justerade transkri

6.7 Analysmetod

Respondenternas transkriberade berättelser analyserades genom den tematiska analysen. Detta då den tematiska analysen grundar sig i att bearbetningen av empirin kodalas för att kunna kategorisera olika teman som analyseras i materialet. Varje tema kategoriseras av författaren genom att länka de valda teman till varje forskningsfråga. Detta resulterar i att författaren kan skapa ett samband mellan varje tema och det teoretiska förhållningssättet (Bryman, 2018).

För det första skapades en tankekarta med frågeställningarna som utgångspunkt för att påbörja kodningen av empirin. Författaren läste igenom all transkribering flertal gånger för att koda empirin med siffran ett, två eller tre. Varje siffra var länkat till var sin frågeställning för att sedan konkludera i studiens teman. Till en början analyserades fyra teman, varav det första var utanför studiens frågeställningar. Temat avsåg respondenternas erfarenheter av diskriminering över lag, vid tillfället uppfattades det som relevant men vid en vidare reflektion landade författaren i att temat inte omfattades av studiens frågeställningar, och valdes därmed bort.

De slutliga teman resulterade i avsnitt 7.1 *vi och de*, som avser studiens första frågeställning. Avsnitt 7.2 *diskrimineringens (o)synliga konsekvenser*, innefattar studiens andra frågeställning och avsnitt 7.3 *Men känslan består* avser studiens sista frågeställning.

6.8 Validitet och reliabilitet

Validitet är en skildring av den insamlade data i jämförelse med verkligheten och går att dela upp i två delar. Validitet kan förklaras utifrån två aspekter intern- och extern validitet. Intern validitet påvisar ett konkret samband mellan empiri och teori samt att syftet med undersökningen uppnås (Bryman, 2018). Då studien har ett induktivt förhållningssätt har korrelationen mellan empiri och teori tagits i beaktande under studiens gång. Redan under intervjun diskuterades och förklarades de olika teorierna för att sedan börja koda under transkriberingsprocessen. Detta för att kunna påvisa en så hög validitet som möjligt. Extern validitet innefattar hur generaliserbart resultatet i studien är och möjligheten till allmänna slutsatser (Bryman, 2018). Det innebär att resultatet och slutsatserna kan appliceras utifrån andra kontexter, sammanhang samt grupper. Ytterligare en aspekt är betydelsen av tid, och på vilket sätt detta förändrar eller ökar validiteten (David & Sutton, 2016). Då studiens urval är baserat på sex respondenter är inte resultatet generaliserbart, i stället ämnar studiens resultat att spegla den rasifierade kvinnans upplevelser för att därmed även lyfta hennes röst.

Reliabilitet kan förklaras utifrån begreppen tillförlitlighet och pålitlighet (Jacobsen, 2012). Det innefattar dels att studien och undersökningen skall utföras på ett tillförlitligt och pålitligt sätt. Ett tydligt exempel på detta är att synliggöra forskningsprocessen och att den finns tillgänglig för att öka reliabiliteten av undersökningen. På samma gång ska undersökningen syfta till att få samma resultat utifrån att den genomfördes på nytt eller ett flertal andra gånger. Reliabiliteten synliggör även om resultatet styrs eller påverkas av olika tillfälligheter (Bryman, 2018). Vidare kan en viktig aspekt vara hur respondenterna har påverkats under intervjuprocessen, exempelvis befintligheten av ledande frågor. Det är i synnerhet viktigt att undersökningen genomförs på ett etiskt sätt, vilket kan komma att ha en påverkan på huruvida reliabiliteten är hög i studien (Jacobsen, 2012).

Om denna studie genomförs igen med samma tillvägagångssätt och urval lär forskaren konkludera med samma resultat, men det kan även resultera i mer omfattande resultat främst utifrån studiens ämne som är diskriminering. Utifrån detta avseende bedöms inte studien ha en hög reliabilitet. Men forskningsprocessen har varit tydlig redan från start till slut och detta har

beaktats redan vid utformningen av intervjufrågorna. Den semistrukturerade intervjun har även lämnat en möjlighet för följdfrågor som forskaren ställt i enlighet med forskningens syfte. Författaren har även applicerat ett första fokusområde inom alla intervjuer som är avsedd för respondentens förförståelse, författaren har även tillämpat sig egen förförståelse i början av studien. Detta då det finns en del studier om diskriminering där det förekommer en avsaknad av förförståelse, därmed har det lagts en stor vikt på just detta, utifrån denna konkluderande presentation bedöms det härmed att studien upprätthåller en hög reliabilitet utifrån forskningsprocessen.

6.9 Etiska överväganden

Ett av de forskningsetiska övervägandena är *informationskravet*. Kravet syftar till att rikta uppmärksamheten på respondenternas deltagande och dess villkor. Detta övervägande lyfter och understryker betydelsen av att respondenterna är välinformerade gällande sin frivilliga medverkan i studien och att de är berättigade att avbryta samt avsluta sin medverkan när som helst under studiens gång (Vetenskapsrådet 2002). Informationskravet betonades redan vid initieringen av kontakt genom informationsbrevet (se bilaga 1). Utifrån att studien handskas med etiskt känsliga personuppgifter markerades detta även vid start av intervjun samt under samtalsgången. Detta genom att respondenterna fick informationen om att de kan ta tillbaka sitt samtycke till medverkan både innan och när som helst under studiens gång samt att de inte behöver svara på en fråga som kan kännas betungande.

Vidare till *samtyckeskravet*, som även är ett komplement till informationskravet (Kalman & Lövgren 2012). Detta krav innebär att det ska finnas ett samtycke från respondenterna inför medverkandet i studien. Det inkluderar även ett samtycke till eventuell inspelning och tydlig given information kring exempelvis transkribering. Respondenterna ska ha fått möjlighet att motta ett informationsbrev och när som helst under sin medverkan vara införstådda med att givet samtycke kan tas tillbaka (Vetenskapsrådet 2002). Ett muntligt samtycke inhämtades redan vid initieringen av kontakten och även vid intervjuns start samt vid inspelning. Det muntliga samtycket spelades in, detta för att författaren skall kunna påvisa att det förekommer ett dokumenterat samtycke. Vid inledningen av intervjun förklarade författaren sitt förhållningssätt gentemot de etiska överväganden samt studiens syfte och frågeställningar.

Det tredje etiska övervägandet är *konfidentialitetskravet*. Kravet hänvisar till att tillförsäkra och skydda respondenternas identitet. Detta innebär att respondenterna tillförsäkras anonymitet och att deras identitet bevaras genom att personlig information inte avslöjar respondenternas identitet (Vetenskapsrådet 2002). Författaren tydliggjorde redan vid informationsbrevet som publicerades på olika Facebook grupper att endast kontakta författaren privat vid intresse till deltagande, detta för att tillförsäkra respondenterna sin anonymitet. Vid start av intervjun fick respondenten informationen om att fiktiva namn kommer att användas vid framställning av empirin. Respondenterna fick även information om att allt som sägs inte behövs tas med om de känner att det kan häva deras anonymitet.

Avslutningsvis redogörs *nyttjandekravet* som innebär att den givna informationen enbart används i syfte till den aktuella undersökningen. Empirin i form av intervjuer kommer endast används för studiens forskningsändamål och all insamlad intervjumaterial som exempelvis transkribering samt ljudfiler kommer att raderas (Vetenskapsrådet 2002). Redan vid informationsbrevet kommunicerades det att allt material endast kommer att användas för studiens syfte samt att allt material kommer att raderas när uppsatsen är godkänd, informationen upprepades även vid intervjuns start. Transkriberings materialet och ljudfilerna förvarades i författarens personliga dator som endast författaren har tillgång till. Datorn kan endast läsas upp med författarens fingeravtryck.

Då studien berör etiska personuppgifter som etnicitet och religionstillhörighet kan dess frågor orsaka traumatiska känslor hos respondenterna, därför placerades frågorna strategiskt. Med detta sagt placerades de betungande frågorna i mitten för att motverka att lämna respondenten med tunga frågor i slutet av intervjun. Respondenterna fick även informationen om att de är välkomna att kontakta författaren efter intervjun om de lämnats med betungande känslor. Respondenterna fick även informationen om olika hjälplinjer och jourtelefoner som de kan kontakta dygnet runt. Tilläggningsvis berör forskningen kulturella och religiösa aspekter och författaren har därmed lagt en stor vikt hur frågorna ställs och uttrycks under intervjuerna.

Gordon (2005) presenterar hur forskarens egen identitet conceptualiseras genom framställning av empiri samt hur studien disponeras. Gordon presenterar även hur subjektivitet manifesteras inom den kvalitativa forskningen, samt hur berättelser framställs inom forskarens studie (ibid). Detta har tagits i beaktande redan vid bearbetning av empirin. Detta för att författaren uppbär en form av befogenhet, att framställa respondenternas berättelser ur ett jämlikhetsperspektiv

men även att framställa respondenternas berättelser utifrån ett etiskt korrekt perspektiv. Enligt Vetenskapsrådet (2017) är det väsentligt att beakta vem den framtagna empirin är till för (ibid). Denna studie har därmed beaktat detta perspektiv under studiens gång, att den framtagna empirin är till för att synliggöra rasifierade kvinnors röster. Men även med förhoppningen att den framtagna empirin kan skapa en form av förändring i hur arbetet och kartläggningen sker kring diskriminering inom offentlig sektor.

6.10 Metodkritik

Det förekommer en del kritik gentemot den kvalitativa forskningsmetoden. Enligt Bryman (2018) är metoden för subjektiv då resultaten oftast baseras på forskarens tolkningar om vad som är relevant och betydelsefullt. Det problematiseras även att forskningsmetoden är nästintill omöjlig att generalisera resultatet till andra miljöer när de valda miljöerna oftast är limiterade till ett fåtal individer (ibid). Detta går att argumenteras för då författarens val av forskningsmetoden baserades på att lyfta rasifierade kvinnors röster och kvantiteten förblir därmed oväsentlig.

Det går även att kritisera den induktiva metoden där empirin leder till de teoretiska ramverken. Det konstaterades vid bearbetning av empirin att det hade kunnat vara mer gediget med en deduktiv ansats. Detta då vissa teoretiska ramverk var synliga redan under intervjun. Men eftersom intervjuerna var semistrukturerade resulterade detta i att intervjufrågorna konstruerades med öppenhet. Att förhålla sig till teoretiska ramverk redan vid intervjun hade kunnat begränsa empirin, därmed var den induktiva ansatsen mer gedigen. Det upptäcktes även att intervjufrågorna hade kunnat konstrueras mer djupgående eftersom de öppna frågorna kring upplevelserna resulterade i en del följdfrågor. Då studien resulterade i ett bortfall då respondentens berättelser inte omfattades av frågeställningarna hade författaren kunnat ställa bättre följdfrågor för att få fram relevant empiri. Omfattningen av sex respondenter hade även kunnat utökas, här var dock tiden en begränsning.

7.0 RESULTAT OCH ANALYS

I detta avsnitt presenteras resultatet i form av tre olika teman. Det första temat: *Vi och dem* ämnar till att besvara studiens första frågeställning, vad är rasifierade kvinnors upplevelser av strukturell diskriminering vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten. Det andra avsnittet: *diskrimineringens (o)synliga konsekvenser* ämnar till att besvara den andra frågeställningen, vad är konsekvenserna av den strukturella diskrimineringen rasifierade kvinnor erfar vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten. Det slutliga temat: *Känslan består*, ämnar till att beröra den sista frågeställningen, vilka strategier har rasifierade kvinnor för att bemöta den strukturella diskrimineringen vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten.

7.1 Vi och dem

Av sex respondenter upplevde fem respondenter någon form av diskriminering inom rekryteringsprocessen. Både direkt och indirekt diskriminering gjorde sig synlig. Som tidigare nämnt valde författaren att avstå från att presentera den sjätte respondenten eftersom hennes berättelser frångick studiens syfte och frågeställningar. Respondenten Hanna lyfter diskriminering i form av löneskillnader. Hon upplever även att hon anställts på grund av att hon är rasifierad för att arbetsgivaren efterfrågat detta, främst för att majoriteten av klienterna är rasifierade.

Jag och mina tidigare icke rasifierade klasskompisar gick på intervju vid samma förvaltning och jag fick 3 000 kr mindre i löneanspråk med motiveringen ”tufft budgetläge just nu”. Min anställning kände jag mig inte diskriminerad men jag kände att jag anställdes för att jag kommer med ett nytt perspektiv som en rasifierad person, inte utifrån min kompetens. Rasifierade personer efterfrågas hos oss då majoriteten av klienterna själva är rasifierade. Det gör att många av mina kollegor även är rasifierade.

-Hanna

Att rasifierade personer diskrimineras genom sämre löner och sämre arbetsvillkor har sedan tidigare konstaterats i DO:s forskning. Forskningen påvisade att arbetsgivare kunde dra nytta av personer med lägre chanser till arbete genom att erbjuda en lägre lön (DO, 2013). För att motverka diskriminering framförde DO att arbetsgivare bör implementera aktiva åtgärder med utgångspunkten i att skapa jämlikhet och motverka diverse diskrimineringsgrunder. En åtgärd som de lyfter är att det skall ställas krav på en jämlik fördelning av kvinnor och män samt att arbetsgivaren årligen ska utföra kartläggningar avseende löneskillnader (DO, 2022). Detta kan synliggöra löneskillnaderna mellan kvinnor och män men främst skillnaderna mellan en

rasifierad kvinna och en icke rasifierad kvinna. Det går därmed att fastställa utifrån Hannas berättelse att hon exponerats för diskrimineringen i form av löneskillnader, vilket syns tydligt inom diskrimineringen som sker vid rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnor. Det är ett faktum som fortgår på grund utav avsaknaden av kartläggningar och inte enbart utifrån löneskillnaderna, men även utifrån diskrimineringsgrunderna över lag.

Ett viktigt teoretiskt ramverk att implementera i analysen av Hannas berättelse är intersektionalitetens utgångspunkt, vilket grundar sig i att belysa det allsidiga inom olika strukturer som exempelvis inom arbetsmarknaden som präglas av kön och etnicitet. Detta gör sig synligt i att rasifierade kvinnor inte har samma möjligheter till avancering och uppbär sämre arbetsvillkor och sämre löner (Mattson, 2015). Vidare förklarar Hanna hur hon upplever att hon inte har anställts för sin kompetens utan främst för att hon är en rasifierad kvinna som kan medföra ett nytt perspektiv till hennes befintliga arbetsplats, detta då stadsdelen hon arbetar vid består av främst rasifierade klienter. Nordlander (2007) menar att detta är som en form av statisk diskriminering när arbetsgivare söker medarbetare utifrån en specifik kulturell kunskap och därmed väljer bort den rasifierade personen för att det kan antas att denne inte upprätthåller den efterfrågade kompetensen. Vidare presenterar han att det i vissa fall kan vara till en fördel för den rasifierade personen om den specifika kulturella kompetensen avser hennes egen kultur, men att det fortfarande föreligger en problematik i att personen inte bedöms utifrån den yrkesrelaterade kompetens utan främst utifrån personens kulturella tillhörighet (ibid). Hanna berättade även att hon inte kände sig diskriminerad när det förtydligades att hon anställts för att hon är en rasifierad kvinna som kan komma med ett nytt perspektiv. Hanna kände att det var en positiv aspekt då hennes kollegor till större del är rasifierade personer. Vilket resulterar i mindre benägenhet för rasistiska uttryck eller påhopp. Detta problematiseras för att Hanna och hennes kollegor inte bedöms utifrån deras yrkesrelaterade kompetens, utan bedöms i stället utifrån vad deras kulturella tillhörighet kan bidra med. Detta spär på faktumet att rasifierade personers kompetens förblir irrelevant i relation till deras etniska tillhörighet, vilket även står till grund vid bedömningen av en anställning.

Nedan illustreras Mays berättelse om hur hon beaktar diskrimineringen utifrån en muslimsk rasifierad kvinnas perspektiv.

Redan innan jag ansöker så börjar jag tänka om jag ska ha ett foto på mig själv eller inte, ”kommer de sålla bort mig för att jag har sjal” tänker jag. Vid en intervju märkte jag att jag fick vissa specifika frågor, om jag kan arbeta med män eller om jag kan skaka

i hand eller inte, nästan som att man ville ta reda på om jag har religiösa begränsningar som kommer påverka mitt arbete, jag fick knappt frågor om min kompetens.

-May

Mays berättelse illustrerar hur diskrimineringen gör sig synligt gentemot en muslimsk rasifierad kvinna. May berättar hur hon redan innan en ansökan börjar fundera om hon ska ha med en bild på sitt cv eller inte. Detta för att hon är rädd att sållas bort för sin religiösa klädsel. Mays farhågor går även att påvisa inom tidigare forskning där DO (2022) presenterar diskrimineringsgrunden utifrån religionstillhörighet. Forskningen konstaterade ett negativt förhållningssätt gentemot religiösa plagg vilket främst avser muslimska kvinnor med slöja (ibid). Enligt DO (2013) konstaterades att arbetsgivare kan tänka sig att anställa med förutsättningen att kvinnan tar av sig sjalen under arbetstid. Statistiken visade även att muslimer har 30 procent lägre chanser till anställning i jämförelse med kristna sökanden samt att muslimer erbjuds 15 procent lägre lön i jämförelse med en kristen sökande (ibid). Ett samband som gör sig synligt i Mays berättelse är hennes oro innan hon ansöker om ett jobb och forskningen som påvisar att hennes oro motiveras genom faktumet att rasifierade muslimska kvinnor har lägre chanser till ett arbete. Detta då arbetsgivare upprätthåller en negativ ståndpunkt gentemot muslimska kvinnor med slöja.

Utöver att May förklarar hur hennes etniska och religionstillhörighet påverkar hennes rekryteringsprocess vid ett tidigt skede, förklarar hon även hur frågorna vid intervjun ställs utifrån hennes religionstillhörighet. Agerström, Carlsson och Rooth (2007) framförde att arbetsgivares omedvetna ståndpunkt innefattar en attityd om att muslimska arabiska personer är mindre produktiva vilket resulterar i olika effekter vid ett skede för anställning (ibid). En effekt är att rasifierade personer får andra frågor vid intervju och bedöms utifrån andra bemärkelser i jämförelse med en etnisk svensk person. Wolgast (2017) studie undersökte just detta ämne, nämligen hur rekryterare har benägenhet att agera annorlunda vid rekryteringsprocessen beroende på om den sökande har ett svenskklingande eller utländskklingande namn. Personer med svenskklingande namn fick frågor om deras yrkeskompetens och kunskaper. Medan personer med utländskklingande namn fick frågor som undersöker den sökandes grundläggande värderingar, sociala kompetensen och samarbetsförmågor (ibid). Likt Hanna som tidigare presenterades var inte Mays yrkesrelaterade kompetens i fokus under intervjun. I stället fokuserade arbetsgivaren på Mays religionstillhörighet, detta då May bär slöja. Det konstaterar även hur den strukturella diskrimineringen gör sig synligt på ett indirekt vis. Detta då May inte fick direkta och

diskriminerande frågor, utan i stället indirekta och diskriminerade frågor, vilket även resulterar i att Mays problemformulering förblir dold, detta då den indirekta diskrimineringen är svårare att konfrontera men ännu svårare att mäta. Vidare ska studiens nästa berättelse illustreras, vilket är en respondent som nyligen genomgått en rekryteringsprocess nämligen, Farhiya.

Jag har en kandidat och en master och har pluggat juridik. Jag har sökt jobb på heltid i ett halvt år utan att få en kallelse till intervju. Jag har ringt arbetsgivare och frågat vad jag saknat, fick svaret att de söker någon som har en kandidat. Jag svarade att jag har en kandidat och master. Arbetsgivaren svarade att hon vill ha någon som har praktisk erfarenhet av utredning, då svarade jag att jag hade det. Hon avslutade samtalet med att hon söker folk som har erfarenhet av arbete vid Försäkringskassan, vilket inte stod med i annonsen och en erfarenhet jag inte hade. Ett praktiskt exempel av en arbetsgivare som diskriminerar i det tysta.

-Farhiya

Farhiya förklarar hur hon varit arbetssökande på heltid i ett halvt år utan att bli kallad till en intervju. Vidare berättar Farhiya hur hon vid flertal tillfällen kontaktat rekryteraren för att få en återkoppling kring varför hon inte kallats på intervju. Detta då Farhiya sökt arbeten som hon både är kvalificerad för men i vissa fall även överkvalificerad. Ovan förklarar Farhiya hur det gick när hon konfronterade en arbetsgivare. Farhiyas berättelse konstaterar även avsaknaden av kravprofiler vilket gör det svårare att konfrontera diskrimineringen, och återigen, svårare att mäta. SOU (2006:79) lyfter kravprofiler i sin utredning för att bekämpa den strukturella diskrimineringen inom rekryteringsprocessen. Utredningen presenterar avsaknaden av kravprofiler innan arbetsgivaren startar rekryteringsprocessen där de bör slå fast en kravprofil för den kompetens som efterfrågas. Eftersom rekryteringar utövas på ett insufficient vis då det saknas klarhet över hur arbetsgivaren gör sitt urval. Som arbetssökande kan du omöjligt veta hur arbetsgivaren kommer göra sitt urval. Då rekryteringarna vanligtvis saknar kompletta kravprofiler av hög standard skapar det ett utrymme för slumpmässiga beslut vilket i sin tur skapar ett utrymme för diskrimineringen (ibid). Avsaknaden av hur arbetsgivaren gjort sitt urval samt avsaknaden av tydliga kravprofiler resulterade i Farhiyas upplevelse av diskriminering. Upplevelsen grundade sig i slumpmässiga uttalanden då det inte framgick i annonsen att arbetsgivaren söker personer som har erfarenhet från arbete inom Försäkringskassan. Hade en tydlig kravprofil förekommit, skulle arbetsgivaren inte haft utrymme för att diskriminera utifrån slumpmässiga beslut.

Det går även att återfinna ett tydligt samband mellan Farhiyas upplevelser av diskriminering och direkt institutionell diskriminering. Enligt Burns (2005) förekommer direkt institutionell diskriminering till följd av institutionell makt vilket inkluderar när kravprofiler vid en rekrytering drabbar rasifierade personer mer än andra (ibid). Arbetsgivaren som Farhiya mötte går även att redogöra som en form av grindvaktsdiskriminering. Enligt Hultén et.al (2007) sker grindvaktsdiskriminering när diskrimineringsmekanismer utövas av personer med en maktposition (grindvakter). Grindvakterna använder sina förutfattade meningar kring rasifierade personer för att diskriminera samt skapa skillnadsmarkörer mellan rasifierade personer samt majoritetssamhället inom arbetsmarknaden (ibid). Det går därmed att konstatera att Farhiya varit föremål för direkt institutionell diskriminering på grund av en makthavare som även benämnts som en grindvakt. Problematiseringen görs utifrån avsaknaden av tydliga kravprofiler samt makthavare som utövar diskrimineringen utifrån deras förutfattade meningar kring rasifierade personer. Vidare till nästa respondent som belyser diskrimineringens mekanismer utifrån arabisk klingande namn samt respondentens Zahras religionstillhörighet.

Jag testade att byta mitt namn på cv:t när jag var nyexaminerad, jag kontaktades vid alla ansökningar som jag skickade in under namnet Anna Gustavsson. Jag tar inte i hand utifrån religiösa skäl och jag vet att det påverkat mina chanser till anställning. Jag känner mig som en utomjording varje gång jag tar handen på bröstet. Vid en intervju fick jag även frågan om jag var gift och när jag svarade nej fick jag svaret ”det var ovanligt”.

-Zahra

Zahras berättelse illustrerar ett fenomen där det förekommer en uppsjö av forskning, nämligen diskriminering gentemot personer med arabisk klingande namn inom rekryteringsprocessen. DO (2022) undersökte diskriminering i relation till etnisk tillhörighet och påvisade ett flertal fältexperiment där personer med arabisk klingande namn hade betydligt färre chanser till intervju i jämförelse med personer med svenskklingande namn (ibid). Namnet Zahra är ett fiktivt namn men Zahras riktiga namn är även det ett arabisk klingande namn. I en annan studie undersökte Wolgast (2017) rekryterares benägenhet till att agera annorlunda vid en rekrytering när den sökande har ett svenskklingande namn respektive ett arabisk klingande namn. Frågorna de sökande fick varierade beroende på om den sökande hade ett svenskklingande respektive arabisk klingande namn. Studien undersökte även hur rekryteringsverktyg kunde förhindra diskriminering av sökanden med arabisk klingande namn. Det påvisades att allt hänger på hur rekryteraren gör sitt urval avseende informationen om den sökande. Vid undersökningen lyckades rekryteraren göra ett urval utifrån kompetens genom att tilldelas anvisningar innan intervjun. Anvisningarna inkluderade att rekryteraren behöver göra om hela processen om det

inte görs på ett konsekvent och metodiskt vis. Först då lyckade rekryteraren göra ett urval endast baserat på kompetens när det gäller personer med arabisk klingande namn (ibid). I en annan studie indikerar Carlsson och Rooth (2007) på att rekryterare har negativa implicita ståndpunkter gentemot muslimer med arabisk klingande namn i jämförelse med personer som är födda i Sverige och har svensk klingande namn. Deras implicita ståndpunkt innefattar en attityd om att muslimska arabiska personer är mindre produktiva (ibid).

Att det förekommer en uppsjö av forskning inom detta ämne tyder på att det föreligger en strukturellt inrotad problematik inom rekryteringsprocessen gentemot personer med arabisk klingande namn. Zahras berättelse tyder även på att problematiken fortgår samt att en problematisering kan göras utifrån att rekryterare saknar kvalifikationer att göra ett metodiskt urval endast baserat på kompetens gentemot personer med arabisk klingande namn. Detta tema har hittills kunnat konstatera att rekryterare och arbetsgivare saknar kvalifikationer att göra ett korrekt urval endast baserat på den rasifierade personens kompetens, och att åsidosätta den sökandes etniska tillhörighet samt religionstillhörigheten. Utöver Zahras diskriminering utifrån hennes arabisk klingande namn lyfter hon i sin berättelse att hon inte tar i hand på grund av religiösa skäl. Detta är ett fenomen som för första gången prövades vid Tingsrätten år 2010 då en man vägrat ta i hand vid kontakt med en kvinnlig anställd vid hans anvisade praktikplats. Det resulterade i att han återkallades från det arbetsmarknadspolitiska programmet. Tingsrätten beslutade att mannen exponerats för direkt diskriminering då han missgynnats på grund av sin religionstillhörighet (T 7324-08). Sedan dess har detta prövats vid domstol flertalet gånger då även kvinnor hamnat i liknande situationer och praxis har alltid refererat till indirekt eller direkt diskrimineringen.

Utifrån Zahras upplevelser har hon känt av att det påverkat hennes chanser till ett arbete, att inte ta i hand med manliga personer. Det kan därmed likställas som en form av indirekt diskriminering. Likt tidigare respondenter framkommer ett tydligt mönster av att rasifierade kvinnor under en rekryteringsprocess inte bedöms utifrån sin kompetens. Det har även konstaterats att de muslimska rasifierade respondenterna fått problematiska frågor avseende deras civilstånd samt religiösa ståndpunkt och begränsningar. I Zahras fall berättar hon hur hon uppgett att hon inte är gift när hon fått en fråga om hennes civilstånd och får till svar ”det var ovanligt”, av en potentiell arbetsgivare. Det påvisar ytterligare på De los Reyes (2000) illustration kring den förutfattade mening avseende den rasifierade kvinnan, att hon är osjälvständig samt underordnad en man (ibid). Utifrån Zahras berättelse så ansågs hon avvika

från hennes etniska eller religiösa norm som den makthavande arbetsgivaren hade förutfattat att Zahra skall omfattas av. Nämligen underordnad en man vilket gjorde sig synligt i arbetsgivarens diskriminerande reaktion utifrån Zahras civilstånd.

Avslutningsvis ämnar detta tema till att avsluta med de respondenter som uppgett att de inte exponerats för diskriminering just inom rekryteringsprocessen. Aisha uppger hur hon aldrig upplevt diskriminering inom rekryteringsprocessen men berättar om sin svägerska som diskriminerats utifrån sitt arabisk klingande namn. Aishas kommentar har inte tagits i beaktande under detta tema då det ej beskriver hennes egna upplevelser. Däremot berättar Shams att även hon ej har upplevt diskriminering inom rekryteringsprocessen men har dock exponerats för mikroaggressioner. Det är även en definitionsfråga vad diskriminering innebär för Shams, men enligt forskningen har Shams utsatts för indirekt diskriminering.

Mina främsta processer är inom den offentliga sektorn där arbetsgivare oftast består av vita män. Jag har aldrig mött diskriminering vid en rekrytering däremot har jag mött en del mikroaggressioner, ”oj vilken bra svenska du pratar” eller ”hur kan du vara från Turkiet” bara för att jag ser ut att vara etnisk svensk.

-Shams

Shams beskriver hur hon upplevt diskriminering i form av mikroaggressioner. Shams beskriver även ett vanligt förekommande fenomen som värtaliga, akademiska, rasifierade kvinnor utsätts för nämligen kommentaren: ”oj vilken bra svenska du pratar”. Den indirekta diskrimineringen gör sig synligt i faktumet att det förväntas att Shams ska avvika från normen genom exempelvis en brytning när hon talar. Detta då den förutfattade meningen är att rasifierade kvinnor ska tala på ett visst sätt. Vidare inleder Shams med att uppge att hon inte stött på diskriminering men fortsätter med att förklara att hon mött en del mikroaggressioner. Det som bör problematiseras är att diskrimineringen utspelar sig genom olika former utöver direkt diskriminering. Indirekt diskriminering som Shams utsatts för, är en form av diskriminering. Mikroaggressioner är en form av subtil och indirekt diskriminering. Sue et. al., (2007) presenterar att mikroaggressioner oftast utförs på ett väldigt subtilt sätt vilket gör det svårare för personen att förstå att den precis blivit ett föremål för en mikroaggression. Denna konstruktion kan appliceras inom all form av etnisk diskriminering men även inom könsdiskriminering. Forskare har börjat studera mikroaggressioners konsekvenser gentemot kvinnor inom arbetsmarknaden. De definierar begreppet som en avsiktlig eller oavsiktlig handling eller beteende som exkluderar, förminska, kränker eller förtrycker kvinnan (ibid). Tilläggningsvis har Ong och Burrow (2017) lyft hur man undersöker mikroaggressionens konsekvenser. De hänvisar till deras tidigare studie som

påvisat på att upplevelser av mikroaggressioner resulterar i stress och negativa känslor. Vilket resulterar i analysens nästa tema nämligen: diskrimineringens (o)synliga konsekvenser.

7.2 Diskrimineringens (o)synliga konsekvenser

Vid detta tema ämnar studien till att besvara studiens andra frågeställning nämligen: Vad är konsekvenserna av den strukturella diskrimineringen rasifierade kvinnor erfar vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten. En konsekvens som delges av somliga respondenter är psykisk ohälsa. De talar om känslan av att bli avvisade och det bristande självförtroende som blir till följd. Det lyfts även hur uppgivenhet skapar känslan av att ge upp och inte längre försöka. Vidare talas det även om ett motstånd. Nedan presenteras Hannas berättelse kring hennes erfarenheter avseende konsekvenserna av diskriminering.

Psykisk ohälsa och minskad motivation där folk ger upp då de inte får arbeten är en konsekvens. Som rasifierad behöver du prestera så mycket mer än alla andra så förväntningarna är högre för samma tjänst på grund av tacksamhetsskulden. Man tror att en sjukskrivning är på bekostnad av ens karriär och ens professionalitet man vågar inte visa sig "svag" för att det finns en press som är skev från vad som förväntas av icke rasifierade medarbetare.

-Hanna

Hanna beskriver en negativ konsekvens av den strukturella diskrimineringen vilket är en form av psykisk ohälsa. Detta då hon upplever att rasifierade kvinnor behöver prestera vid en större omfattning samt att förväntningarna är högre för precis samma tjänst. Vidare lyfter Hanna att hon tror att en sjukskrivning hade kompromissat med hennes karriär, då förväntningarna är högre för rasifierade i jämförelse med icke rasifierade personer. Utifrån Hannas berättelse går det att konstatera att konsekvenserna av den strukturella diskrimineringen som hon erfar har ett tydligt samband med det intersektionella perspektivet.

Maktstrukturen skapar skiljaktigheter i olika strukturer som baseras på etnicitet och kön. Till följd av detta sker en uppdelning av rasifierade personer och icke rasifierade personer. Detta då icke rasifierade personer har större möjligheter till avancering i jämförelse med rasifierade personer, vilket även resulterar i faktumet att de även har fler privilegier. Maktstrukturens primära fokus är att bibehålla skiljaktigheterna mellan rasifierade och icke rasifierade personer i en form av hierarkisk ordning (Mattson, 2015). Detta resulterar i konsekvensen som Hanna erfar, att förväntningarna är högre för en rasifierad kvinna även om det handlar om samma position. Till följd av detta känner den rasifierade kvinnan att hon bör prestera mycket mer än

hennes icke rasifierade kollegor och att en sjukskrivning hade resulterat i repressalier då hennes prestation hade börjat ifrågasättas. Det problematiska som lyfts i Hannas berättelse är att psykisk ohälsa är en konstaterad konsekvens. Men trots att den psykisk ohälsan har ett inspel i Hannas liv är hennes känsla att hon inte kan sjukskriva sig. Vidare lyfter Farhiya även hur psykisk ohälsa haft ett inspel i hennes liv, utifrån att ha varit arbetssökande en längre period.

Nyexaminerade högutbildade rasifierade personer söker arbeten minst 6 - 12 månader, läkare ingenjörer och jurister arbeten som är efterfrågade. Man tappar hoppet och psyket pallar inte till slut. Jag gick igenom psykisk ohälsa innan jag fick mitt första arbete. Jag tar det hårt att bli avvisad. Det är psykiskt påfrestande.

-Farhiya

Farhiya lyfter kampen nyexaminerade rasifierade personer möter inom rekryteringsprocessen, hur hennes omgivning och hon själv som är högutbildade söker arbeten i minst ett halvt år inom yrken som är efterfrågade innan de får en chans till ett arbete. Farhiya berättar hur detta påverkar henne psykiskt att bli avvisad gång på gång och att diskrimineringen inom rekryteringsprocessen har resulterat i psykisk ohälsa. Det förekommer ett tydligt samband mellan Farhiyas uttalanden samt det faktum att diskriminering förekommer inom en hög utsträckning inom rekryteringsprocessen i Sverige. Det går hand i hand med studiens problemformulering där Quillian et.al (2019) påvisar i sin studie att Sverige är det näst största landet med den mest omfattande diskrimineringen inom rekryteringsprocessen (ibid). Det går även att återfinna ett samband i Farhiyas berättelse samt DO (2022) insamling av anmälningar som påvisar att det förekommer ett samband mellan diskrimineringsgrunderna könstillhörighet och etnisk tillhörighet vid varje anmälan om diskriminering från rasifierade kvinnor. Andra faktorer som har ett inspel i att högutbildade personer söker arbeten under en längre period kan enligt DO (2022) vara den sökandes namn eller religiösa tillhörighet. Det går även att återfinna ett samband i Farhiyas berättelse och institutionell diskriminering, mer specifikt direkt institutionell diskriminering. Enligt Bruns (2005) sker direkt institutionell diskriminering när kravprofiler vid en rekrytering påverkar rasifierade personer mer än andra.

Farhiya lyfter kampen nyexaminerade rasifierade personer möter inom rekryteringsprocessen, hur hennes omgivning och hon själv som är högutbildade söker arbeten i minst ett halvt år inom yrken som är efterfrågade innan de får en chans till ett arbete. Farhiya berättar hur detta påverkar henne psykiskt att bli avvisad gång på gång och att diskrimineringen inom

rekryteringsprocessen har resulterat i psykisk ohälsa. Det förekommer ett tydligt samband mellan Farhiyas uttalanden samt det faktum att diskriminering förekommer inom en hög utsträckning inom rekryteringsprocessen i Sverige. Problematiseringen som görs utifrån detta är avsaknaden av kravprofiler som SOU 2006:79 lyfter. Att det saknas kravprofiler i hur arbetsgivaren gör sitt urval där det tydligt framgår vilken kompetens som efterfrågas. Detta resulterar i att den sökande omöjligt kan veta hur arbetsgivaren har gjort sitt urval samt att den rådande diskrimineringen inte kan mätas (ibid). Problematiseringen utifrån Farhiyas berättelse är även hur detta har urartats i psykisk ohälsa och kan enligt SOU 2006:79 likställas med en form av symboliskt våld utifrån den kränkande bedömningen Farhiya och hennes omgivning har fått utstå. Utredningen lyfter även hur detta har påtagliga och varaktiga påverkan på individens liv tillsammans med den strukturella diskrimineringen. Det går även att konstatera en destruktiv inverkan på den utsattes psykiska och fysiska hälsa (Svenska ESF-rådet, 2017). Uppreppningsvis lyfter samtliga respondenter en konsekvens i form av psykisk ohälsa men de lyfter den psykiska ohälsan genom olika upplevelser, men Zahra och Shams lyfter liknande upplevelser. Zahra och Shams lyfter den psykiska ohälsan till följd av att tilltron minskas och att det kan vara ett incitament till att starta ett eget företag eller som Shams förklarar det: ”Jag kommer sparka upp den stängda dörren”.

Nedstämdhet är främst en konsekvens. Man blir så otroligt utmattad av allt vi behöver stå ut med. Man orkar inte till slut, antingen så ger man upp helt och flyttar utomlands eller så gör man som mina föräldrar man använder det som bränsle och startar eget vilket kommer skapa mer möjligheter för rasifierade personer. De anställer sina egna, vi anställer våra egna, alla anställs, win win.

-Zahra

Konsekvenserna kan luta sig åt båda hållen. Det håll där vi inte pallar mer, vi ger upp, lägger oss platta och faller in i en depression. Eller att vi sparkar upp alla stängda dörrar och skapar motivation av diskrimineringen. Jag tror för mig som rasifierad kvinna går båda konsekvenser hand i hand. Jag kommer sparka upp den stängda dörren fast med trauman i halsen.

-Shams

Både Zahra och Shams förklarar att de står framför två val, ena valet är att ge upp och flytta utomland som Zahra benämner det eller att falla i en depression som Shams förklarar. Det andra valet är att använda diskrimineringen som bränsle och starta eget enligt Zahra eller att skapa motivation av diskrimineringen enligt Shams. Båda uttalanden berör faktumet att en konsekvens kan vara att tappa tilltron till samhällsinstitutioner. Detta går att konstatera i både SOU 2006:79 samt Svenska ESF rådet (2017) att en konsekvens av diskrimineringen kan vara ett utformat motstånd gentemot samhällsinstitutioner. Detta då diskrimineringens förekomst

underminerar samhällsinstitutionernas legitimitet samt dess lagar och att de inte omfattas av samhällets skyddssystem (SOU 2006:79). Personer som möter diskriminering utifrån deras etniska tillhörighet har påvisat en lägre tilltro till offentliga institutioner.

Zahra avslutar med att uppge ”De anställer sina egna, vi anställer våra egna, alla anställs, win win”. Zahras uttalande går att återfinna i studiens tidigare tema 7.1 ”vi och de” som går att konstatera både inom institutionell diskriminering samt intersektionalitet. Vi och de fenomenet förstärks när Zahra hänvisar till rasifierade personer som ”vi” och hänvisar till majoritetssamhället som ”de” detta är grundkonstruktionen av de etablerade maktstrukturerna inom intersektionaliteten (Mattson, 2015). Den institutionella diskrimineringen i relation till kön och etnicitet syns genom att arbetsgivare tenderar att anställa medarbetare med liknande etnicitet som de själva. Rasifierade personer exkluderas systematiskt från arbeten då dessa arbeten endast är tillgängliga för majoritetssamhället, detta då arbetsgivaren oftast tillhör majoritetssamhället (Hensvik et.al., 2009). Zahra berör ämnet när hon lyfter fram att en konsekvens utifrån diskrimineringen kan vara att man startar ett eget företag, likt hennes föräldrar. Zahra menar på att en effekt av detta är att rasifierade personer intar positionen som arbetsgivare för att i sin tur anställa rasifierade personer. Avslutningsvis ämnar detta tema till att redogöra för Mays erfarenhet av konsekvenser där hon främst lyfter minoritetsstress som en konsekvens.

Minoritetsstress är en konsekvens då majoriteten av rasifierade upplever det i alla aspekter av sitt liv, det är tröttsamt. Det kan även leda till att ens drömmar slocknas och ger upp hoppet. Bara utifrån mina egna erfarenheter har jag sett vad det gjort med mitt självförtroende, det är inte alltid jag orkat säga ifrån när jag upplevt diskriminering.

-May

May förklarar hur minoritetsstressen är en stor del av hennes vardagliga liv vilket även resulterat i en hopplöshet eller mer specifikt, att drömmar slocknas. Vidare förklarar May hur det påverkat hennes självförtroende och att hon inte alltid orkar upprätthålla några strategier vid exponering för diskriminering. Det förekommer ett tydligt samband mellan Mays upplevelser och Hatzenbuehler (2009) studie om minoritetsstress där han påvisar på minoritetsstressens varaktiga följder, att minoritetsgrupper behöver upprätthålla en pågående hantering av den påtagliga stressen vilket resulterar i en emotionell uttömning och isolering. En varaktig exponering för minoritetsstress medför känslor av hopplöshet där individen känner att

denne inte kan påverka sin situation vilket även står till grund för utvecklad depression (ibid). Studien konstaterar hur Mays upplevelser har specificerats inom studier som omfattar minoritetsstress. Studien lyfter att den utsatte kan känna att denne inte kan påverka sin situation, precis som May berättar, att hon tidigare inte orkat säga ifrån vid exponering till diskriminering. Vid fråga hur May hanterar den upplevda diskriminering som hon erfar berättar hon hur det förändrats med tiden, att hon idag mer än gärna säger ifrån. Vilket leder till det slutliga temat nämligen, känslan består.

7.3 Känslan består

Vid detta tema ämnar studien till att besvara studiens sista frågeställning nämligen: vilka coping strategier har den rasifierade kvinnan för att bemöta den strukturella diskrimineringen vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten. Av resultaten nedan framkommer en jämn fördelning mellan en aktiv och passiv coping strategi. Nedan fortsätter detta tema på vad som tidigare presenterades under 7.2 nämligen Mays coping strategier, hur de sett ut tidigare och hur de ser ut idag.

Jag höll mycket inom mig själv. Jag försökte dumförklara mig själv genom att ursäka de rasistiska uttrycken. Jag har skrattat bort mycket. Men idag efter att ha utstått en del så säger jag faktiskt ifrån, jag konfronterade kvinnan som skrek stopp till mig vilket jag aldrig hade gjort innan.

-May

May berättar hur hon tidigare inte uttryckt sina känslor, hur hon dumförklarat sig själv genom att ursäka förövaren. Hon berättar även att hon tidigare skrattat bort diskrimineringen. Vidare förklarar May hur hon idag väljer att säga ifrån, hur hon stod upp för sig själv när hon mötte diskriminering på sin arbetsplats, vilket hon inte gjort tidigare. May förklarade att detta beror på att hon stått ut med en del diskriminering och inte gjort något åt det tidigare. Vilket har resulterat i att hon nu börjat konfrontera diskrimineringen när hon exponeras för den. Utifrån Mays berättelse går det att konstatera att hon tidigare upprätthöll en passiv coping strategi. Polanco-Roman (2016) förklarar den passiva coping strategin som den vanligaste strategin för personer som tillhör en etnisk minoritet, och förhåller sig därmed till den passiva strategin när de utsätts för stress. Det passiva förhållningssättet gör sig synligt när den utsatte väljer att vara tyst och acceptera situationen som den är och att acceptera situationen som den är. Att förtränga

sin hantering resulterar i att stressen ökar och en ohälsosam anpassning utvecklas i form av dissociativa symptom som exempelvis minnesförlust. Det konstateras även att denna form av strategi är mer skadlig för den utsatte i jämförelse med en aktiv coping strategi (ibid).

Den aktiva coping strategin har gjort sig synlig i Mays nutid då hon börjat konfrontera diskrimineringen när hon exponeras för det. Enligt Polanco-Roman (2016) presenteras strategin när individen exempelvis försöker konfrontera diskrimineringen denne utsätts för, det konstaterades även att fler kvinnor än män förhåller sig till denna form av strategi. Polanco-Roman illustrerar även vilka faktorer som kan bidra till att individen förhåller sig till denna form av strategi nämligen: en stark etnisk identitet, individens etniska sociala nätverk samt att individen uppbär en religiös tillhörighet (ibid).

Dessa faktorer var synliga redan vid inledningen av Mays intervju. Trots att May uppbär de faktorer som påvisar på ett aktivt förhållningssätt, så har hennes verklighet inte alltid varit. May har tidigare i sitt liv haft ett passivt förhållningssätt och detta på grund utav Mays tidigare berättelse, utifrån hennes upplevelser av diskriminering inom rekryteringsprocessen, men även utifrån konsekvenserna av diskrimineringen hon erfarit. Som tidigare nämnt anser May att minoritetsstress har varit en stor del av hennes liv och en konsekvens av diskrimineringen. Stressen som May erfarit till följd av minoritetsstressen kan ha påverkat hennes val av coping strategi. Detta då Hatzenbuehler (2009) påvisar att ett resultat av minoritetsstressen är känslor av hopplöshet samt pessimism. Vidare kommer Hannas berättelse att presenteras där även hon uttrycker en form av hopplöshet.

Jag sa faktiskt ingenting behövde inte för att jag kände att det var meningslöst det var en känsla och att sätta en lön kan argumenteras för och emot på många olika plan. Så jag hade inte kunnat hävda att det är diskriminering men känslan består, den blir inte mindre stark för det.

-Hanna

Vid fråga hur Hanna hanterade den upplevda diskrimineringen avseende löneskillnaden uppger hon att hon inte uttryckte sig då hon kände en meningslöshet utifrån att diskriminering avseende löneskillnader är svår att argumentera för. Vidare berättar Hanna att hon inte kunde hävda att det är diskriminering men att känslan inte blir mindre stark för det. Det går att konstatera att Hannas upplevelser har ett tydligt samband med studiens problemformulering. Utredningen SOU 2006:79 problematiserar handlingsutrymmet för individuella bedömningar som resulterar i ett större spelutrymme för diskriminering, samt större svårigheter att benämna diskrimineringen när den sker. Utredningen poängterar även att den utsatte skall ges

tolkningsföreträdare samt att analysen av problemet skall ske från den utsattes egen erfarenhet. Med denna utgångspunkt kan man börja arbeta emot den rådande maktordningen som förminskar individen utifrån makthavarens premisser (SOU 2006:79).

Hannas berättelse synliggör hur hon inte ges tolkningsföreträdare och att hon därmed inte känner att det är någon idé att nämna något. Vidare tyder det även på att Hannas upplevelser av problemet inte har tagits i beaktande, detta gör sig synligt när Hanna förklarar att diskriminering utifrån löneskillnader går att argumentera för, genom exempelvis budgetläget. Det tyder på att Hannas problemformulering inte varit utgångspunkten i diskussionen om diskriminering, vilket även resulterar i hopplöshet och en passiv coping strategi.

Den passiva coping strategin gör sig synligt då Hanna accepterade situationen så som den är (Polanco-Roman, 2016). Inte enbart på grund av diskrimineringens inverkan men även på grund utav att hon som rasifierad kvinna saknar ett tolkningsföreträdare när hon uppger: Jag skulle inte kunna hävda att det var diskriminering, men känslan består”. Detta uppger Hanna i en situation där hon tydligt har diskriminerats på grund av en markant skillnad avseende erbjudet löneanspråk i jämförelse med hennes icke rasifierade klasskompisar. Detta tyder ytterligare på att rasifierade kvinnor har svårt att sätta ord på diskrimineringen, att endast direkt, tydlig och bevisbar diskriminering anses vara en upplevelse av diskriminering, detta utifrån vad som hittills lyfts fram vid varje tema. Avslutningsvis påvisar respondenterna som skall presenteras härnäst liknande coping strategier då deras hantering resulterar i tårar nämligen: Farhiya, Zahra och Shams.

Jag har gråtit och sedan går jag vidare. Jag har lärt mig sedan barndomen att man behöver gå vidare med livet. Jag brukar också tänka på att jag är lite privilegierad. Jag är inte mörkhyad och jag är inte heller beslöjad.

-Farhiya

Jag gör uppror, genom att säga ifrån. Men jag gråter alltid efteråt och då intalar jag mig själv barndomstrauman ”du är stark Zahra, gråta är för de svaga” för egentligen hade jag bara velat lägga mig ner och gråta när jag möter diskriminering, det är så utmattande.

-Zahra

Jag är högkänslig, vilket innebär att jag kan övertänka vissa intryck. Diskriminering är en sådan som får min hjärna att gå i högvarv. Jag blir oftast väldigt arg och frustrerad och när jag inte vet vart jag ska placera min ilska så resulterar det i tårar. Men varje gång, resulterar det även i mer driv ”vänta bara mentaliteten”.

-Shams

Farhiya berättar hur hon gråter för att sedan kunna gå vidare och har därmed ett passivt förhållningssätt, hon förklarar även hur hon förminskar sina känslor genom att intala sig själv att hon är något privilegierad då hon varken är mörkhyad eller bär slöja. Zahra berättar hur hon gör uppror genom att säga ifrån och förklarar hennes barndomstrauma, att gråta är för de svaga vilket visar på en aktiv copingstrategi men att hon egentligen vill ha ett passivt förhållningssätt genom att lägga sig ner och gråta som hon benämner det, när hon möter diskriminering. Shams berättar hur hon är högekänslig och att situationer av diskriminering tar på henne hårt vilket resulterar i tårar. Hon avslutar med att berätta att varje situation av diskriminering har resulterat i mer driv eller ”vänta bara mentaliteten” som hon förklarar genom att tänka ”vänta bara, jag ska visa er genom min framgång” vilket enligt Lazarus & Folkman (1984) tyder på en problembaserad coping strategi vilket handlar om att förändra orsaken till den ökade stressnivån (ibid).

Det går därför att konstatera att samtliga respondenter hanterar diskrimineringen genom att uttrycka sina känslor och i detta fall genom att gråta. Både Farhiya och Shams påvisar en passiv coping strategi medan Zahra visar på en aktiv coping strategi. En viktig poängtering som analyserats är att både Farhiya och Shams har påvisat på faktorer som egentligen står till grund för en aktiv coping strategi. Faktorerna som tidigare har lyfts enligt Polanco-Roman (2016) är en stark etnisk identitet, individens etniska sociala nätverk samt att individen uppbär en religiös tillhörighet (ibid). Trots att Farhiya och Shams uppbär dessa egenskaper förhåller de sig till ett passivt förhållningssätt. Tidigare har det konstaterats att minoritetsstress kan ha ett inspel i att dessa faktorer kan framkomma men att individen ändå har ett passivt förhållningssätt. Utifrån Farhiyas och Shams berättelse går det även att konstatera att konsekvenserna av diskriminering kan ha ett inspel i vilken coping strategi individen förhåller sig till. Detta då både Farhiya och Shams har uttryckt en konsekvens av diskrimineringen i form av psykisk ohälsa. Svenska ESF rådet (2017) lyfter just detta, att konsekvensen av diskriminering resulterar i en destruktiv inverkan på den utsattes psykiska och fysiska hälsa. Likt SOU 2006:79 som även lyfter att konsekvensen av den strukturella diskrimineringen lämnar den utsatte med märkbara spår.

8.0 DISKUSSION

Studien ämnade att undersöka vad rasifierade kvinnor har för upplevelser av strukturell diskrimineringen vid socialtjänstens rekryteringsprocess. Den strukturella och institutionella diskrimineringen gjorde sig synlig genom det första temat. Flera slutsatser kunde konstateras då fem av sex respondenter visade på att de exponerats för både direkt och indirekt diskriminering inom rekryteringsprocessen. Den indirekta diskrimineringen har kunnat konstateras vid undersökningen men har varit svår för respondenterna att konfrontera. Det ligger därmed en stor vikt i att problemformuleringen kring exponeringen av diskriminering skall utgå ifrån den utsattes egna upplevelser, samt att den utsatte bör ha tolkningsföreträde i ämnet (SOU 2006:79). Främst för att den utsatte skall känna en befogenhet till att konfrontera direkt likaväl indirekt diskriminering. Trots att diskrimineringslagen är lagstadgad har denna undersökning samt (Quillian et.al., 2019) konstaterat att diskrimineringen är ett vanligt förekommande fenomen för rasifierade kvinnor i Sverige (ibid). Undersökningen har även kunnat påvisa att en medvetenhet kring att diskriminering är olagligt, är inte tillräckligt för att bekämpa den. Det går även att konstatera att det inte förekommer ett aktivt arbete att bekämpa den rådande diskrimineringen, detta då FN under november 2022 riktade kritik gentemot Sveriges arbete mot rasism och diskriminering (FN, 2022).

En annan aspekt som stod till grund för studien var att undersöka vad konsekvenserna är av den strukturella diskrimineringen som rasifierade kvinnor erfar vid rekryteringsprocessen inom socialtjänsten. Samtliga respondenter påvisande konsekvenser i form av psykisk ohälsa som även är yrkesverksamma socialsekreterare. Deras centrala roll ligger i människors lika värde, att stödja utsatta människor, samt att förhindra samhällets negativa krafter (Nationalencyklopedin, 2009). En konstaterad motsägelsehet framträder utifrån social arbetarens definition, i relation till den rasifierade socialarbetaren, som uppvisar konsekvenser i form av psykisk ohälsa, till följd av ojämlikheten hon exponeras för. Med detta sagt kunde detta tema återfinna ett samband med det intersektionella perspektivet. Detta utifrån maktstrukturen och de rådande skillnadsmarkörerna mellan icke rasifierade socialarbetare samt rasifierade socialarbetare (Mattson, 2015).

Den slutliga aspekten som stod till grund för studien var att undersöka vilka copingstrategier rasifierade kvinnor har för att bemöta den strukturella diskrimineringen vid socialtjänstens rekryteringsprocess. Samtliga respondenter visade på en passiv copingstrategi varav två som uppvisade en kombination av en aktiv och en passiv copingstrategi. Samtliga respondenter som

påvisar en passiv copingstrategi upprätthåller egentligen faktorer som står till grund för en aktiv copingstrategi. Faktorerna enligt Polanco-Roman (2016) är en stark etnisk identitet, individens etniska sociala nätverk samt att individen uppbär en religiös tillhörighet (ibid). En orsak till detta är att rasifierade kvinnor sällan ges tolkningsföreträde samt att problemformuleringen sällan utgår ifrån deras egna erfarenheter. En annan orsak är konsekvenserna av diskriminering som tar form genom exempelvis minoritetsstress samt psykisk ohälsa. Enligt Hatzenbuehler (2009) presenteras det att en konstant exponering för minoritetsstress kan medföra känslor av hopplöshet där individen känner att denne inte kan påverka sin egen situation, vilket även är en riskfaktor för psykisk ohälsa (ibid). Detta resulterar i en benägenhet för ett passivt förhållningssätt även om individen i fråga uppvisar faktorer för ett aktivt förhållningssätt.

8.1 Förslag till framtida forskning

Det förekommer en uppsjö av forskning inom etnisk diskriminering i relation till rekryteringsprocessen. Det saknas dock forskning kring just rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnliga socialsekreterare samt hur de hanterar diskrimineringen de exponeras för. Förslag till framtida forskning är därför att undersöka diskrimineringen inom rekryteringsprocessen gentemot rasifierade kvinnor vid en pågående rekryteringsprocess inom offentlig sektor. Ett annat förslag till framtida forskning är att undersöka hur human resources (HR) vid offentlig sektor kartlägger diskriminering inom rekryteringsprocessen gentemot rasifierade kvinnor.

10.0 REFERENSLISTA

- Acker, J. (2006). *Inequality regimes. Gender, class and race in organizations. Gender and Society*, Vol 20, No. 4.
- Agerström, J., Carlsson, R. och Rooth, D.O. (2007). *Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering: Rapport 2007:19.
- Barmark, M., Djurfeldt, G. (2020) *Statistisk verktygslåda 0: att förstå och förändra världen med siffror*. Lund, Studentlitteratur.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). *Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace*. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340-349.
- Bourdieu, P. (1999). *Den manliga dominansen*. Uddevalla: MediaPrint
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö. Liber.
- Brune, Y. (1993). *Invandrare i svenskt arbetsliv*. Tranås. Statens invandrarverk.
- Burns, T. R. (2005). *Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor*. Svenska social-och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet.
- Carlsson, M. (2010), *Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of 1st and 2st Generation Immigrants*. Växjö: Linnéuniversitetet.
- David, Matthew, Sutton, Carole D. & Torhell, Sven-Erik (red.) (2016): *Samhällsvetenskaplig metod*: Studentlitteratur AB
- De los Reyes, P (2000). *Folkhemmets 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, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet (1:1 uppl.)*. Malmö: Liber.
- De los Reyes, P., & Wingborg, M. (2002). *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S. & Yemane, R. (2021) “Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47, (6), 1305-1326
- Diskrimineringsombudsmannen,. (2022). Diskrimineringsgrunder. <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder>
- Diskrimineringsombudsmannen,. (2020). *Diskriminering 2015–2019- Statistik över anmälningar som har inkommit till DO*.

<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e1c/1618941269459/rapport-statistik-anmalningar-2015-2019.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen,. (2013). *Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige*. Oxford Research.

Diskrimineringsombudsmannen,. (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Stockholm: Oxford Reserach.

Eliasson, A., & Grönlund, E. (2021). Identifying synergies and trade-offs for regional sustainability in Jämtland Härjedalen. In *ISDRS 2021: The 27th International Sustainable Development Research Society conference, Östersund, Sweden, July 13–15 2021* (pp. 1831-1846). Mid Sweden University.

Eriksson, S., Johansson, P. and Langenskiöld, S. (2012) “*What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process*”, Working Paper 2012:13, IFAU, Uppsala

FN. (2002). *FN-expertes: Sverige bör stärka arbetet mot rasism*. <https://fn.se/aktuellt/ovriga-nyheter/fn-expertes-sverige-bor-starka-arbetet-mot-rasism/>

Gordon, J. (2005). *White on white: Researcher reflexivity and the logics of privilege in white schools undertaking reform*. *The Urban Review*, 37(4), 279-302.

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

Gunneng, V. (2006). *Kvalitativ metod-vetenskap eller inte?*

Hatzenbuehler, M. L. (2009). How does sexual minority stigma “get under the skin”? A psychological mediation framework. *Psychological bulletin*, 135(5).

Hensvik, L., Skans, O. N., & Åslund, O. (2009). *Sådan chef, sådan anställd?: rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2., (utök. Uppdaterade) uppl.) Malmö: Gleerup.

Hultén, G., (2007). *Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor: Multidimensionella perspektiv på strukturell diskriminering i Sverige*. Acta Universitatis Upsaliensis.

Hübinette, T., & Tigervall, C. (2008). Erfarenheter av rasifiering hos adopterade och adoptivföräldrar. Om betydelsen av ett icke-vitt utseende i den svenska vardagen. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 15(3-4).

Jacobsen, D.I. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Kalman, H. & Lövgren, V. (2012): “Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion”. I: Kalman, H. & Lövgren, V. (red.): *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Le Grand, Carl; Szulkin, Ryszard & Ekberg, Jan. (2004). Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda? I Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Stockholm. SOU 2004:21.

Mattson, T. (2015): *Intersektionalitet i socialt arbete - teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674.

Nationalencyklopedin (2009) sökord: definition socialt arbete, *Nationalencyklopedins hemsida* www.ne.se

Nordlander, M. (2007). Diskriminering och rekrytering: En studie om rekryteringsföretagens legitimitetsbalansering.

Ong, A. D., & Burrow, A. L. (2017). Microaggressions and daily experience: Depicting life as it is lived. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1), 173-175.

Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE research methods foundations*.

Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation method*. Uppl. 3. London: SAGE

Polanco-Roman, L., Danies, A., & Anglin, D. M. (2016). Racial discrimination as race-based trauma, coping strategies, and dissociative symptoms among emerging adults. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 8(5), 609.

Pratto, F., & Espinoza, P. (2001). Gender, Ethnicity, and Power. *Journal of Social Issues*, 57(4), 763.
Retrieved from <http://search.ebscohost.com.proxy.ub.umu.se/login.aspx?direct=true&db=snh&AN=5487087&site=ehost-live&scope=site>

Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.

Sanders Thompson, V. L. (2006). Coping responses and the experience of discrimination 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1198-1214.

Svenska ESF- rådet. (2017). *Diskriminering i arbetslivet, var den finns- och hur vi vet*. Europeiska socialfonden.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., . . . Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271–286.

Valfort, M. (2020) “Anti-Muslim discrimination in France: Evidence from a field experiment, *World Development*, 135, 1-59

Vetenskapsrådet (2002): Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Thurén, T. (2007): Vetenskapsteori för nybörjare. Stockholm: Liber.

Yancy, G. (2008): *Black bodies, white gazes - the continuing significance of race*. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.

Wolgast, S. (2017). *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process?: Norms, Preferred competencies and expected fit*. Lund University.

10.1 Statens offentliga utredningar

SOU 2005:12 ”Makten och mångfalden”

SOU 2005:56 ”Det blågula glashuset – Strukturell diskriminering i Sverige”

SOU 2005:115 ”Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald”

SOU 2006:59 “Arbetslivets (o)synliga murar”

SOU 2006:79: ” Integrationens svarta bok: Agenda för jämlikhet och social sammanhållning”

SOU 2014:34 ”Inte bara jämställdhet – Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet”

11. 0 BILAGOR

11.1 Informationsbrevet som skickades ut på sociala medier

Identifierar du dig som rasifierad kvinna och har ingått i en rekryteringsprocess inom socialtjänsten? Se hit!

Mitt namn är Solen och jag studerar just nu socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet. Jag skickar härmed ut detta då jag just nu skriver min kandidatuppsats om rasifierade kvinnors upplevelser av strukturell diskriminering inom rekryteringsprocessen för socialtjänsten.

Syftet med studien är att fylla en lucka inom forskningen om rasifierade kvinnors upplevelser av strukturell diskriminering inom rekryteringsprocessen för socialtjänsten. Detta för att skapa en ökad förståelse för hur strukturell diskriminering kan ta form inom rekryteringsprocessen samt vad konsekvenserna är. Jag ämnar även till att undersöka hur den rasifierade kvinnan hanterar den upplevda diskrimineringen.

Den semistrukturerade intervjun som du förhoppningsvis kommer medverka vid är en del av undersökningen för min studie. De personer som intervjun är riktad mot är rasifierade kvinnor som ingått inom en rekryteringsprocess för socialtjänsten. Intervjun innefattar frågor kring dina upplevelser som rasifierad kvinna inom rekryteringsprocessen för socialtjänsten. Frågorna kan skickas ut till dig innan intervjun utefter förfrågan. Intervjun beräknas ta upp till 1 timme då vi kommer beröra fyra fokusområden nämligen förståelse, rekryteringsprocessen, diskrimineringen samt konsekvenserna och övriga kommentarer.

Att medverka är helt frivilligt och alla svaren från intervjun anonymiseras du kan även välja att avsluta din medverkan under den pågående intervjun eller senare. Den framtagna data kommer enbart användas för studiens syfte och inspelning samt anteckningar kommer förstöras efter godkänd uppsats. Den färdigställda studien kommer att publiceras och skickas ut till er utefter förfrågan. Då jag värnar om er anonymitet ber jag er att inte tagga någon eller kommentera att ni vill medverka. Skicka i stället i väg ett meddelande eller ett email.

Vid frågor kontakta mig gärna på:

Solenali@hotmail.com

Email till min Handledare:

helena.johansson@socwork.gu.se

11.2 Intervjuguide för deltagare

Förförståelse

- Hur gammal är du?
- Är du född i Sverige och vart kommer du ursprungligen ifrån?
- Om du inte är född här, hur länge har du bott i Sverige?
- Har du någon religionstillhörighet, i så fall vilken?
- Vart har du och din familj växt upp? Landsbygd, förort etc.
- Vad arbetar du med idag? Vilken sektor?
- Hur fick du arbetet? Genom annons, nätverk etc.
- Har du erfarenheter av att bli diskriminerad? Berätta.
- Har din omgivning erfarenhet av diskriminering?

Rekryteringsprocessen

- Har du fått ett arbete genom någon du känner någon gång? Hur många gånger i så fall?
- Om du har ett utländskt betingat för/efternamn, tror du att det påverkar bedömningen inom rekryteringsprocessen?
- Om du upplevt svårigheter inom rekryteringsprocessen, vad är dina erfarenheter i så fall?
- Har du upplevt diskriminering inom en specifik sektor?

Diskrimineringen

- Berätta om dina upplevelser av diskriminering vid rekryteringsprocessen inom myndighetsutövning.
- Om du varit yrkesverksam en längre period, hur var din första rekryteringsprocess i jämförelse med din senaste?
- Anser du att nyexaminerade rasifierade kvinnliga socionomer utsätts för diskriminering mer än rasifierade kvinnor som varit yrkesverksamma?
- Tror du att rekryteringsprocessen inom myndighetsutövning skiljer sig åt från andra sektorer?
- Hur hanterade du den upplevda diskrimineringen?
- Vad upplever du för brister inom rekryteringsprocessen för rasifierade kvinnor? Vad hade du velat förändra?

Konsekvenser och övriga frågor

- Vad tror du konsekvenserna är utifrån den upplevda diskrimineringen?
- Kan du ge exempel på specifika konsekvenser möjligtvis utifrån din egen erfarenhet?
- Vad tror du psykisk ohälsa har för inspel inom konsekvenserna?
- Känner du att du behöver kompromissa med din identitet för att passa in?
- Övriga kommentarer