

Beslöjade vårdpersonals erfarenheter av diskriminering och vardagsrasism på sina arbetsplatser.

Av Mirjam Abed Mohamed
Handledare Kim Silow Kallenberg
Södertörns högskola
Institutionen för historia och samtidsstudier
C - Uppsats 15 hp
Etnologi C HT22



Abstract

This research explores how women who wear the veil face discrimination and everyday racism in society. The purpose of the study is to investigate how veiled health care workers experience discrimination and everyday racism in health care from colleagues and patients. By studying women's vulnerability, it is possible to gain a better understanding of what veiled women go through. The veiled women meet new patients and colleagues every day. Every day is a new challenge for them. These women have to endure racist and discriminatory comments from patients and colleagues on a daily basis, which results in them being affected in their work. I interviewed four veiled healthcare professionals who were willing to share their personal experiences with discrimination and everyday racism. The results showed that the women used humor to deal with racism and all respondents suffered from anxiety and pressure when dealing with patients and colleagues. The respondents felt subordinated and excluded. They experienced ethnic discrimination and religious discrimination. The patients and colleagues could express hostility towards the veil and assume that the women were oppressed because they wore the veil.

Keywords: ethnic discrimination, religious discrimination, discrimination, hostile, oppressed, veiled women, health care workers, everyday racism, racism.

Innehållsförteckning

Inledning	4
Syfte.....	5
Frågeställning.....	5
Bakgrund.....	6
Hijabuppropet.....	6
EU:s neutralitets policy.....	7
Tidigare forskning.....	8
Teoretiska perspektiv och centrala begrepp	11
Postkolonialismen.....	11
Postkolonial feminism.....	13
Metod och Material	14
Kvalitativa forskningsmetoden.....	14
Narrativ forskningsmetod.....	14
Material.....	15
Etik och genomförande.....	16
Urval.....	16
Refluxitet.....	17
Resultat och analys	19
Personliga erfarenheter av vardagsrasism och diskriminering av kollegor och patienter.....	19
Vårdpersonalens påverkan i bemötandet av kollegor och patienter med förolämpande och diskriminerade kommentarer.....	27
Vårdpersonalens hantering av rasistiska och diskriminerande kommentarer av kollegor och patienter.....	29
Avslutande diskussion	31
Resultat och slutsatser.....	31
Avslutade meningar	34
Referenslista	35
Digitala källor.....	35
Otrycka källor.....	36
Intervjuer.....	37

Inledning

Den 22 september 2022 utsattes jag för diskriminering på grund av min slöja på en offentlig plats. Jag befann mig på nöjesfältet Gröna Lund. Det var en äldre man som kom fram till mig vid berg- och dalbanan Jetline och bad mig att ta av mig slöjan.

Ta av dig slöjan vi befinner oss i Sverige. Åk hem till ditt hemland (Mirjam, 2022 - 09-22)

Jag blev mållös, chockad, arg och ledsen. Jag visste inte hur jag skulle reagera. Ska jag gå i försvar? Jag är född i Sverige trots allt. Sedan den dagen har en oro och en rädsla vuxit fram. En rädsla som består av tankar om slöjan. Tänk om jag blir diskriminerad igen, tänk om någon drar av mig slöjan och tänk om en arbetsgivare nekar mig till jobbet på grund av slöjan.

Jag har haft slöjan i 12 år. Under dessa tolv åren som jag har burit på min slöja har jag nästan aldrig upplevt att någon har diskriminerat mig eller uttryckt sig rasistiskt mot min slöja, bortsett från den 22 september. Däremot har människor haft förutfattade meningar om slöjan och gett mig blickar på offentliga platser. De förutfattade meningar som somliga människor har haft, har varit språket. De blir förvånade över att någon som bär slöja behärskar det svenska språket väl.

Under de senaste decennierna har jag fått höra hur beslöjade kvinnor blivit utsatta för diskriminering och rasism i samhället, arbetsplatser, offentliga platser och sociala medier. Det finns även en del videos som har spridits på sociala medier där beslöjade kvinnor attackerats och får slöjan borttagen på offentliga platser som bland annat tunnelbanan. En del tidningsartiklar har skrivit om hur beslöjade kvinnor har nekats till jobb om den diskrimineringen som de får stå ut med. Det finns ett flertal forum som har skapats i olika facebookgrupper där slöjan har diskuterats. I dessa forum har de uttryckts ohyggligt, rasistiskt och islamofobiskt. På senaste tiden har slöjan varit ett hett diskussionsämne. De har diskuterats om att införa slöjförbud i skolor och arbetsplatser eftersom verksamheter vill bibehålla en "neutral profil" på arbetsplatser vid bemötandet av kunder/patienter (Fridh, 2020). Det diskuteras lite om hur kvinnor som bär slöja påverkas av alla lagar som för

närvarande finns mot slöjan, såsom EU:s neutralitets policy eller om den diskrimineringen som de utsätts för på arbetsplatsen (Sinander, 2021).

En bekant till mig berättade att hon kände en kvinna som arbetade inom vården. Den här kvinnan fick sin slöja borttagen av hennes kollega eftersom kollegan ansåg att slöjan var olämplig att bära på arbetsplatsen. Hon berättade även att en annan patient hade sagt till henne att “du får hjälpa mig om du tar av dig duken på huvudet”. Kvinnan var en utbildad svensk sjuksköterska som har arbetat inom vården i över 8 år. Likt många andra beslöjade vårdpersonal utsattes hon också för diskriminering och rasism på arbetsplatsen.

När jag besökte Karolinska sjukhuset i Solna träffade jag två beslöjade vårdpersonal. Jag frågade kvinnorna om de hade blivit utsatta för diskriminering och de svarade ja på den frågan. En annan beslöjad sa till mig att om du jobbar inom vården, kan du räkna med bli utsatt för diskriminering. Det talas sällan om mig och andra beslöjade kvinnors utsatthet. Varför vill ingen lyssna på våra röster, lyssna på vad vi får stå ut med i vardagslivet. Jag vill vara rösten utåt för dessa beslöjade vårdpersonal, därmed vill jag ge kvinnorna en chans att dela med sig av sina berättelser.

Syfte

Denna studie är en undersökning av beslöjade kvinnors utsatthet för diskriminering och vardagsrasism i samhället. *Syftet med studien är att undersöka de beslöjade vårdpersonals erfarenheter av diskriminering och vardagsrasism inom sjukvården av kollegor och patienter.*

Frågeställningar

- Vilka personliga erfarenheter har de beslöjade kvinnor av rasism och diskriminering i arbetslivet?
- Hur påverkar diskrimineringen respondenternas arbete i bemötandet av patienter och kollegor?
- Hur hanterar respondenternas rasismen och diskrimineringen av patienter och kollegor?

Bakgrund

I detta avsnitt har jag valt att skriva om två händelser som jag anser är essentiella för studien. Genom att skriva om EU:s neutralitets policy och hijabuppropet kommer läsaren få en bredare förståelse för den diskrimineringen och vardagsrasismen som beslöjade kvinnor får uppleva på arbetsplatserna.

Hijabuppropet beskrev en fruktansvärd incident där en beslöjad kvinna blev misshandlad av en man eftersom hon bar slöja. Denna misshandel resulterade i att kvinnor visade sin solidaritet för beslöjade kvinnor genom att bära slöja.

EU:s neutralitets policy är en lag som beskriver att en arbetsgivare kan förbjuda religiösa symboler på arbetsplatser. Denna lag har drabbat samtliga beslöjade eftersom de har blivit nekade till jobb. Detta grundar sig i att arbetsgivaren vill behålla en neutral profil på arbetsplatsen. När jag genomförde intervjuerna med respondenterna ansåg jag att dessa två händelser var relevanta för uppsatsens ämne, eftersom respondenterna hade berörts av EU:s neutralitets policy och hijabuppropet.

Hijabuppropet

År 2013 blev en muslimsk höggravid beslöjad kvinna misshandlad av en man som dunkade hennes huvud mot en bil. Kvinnan fick grova skador och svimmade av misshandeln. Motivet till misshandeln var att kvinnan var beslöjad och muslim. Kvinnans misshandel skapade rubriker på sociala medier och gick viralt på Twitter och Instagram. För att visa solidaritet till muslimska kvinnor som utsätts för våld, diskriminering och rasism, valde kvinnor som inte bär slöja att bära slöjan samt ta bild med den för att sedan sprida bilden på sociala medier genom hashtaggen #hijabuppropet (Yazdanfar, 2013). Flera internationella medier, inklusive nyhetskanalen Al Jazeera, rapporterade om hijabuppropet i Sverige. Hijabuppropet var ett sätt för beslöjade kvinnor att få en röst i samhället, men uppropet kritiserades av många rasister och en del feminister eftersom de ansåg att uppropet stöttade förtryck (Expressen.se, 2013).

Debattören Sara Yazdanfar kritiserade idén om att vita kvinnor bär slöjan för att visa sitt stöd till beslöjade kvinnor. Hon ansåg att uppropet genomsyrades av en vit medelklass som på något sätt förtryckte den beslöjade kvinnan eftersom kvinnorna inte var medvetna om sina

privilegier. De var inte medvetna om att uppropet var ett sätt för vita samhället att bestämma över "kvinnokroppen". Istället för att ta på sig slöjan i några timmar för att sedan ta av den, så kunde man istället respektera beslöjade kvinnor genom att se dessa kvinnor som medborgare och medmänniskor. I slutändan kommer endast beslöjade kvinnor bära slöjan samt stå ut med rasismen, men inte den vita kvinnan (Yazdanfar, 2013).

I sista delen av tendens serien "Det laddade kvinnohåret" berättade Amra Masic och Sema Ekinci hur stolta och chockade de var över hur svenska folket när de visade solidaritet med beslöjade kvinnor (Sveriges Radio, 2013). Hijabuppropet påvisade att det fanns människor som inte var hatiska och islamofobiska, faktumet visade det även att det fanns människor där ute som hade civilkurage. Islamologen Anne Sofie Roald hävdade att man kan visa solidaritet till de beslöjade kvinnorna utan att behöva ta på sig slöjan som är ett plagg, eftersom slöjan var en symbol för kvinnoförtryck (Sveriges Radio, 2013). Riksdagsledamoten för Socialdemokraterna Veronica Palm höll inte med om islamologen Anne Sofie Roald. Veronica Palm var en av de kvinnorna som visade solidaritet med de beslöjade kvinnorna genom att bära slöjan. Palm tog ett foto på sig själv när hon bar slöjan och delade bilden på hennes sociala medier. I ett uttalande på twitter hävdade Palm att ingen ska behöva diskrimineras och trakasseras på grund av hur de väljer att klä sig (Röstlund, 2013).

EU:s neutralitets policy

Den 14 mars 2017 trädde lagen EU:s neutralitets policy i kraft. Detta innebär att en arbetsgivare har rätten till att förbjuda religiösa och politiska symboler på arbetsplatsen. Väljer en arbetstagare bryta mot företagets policy, anses det vara avvikande, vilket kan resultera i att personen kan få problem. Två muslimska kvinnor i Tyskland bröt mot lagen på arbetsplatsen genom att bära slöjan och det resulterade i att de fick problem med arbetsgivaren (Sinander, 2021). Denna lag har även påverkat samtliga beslöjade i Sverige. Arbetsgivare har använt sig av EU:s neutralitets policy som en motivering till varför de inte anställer beslöjade kvinnor (Bouraleh, 2021). Diskrimineringsombudsmannen Martin Mörk påpekar att domen är frivillig att följa, vilket innebär att företag inte behöver använda sig av lagen, eftersom det finns företag som än idag har en inkluderande policy vilket innebär att det är tillåtet med religiösa symboler på arbetsplatser (Jerrstedt, 2017).

Två svenska beslöjade kvinnor blev drabbade av lagen. När de sökte jobb var de inte medvetna om att lagen hade trätt in i kraft. En av kvinnorna hävdade att det inte stod någonstans på ansökningen att slöjan var förbjuden. Hon blev chockad när arbetsgivaren på SAS sa till henne att hon inte fick bära slöjan med uniformen. Det var förbjudet att bära religiösa, politiska och filosofiska symboler. Hon påpekade att arbetsgivaren borde ha förmedlat tidigare innan intervjun att det råder slöjförbud på arbetsplatsen, eftersom när hon ansökte till jobbet skickade hon en bild på sig själv där hon bar slöjan trots att de gick vidare med intervjun. Presschefen på SAS Fredrik Henriksson ansåg att det inte var diskriminerat att neka henne till jobbet, eftersom SAS har en uniform policy vilket råder om förbud mot religiösa, filosofiska och politiska symboler. Han menar att uniformen ska stämma överens med SAS varumärke och policy (Malmgren, 2018).

Den andra kvinnan hade liknande erfarenheter som den första. Arbetsgivarna ansåg att hon var en lämplig kandidat. För att behålla jobbet behövde hon ta av sig slöjan, vilket de insisterade på fastän kvinnan var kvalificerad för tjänsten. Kvinnan föreslog andra sätt att bära slöjan på genom att exempelvis bära turban och visa nacken trots att de sa arbetsgivaren nej (Bouraleh, 2021).

Dessa två beslöjade kvinnor är en genuin beskrivning på hur en representativ beslöjad kvinna får uppleva på arbetsmarknaden vid sökandet av jobb. Dessa två kvinnor ställdes inför ett ultimatum: behålla jobbet och ta av sig slöjan eller tacka nej till jobbet och ha på sig slöjan.

Tidigare forskning

I detta avsnitt valde jag att del av forskning som fokuserade främst på hur beslöjade kvinnor upplevde diskriminering och vardagsrasism på arbetsplatsen, eftersom syftet med min forskning var att belysa hur beslöjad vårdpersonal upplever diskriminering och vardagsrasism på arbetsplatsen. Kapitlet inleds med en studie om diskriminering av kvinnor som bär slöja på arbetsplatsen och avslutas med en studie som tar upp vardagsrasism inom äldreomsorgen.

En tidigare forskning som jag fann väsentlig för min studie är Fatima Kouras forskning *Hijab in the Western Workplace: Exploring Islamic Psychotherapeutic Approaches to Discrimination* (2016). Kouras forskning undersökte amerikanska beslöjade kvinnors erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen, och hur diskrimineringen påverkade kvinnornas mentala hälsa. I forskningen framkom det att kvinnorna upplevde att det var påfrestande att bära slöjan på en arbetsplats där diskriminering och rasism förekom. Med

tiden lärde sig respondenterna att hantera diskriminerande kommentarer genom att upprätthålla en stark relation till sin religion, och tänka på att ha tålamod genom att lita på Guds plan eftersom allt var ett test av Gud. Forskningens resultat påvisade att kvinnorna hade ångest, stress och oro. En del respondenter led också av PTSD (posttraumatiskt stressyndrom) som orsakades av deras personliga erfarenheter av diskriminering och rasism (Koura, 2016).

I likhet med studien *Hijab in the Western Workplace: Exploring Islamic Psychotherapeutic Approaches to Discrimination* (2016), fokuserade studien *Navigating Islam: The Hijab and the American Workplace* (2018) främst på att beskriva muslimska amerikanska beslöjade kvinnorna arbetslivserfarenheter av att bära slöja på arbetsplatsen, samt vilka konsekvenser de hade medfört. Studien beskrev även de utmaningarna som kvinnorna stod ut med på arbetsplatsen och i samhället. Forskaren Fatima Koura undersökte även effekterna av diskriminering, rasism och sexism och hur de påverkade respondenternas identitet. I studien *Navigating Islam: The Hijab and the American Workplace* (2018) tydliggjorde Koura för följderna av terrorattacken 9/11. Terrorattacken 9/11 resulterade i att kvinnorna blev diskriminerade, trakasserade och attackerade verbalt. Till följd av händelsen fick kvinnorna ta del av diskriminerade kommentarer som "jag hatar dig", "gå hem", "Amerika är för amerikanerna", "död åt muslimerna". I forskningen beskrev respondenterna deras personliga upplevelser om hur det var att söka jobb som en beslöjad kvinna. De sade bland annat att de blev ifrågasatta om slöjan, varför de bär slöjan samt om de kunde ta av sig slöjan för att behålla jobbet. De beskrev även att de blev trakasserade av kunder och kollegor samt fick höra diskriminerande kommentarer. Samtliga informanter uttryckte en viss oro och ångest av att gå till jobbet, söka efter jobb samt bli nekade till jobb trots sina akademiska kvalifikationer (Koura, 2018).

En annan studie som bedrivits är *Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases- Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands* (2016) av författarna Sigtona Halrynjo och Merel Jonker. Likt andra studier som lyfts upp i detta avsnitt, handlade denna studie också om diskriminering mot slöjan. Författarna Halrynjo och Jonker analyserade 14 anmälda rättsärenden som berörde diskriminering mot slöjan. Studiens utgångspunkt var att analysera hur intersektionaliteten av diskriminering mot slöjan har påverkat kvinnorna i arbetsmarknaden och hur offentliga jämställds sektorer hanterade denna form av diskriminering.

Forskarna gav en översiktlig information om hur slöjan hade betraktats enligt västvärlden men också enligt religionen. Halrynjo och Jonker menade att en del ansåg att slöjan var symbol som stod för förtryck, medan andra ansåg att slöjan var ett kulturellt och religiöst plagg som är en del av kvinnans identitet. I studien hänvisade forskarna till en fältobservation som gjordes av författarna Sonia Ghumman och Ann Marie Ryan. Denna studie handlade om diskriminering på arbetsplatsen. I studien belyste forskarna att beslöjade arbetssökande hade lägre chans att bli erbjuden ett jobb jämfört med en icke beslöjad.

Som tidigare nämnts i texten har författarna tagit del av 14 rättsärenden som har utspelat sig i Norge, Sverige, Danmark och Holland. I samtliga fall uttryckte kvinnorna att de hade blivit diskriminerade på grund av valet av slöjan och religionen. Vilket utgjorde grunden av diskrimineringen mot religion. I ett av rättsfallen i Norge nämns det hur kvinnorna upplevde diskrimineringen. En av kvinnorna sade bland annat att hon förlorade jobbet när hon valde att bära på slöjan trots att hon har arbetat i butiken i ett år. I citatet kopplade hon det till religionsfriheten och beskrev att i Norge fanns det religionsfrihet, vilket innebar att hon fick bära slöjan. Hon påpekade även att en av hennes kollegor hävdade att hon var en tjuv eftersom hon bar slöjan. En annan respondent beskrev att hon blev nekad till jobb trots att hon uppfyllde alla krav på arbetsplatsen. Respondenten ansåg att arbetsgivaren borde anställa henne utifrån hennes kvalifikationer och inte för slöjan. Hon beskrev även att hon aldrig upplevde diskriminering i Norge förrän hon tog på sig slöjan (Halrynjo & Jonker, 2016).

I Sverige har det uppmärksammats flera fall hos justitieombudsmannen som berör diskriminering. Tre av fallen hos JO som forskarna tog del av var under 2009. Dessa fall berörde etnisk diskriminering och diskriminering mot livsåskådningar. I ett av fallen visade sig att en av kvinnorna upplevde att kollegorna gjorde narr av hennes religion och inte respekterade hennes val av slöja. I andra fallet påvisades det att en kvinna var tvungen att avsluta ett rekryteringsprogram, eftersom hon var muslim och bar slöja. Hon ansåg att hon blev diskriminerad på grund av sin etnicitet och religion (Halrynjo & Jonker, 2016).

Den tredje och sista fallet som rapporterades till justitieombudsmannen, gällde en beslöjad muslimsk kvinna som arbetade på sjukhuset en gång i veckan. När kvinnan bestämde sig för att bära slöjan på sjukhuset upplevde hon indirekt diskriminering. Kvinnans arbetsgivare hävdade att kvinnans slöja bröt mot hygienföreskrifterna (Halrynjo & Jonker, 2016).

I samtliga 14 fall har det påvisats att kvinnorna har upplevt indirekt och direkt diskriminering i form av att de har blivit nekats till jobb, fått blickar samt stått ut med diskriminerande uttalanden av anställda. Kvinnorna har även uttryckt att det har blivit diskriminerade på grund av sin etnicitet och religion vilket är motsägelsefullt eftersom de bor i länder där religionsfrihet förekommer (Halrynjo & Jonker, 2016).

I nummer 40 (2) av *Journal of Gender Studies* (2019) publicerade forskaren Nina Jakku en studie som handlade om neutralitet och slöjan. I studien redogjorde forskaren för EU:s neutralitets policy och vilka konsekvenser lagen hade medfört för de beslöjade kvinnorna i Sverige. Syftet med Jakkus studie var att undersöka hur beslöjade kvinnor upplevde EU:s policy och vilken inverkan policyn hade haft på de beslöjade kvinnorna i Sverige. Samtliga informanter hävdade att det var svårt att komma in på arbetsmarknaden trots akademiska kvalifikationer och arbetslivserfarenhet. Detta innebar att beslöjade kvinnor hamnade i utanförskap eftersom slöjan ansågs vara olämplig på arbetsplatsen (Jakku, 2019).

I studien *jag skämtar mycket om mig själv!" Ojämliga Arbetsplatser* (2021) beskrev forskaren Linda Lill 8 kvinnliga respondenternas erfarenheter av att arbeta inom äldreomsorgen, som präglades av vardagsrasism. Lill intervjuade åtta kvinnor, varav 7 var födda utomlands. Kvinnorna beskrev att de blev utsatta för diskriminering i följd av utseendet, hudfärg och språket. Kvinnorna såg inte ut som alla andra i arbetsplatsen. Kvinnornas utsatthet för vardagsrasism bidrog till att kvinnorna började skämta om det. Lill påpekade att skämta självironiskt och använda sig av humor var det ett sätt för kvinnorna att normalisera vardagsrasismen. Att använda sig humor var ett verktyg för kvinnorna att fortsätta orka med arbetet (Lill, 2021).

Teoretiska perspektiv och centrala begrepp

I detta kapitel ges en grundläggande information om postkolonialismen samt de valda centrala begreppen som jag fann viktig för studien. Centrala begreppen jag har valt att ta del av är: *vardagsrasism, svenskhet, vithetsnormen/vithet, etnicitet* och *andrafiering*. Kapitlet behandlar även post-feminismen samt begreppen: *respektabilitet, tredje världens kvinnan, direkt och indirekt diskriminering*.

Postkolonialismen

Postkolonialismen är ett heterogent forskningsfält som beskriver koloniseringen som västvärlden utsatte länder för. Sociologen Stuart Hall ansåg att koloniseringen medförde en uppdelning mellan västvärlden och resten av världen. Han kallade den uppdelningen för “the west and the rest” (NE.SE). Inom postkolonialismen redogörs det för det historiska sambandet mellan kolonialismen och nutida skepnader av rasism och rasdiskriminering. Prefixet "post" symboliserar att det samtida samhället än idag genomsyras av ett kolonialt arv och en kunskapssyn som legitimerar de relationer av över- och underlägsenhet som uppstod under kolonialtiden som idag utvecklas globalt och lokalt (Loomba 2008, s.26–27). Syftet med kolonialismen är att belysa de historiska aspekterna om rasism, etnisk diskriminering och kultur sett över tid samt hur koloniseringen har påverkat samhället idag utifrån ett globalt och lokalt perspektiv (Berg 2017, s. 280–281).

I boken *svart hud vita masker (1971)* påpekade Frantz Fanon hur kolonialismen påverkade rasismen, vilket resulterade till uppdelningen av klass i samhället. Människor blev uppdelade beroende på vilken hudfärg de hade. Vita betedde sig annorlunda mot vita samt svarta betedde sig olika mot vita (Fanon 1971, s.33). Vithetsnormen är ett begrepp som också används inom postkolonialismen. Vithetsnormen är norm som bygger på de rasistiska föreställningarna om vitas privilegier och överlägsenhet. Vita personer med vit hy anses vara mer privilegierade än personer som inte har en vit “hudfärg” (Garnow 2021, s. 156). Etnicitetsbegreppet går hand i hand med vithetsnormen. Etnicitetsbegreppet handlar om identifikation, vem eller vilka man identifierar sig med. Etnicitet redogör även för gruppstillhörighet, vilken grupp man tillhör. Begreppet svenskhet är ett begrepp som bygger på etnicitetsbegreppet. Svenskhet bygger på de föreställningarna om vad som anses vara svensk (Garnow 2021, s. 154-156). Att bli ifrågasatt om sin etnicitet och “svenskhet” leder till att “vi” och “dem” skapas. Detta leder till att människor med ett annat utseende hamnar i en annan kategori, “svenskhet” kontra “den andra”, hävdar Garnow. Genom att sätta människor i kategorier leder det till att diskriminering och rasism skapas (Garnow 2021, s. 154).

Ett centralt begrepp som används inom postkolonialismen är vardagsrasism. Begreppet utvecklades av forskaren Philomena Essed. Forskaren påpekar att vardagsrasism är en process som återskapades i vardagen. Hon menar att vardagsrasism bestod av rasistiska uttryck och handlingar som sedan används i det vardagliga livet. Hon påpekade även att rasismen byggde på fördomar (Essed 1991, s. 44). Hon ansåg även att det var viktigt att skilja

på rasism och vardagsrasism ”*everyday racism is racism, but not all racism is everyday racism*” (Essed 1991, s 30). Essed menade att rasism kan både vara verbal och icke verbal genom att de kan kopplas till våld, förtryck och hatbrott. Om rasismen är icke-verbal kan det vara svårt att upptäcka rasismen vilket leder till att rasismen är gömd i de vardagliga praktikerna till skillnad om den skulle vara verbal (Essed 1991, s. 3). Begreppet diskriminering är ett förekommande begrepp i studien. Diskriminering uppstår när människor integreras med varandra i samhället. Garnow beskriver att diskriminering är en samling av olika händelser som har inträffat. Dessa händelser kan handla om sämre karriärmöjligheter eller trakasserier. Diskrimineringen kan också vara ”gömd” i ett system exempelvis inom regler och lagar (Garnow 2021, s. 122). I lagboken redogörs det för sex olika typer av diskriminering: direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera (DO.SE, 2022). Diskriminering kan även delas upp i två kategorier: individuell och strukturell diskriminering. Garnow beskriver att individuell diskriminering är diskriminering som sker indirekt, riktad mot en specifik person snarare än en grupp, medan strukturell diskriminering är när lagar och regler diskriminerar en specifik grupp (Garnow 2021, s. 123).

Postkolonial feminism

I flera samhällen har många kvinnor framställts vara ”den andre”. Kvinnor i andra länder har blivit kategoriserade och framställts vara underlägsna. Postkolonial feminism kritiserade den vita västerländska feminismen. Kvinnorna i väst ansåg att kvinnorna i den andra världen var förtryckta. Teorin bygger på den vita västerländska feminismen, ideologin och tankar om hur en kvinna skall vara (Berg 2017, s. 283).

Feministiska forskare bland annat Gayatri Chakravorty Spivak, Anne McClintock, Sandra Gilbert och Sander Gillman påpekade att kolonialismen inte bara medförde endast rasism utan även genus, det vill säga vad som ansågs vara kvinnligt och manligt. Den kvinnliga föreställningen om kvinnan enligt västvärlden byggde på irrationalitet, känsla och kropp. Kvinnan i de koloniserade länder ansågs vara förtryckta av mannen, därav var de underlägsna (Eriksson, Baaz & Thörn 2011, s. 23).

Chandra Mohanty är en välkänd postkolonial feministisk teoretiker. Mohanty hävdade att effekterna av koloniseringen av västvärlden resulterade i att västvärlden skapade ”den tredje

världs kvinnan”. Den tredje världs kvinnan är en föreställning om en kvinna som var fattig, förtryckt, utbildad, religiös och huslig (Berg 2017, s. 283).

Begreppet respektabilitet är ett centralt begrepp som förekommer inom postkolonialism och postkolonial feminism. Respektabilitetsbegreppet inkluderar vilken klass, ras, kön och sexualitet man tillhör (Skeggs 2000, s.11). Beverley Skeggs påpekade att respektabilitet är ett osynligt verktyg som användes i samband med kommunikation med andra människor. Det hon menar är att respektabilitet hjälper oss att veta hur man ska prata, vem vi talar med och hur vi klassificerar oss andra (Skeggs 2000, s.9). Postkolonial feminism redogör för kvinnor som tillhör den tredje världen. En kvinna i västvärlden har mer makt än en kvinna i andra länder eftersom hon tillhör en högre klass. Skeggs ansåg att klass var en avgörande faktor för kvinnornas liv eftersom klass skapar olika maktstrukturer som leder till att en kvinna framställs vara överlägsen eller underlägsen (Skeggs 2000, s.254).

Metod och material

I detta avsnitt introduceras den valda metoden och inriktningen som används i studien. Kapitlet redogör för vilken typ av forskningsmetod som studien genomsyras av, den kvalitativa och narrativa analysmetoden samt hur studien har genomförts det vill säga datainsamling, genomförande och etik, reflexivitet, urval och avgränsningar.

Kvalitativa forskningsmetoden

Kvalitativa forskningsmetoder inriktar sig på att beskriva individens personliga erfarenheter, värderingar och upplevelser i ett socialt fenomen. Skillnaden mellan kvalitativa och kvantitativa forskningsmetoder är tolkningen av den insamlade datan. Kvantitativ forskning analyserar insamlade data med hjälp av att tolka siffror, medan kvalitativa forskningsmetoder tolkar ord och meningar (Bryman & Bell 2017). Syftet med studien är att analysera beslöjad vårdpersonalens upplevelser av diskriminering och rasism från patienter och kollegor på arbetsplatser. Med hjälp av kvalitativ forskning kan man få en bredare förståelse för deras personliga erfarenheter av rasism och diskriminering och vilken betydelse de har haft i sina liv.

Narrativ forskningsmetod

Syftet med studien är att inta ett narrativt perspektiv för att kunna analysera och beskriva informanternas livsberättelser om diskriminering och rasism inom vården. Bryman och Bell (2017, s. 506) påpekar att metoden används som ett analysverktyg i kvalitativ forskning. Metoden analyserar känslig information om informanternas berättelser och upplevelser i samhället. Inom den narrativa analysmetoden framställs intervjuer som berättelser som har återberättats av informanterna. Dessa historier används som material i kvalitativ forskning (Bryman & Bell 2017, s.507). Forskaren Anna Johansson (2005, s.21) hävdar att narrativ metod kan användas som en teori och en metod. Teorin beskriver om berättelsen och berättandet medan metoden är data, hur man samlar in och analyserar den skriftliga och muntliga datan. Metoden används inom kvalitativ och kvantitativ forskning som består av textanalys, observation, intervju och transkribering men också inom etnologisk forskning (Johansson 2005, s.22). Definitionen av begreppet "narrativ" är berättande (NE.SE). Begreppet används som ett verktyg för att kunna analysera individens berättelser och upplevelser.

Genom att analysera informanternas livsberättelser kan det också vara ett sätt för forskaren att analysera hur informantens identitet har formats och förändrats av personliga erfarenheter genom åren. När en berättelse återberättas av en informant resulterar det i att forskaren blir en del av berättelsen, eftersom forskaren ställer frågor som leder till att berättelsen återberättas på nytt och får en ny betydelse (Riessman, 2008). I en tolkningsprocess av berättelser anses forskaren vara en aktiv uttolkare. Forskaren har fyra distinkta roller: lyssnare, översättare, läsare och författare (Johansson 2005, s.31).

Material

För att besvara studiens syfte och frågeställningar på bästa möjliga sätt, har jag genomfört semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna bestod av tematiserade frågor med stöd av en frågeguide. Fördelarna med semistrukturerade intervjuer är att forskaren kan utforma sina frågor och följdfrågor utifrån de svar som forskarna får från informanterna (Bryman & Bell 2017 s. 454). Genom att forskaren ställer följdfrågor leder det till att informanten vidareutvecklar sina svar vilket främjar studien (Langemar 2009, s.70). Informanterna som intervjuades är beslöjad vårdpersonal som arbetar och har arbetat inom vården. Frågorna som

ställdes till informanterna berörde följande teman: diskriminering, rasism och slöja. Under intervjun uppkom det följdfrågor som var utformade efter svaren jag fick av informanterna.

Etik och genomförande

Alla mina intervjuer har jag genomfört via videosamtal på zoom. Dagen innan intervjuerna genomfördes skickade jag samtyckesblanketten till informanterna på mejl. Alla fyra samtycke till att jag spelade in intervjuerna. Jag hade tematiserade frågor med stöd av en frågeguide som jag ville beröra under intervjun istället för att skriva ner frågorna eftersom jag ville anpassa mig efter respondenterna, däremot hade jag i baktanke om vilka frågor jag ville ställa. Jag ställde ungefär samma frågor till alla. Men en av intervjuerna genomfördes på både svenska och arabiska vilket ledde till att jag behövde ställa mer frågor för att få en djupare förståelse över en incident eller ett begrepp som en av respondenterna nämnde. I samband med intervjun skrev jag ner stödord. Jag och informanterna hade på kameran eftersom att jag ville att de skulle känna sig bekväma med mig och se på att jag var beslöjad. Alla fyra intervjuerna tillsammans blev sammanlagt 180 minuter.

Informationskravet innebär att respondenterna får ta del av studiens syfte och hur den kommer att bedrivas. Jag informerade respondenterna om att intervjun är frivillig och anonym.

Samtyckeskravet handlar om att samtliga respondenterna är medvetna om att deltagandet i studien är frivillig och att de kan närsomhelst avbryta sitt deltagande.

Konfidentialitetskravet är en sekretess som handlar om att all material som har samlats in skall förvaras på ett säkert sätt och inte användas av någon annan person.

Nyttjandekravet handlar om att jag som forskare ska tala om för respondenterna att all material som röstinspelning kommer att raderas bort när undersökningen är klar (Bryman & Bell 2017,s. 141).

Urval

Urvalet till denna kvalitativa studie är baserat på icke sannolikhetsurval vilket innebär att urvalet är målstyrt. Bryman menar att målstyrda urval är när forskaren väljer ut deltagare, som forskaren anser vara kvalificerade för intervjun (Bryman, 2018, s. 496). För att besvara studiens syfte och frågeställningar var det väsentligt för mig att intervjua beslöjad muslimsk vårdpersonal som har arbetat inom vården i Sverige. I början var min avsikt att intervjua sju beslöjade kvinnliga vårdpersonal, men efter att ha intervjuat fyra respondenter upplevde jag att jag fick tillräckligt mycket med material som kunde användas i studien. Materialet bestod av deras egna personliga erfarenheter som de har upplevt inom vården när det kommer till diskriminering, islamofobi och rasism. Namnen på respondenterna är påhittade med pseudonymer för att skydda respondenternas identitet. Nedan presenteras en kort beskrivning om respondenterna.

Fatima, 26 år, undersköterska från Norrland. Hon har arbetat inom vården sedan 2016. Fatima har arbetat inom LSS-boenden och psykiatri. I dagsläget arbetar hon på äldreomsorgen.

Rim, 24 år specialist som arbetar i en privatklinik i Skåne. Hon har arbetat i kliniken sedan sommaren 2020.

Shirin, 22 årig sjuksköterskestudent som praktiserar och arbetar inom sjukhuset i västra Sverige.

Amira, 21 årig, har arbetat som undersköterska i fyra år i sjukhus och ålderdomshem. I dagsläget arbetar hon med försäljning i Västergötland.

Reflexivitet

Som en muslimsk svensk arabisk kvinna som bär slöja, har jag en fördel med att intervjua beslöjade kvinnor. Jag blir som en insider till ämnet. Förutom att jag är en insider är jag också en outsider till ämnet, eftersom jag aldrig har jobbat inom vården. Respondenterna upplevdes vara bekväma och trygga med att dela med sig av privat och känslig information och använda sig av specifika termer och ord på arabiska när de beskrev en incident. En av respondenterna kände sig mer bekväm att prata arabiska än svenska. Vilket ledde till att hon utvecklade sina svar bättre än på svenska. Nackdelen med detta är transkriberingen eftersom vissa ord och termer inte gick att översätta till svenska. En annan fördel med att jag är insider är att jag kunde förstå kvinnorna på ett annat sätt och sätta mig i deras skor. Jag kunde se mig själv att

bli diskriminerad på samma sätt som de blev. Likt kvinnorna har jag också upplevt diskriminering och fått blickar på människor. Jag försökte upprätthålla en opersonlig kommunikation, eftersom jag var rädd att komma bort från uppsatsens ämne. Det var svårt att vara opartisk och genomföra en opartisk intervju. Jag tror att studiens resultat skulle ha blivit annorlunda om en icke beslöjad kvinna skulle intervjua kvinnorna. I intervjun kunde respondenterna tala fritt. En del saker som sades i intervjun hade respondenterna gått runt och burit på i flera år. En del saker hade aldrig respondenterna tänkt på eftersom de hade i flera år försökt förtränga bort händelser, därmed upplevdes intervjun som ett sätt för kvinnorna att lätta på sina axlar.

Resultat och analys

I detta avsnitt kommer studiens resultat och analys att presenteras i relation till de beslöjade kvinnornas narrativa erfarenheter av diskriminering och vardagsrasism inom sjukvården från kollegor och patienter. Resultaten kommer att vara i dialog med tidigare forskning och de centrala begreppen som är väsentliga för studien. För att vara i enlighet med studiens syfte och frågeställningar, delas avsnittet upp i mindre delavsnitt. Varje del avsnitt innefattar en fördjupad beskrivning av kvinnornas erfarenhet av diskriminering och vardagsrasism.

Personliga erfarenheter av vardagsrasism och diskriminering av kollegor och patienter

Den 3, 4, 5 och 9 december intervjuade jag fyra beslöjade vårdpersonal. Rim, Fatima och Shirin jobbar än idag kvar i vården förutom Amina. Respondenterna delade med sig av sina narrativa erfarenheter av att arbeta inom vården som har präglats av vardagsrasism och diskriminering. Kvinnorna hade upplevt direkt och indirekt diskriminering. Diskrimineringen som de utsattes för var verbal och icke verbal. Denna typ av diskriminering kännetecknas av den vardagliga rasistiska processen som respondenterna är en del av, eftersom de tillhör olika klasser, raser, etniciteter och kulturer (Essed 1991, s. 51). Essed menar också att rasism kan ses som en integration av rasistiska uttryck i vardagen. Dessa uttryck kan både vara verbala och ickeverbala, indirekta och direkta (Essed 1991, s. 52).

Den 3 december 2022 kl 15:00 intervjuade jag undersköterskan Fatima. Hon har arbetat inom vården sedan 2016. Fatima har arbetat inom LSS-boenden och psykiatrin. Idag jobbar hon på äldreomsorgen. Sedan 2016 har hon upplevt verbal och icke-verbal diskriminering. Hon har hört rasistiska och islamofobiska kommentarer av både patienter och kollegor. Vid flera tillfällen har hon blivit diskriminerad på grund av sin hudfärg, slöja och namn vilket ledde till att hon kände sig utfrysad av både kollegor och patienter. I intervjun nämnde hon att hennes kollegor med flit inte kunde uttala hennes namn. Vid flera tillfällen hade hennes kollegor frågat henne om hon var förtryckt. I början tyckte hon att hennes kollegor frågade av ren nyfikenhet, men sedan upplevde hon att kollegorna endast var sarkastiska när de ställde den frågan.

Varje gång jag gick in i personalrummet för att byta om kunde en kollega komma fram till mig och fråga mig: Fatima, är du säker att du inte är förtryckt? Du vet att du lever i Sverige, här får kvinnorna hjälp. En patient sa till mig att han visste att jag var förtryckt och att min man tvingade på mig slöjan.

Jag har inte någon man och ingen har tvingat mig. En annan patient ropade efter min andra kollega eftersom han inte ville att någon som är "förtryck" ska hjälpa honom (Fatima, 2022 - 12- 03)

Respondenten Rim hade liknande erfarenheter som Fatima. Specialisten Rim arbetar på en privatklinik i Skåne. Rim träffar äldre och unga patienter dagligen för att hitta den bästa möjliga behandlingen för deras hörsel. Specialisten Rim är den enda beslöjade kvinnan med invandrabakgrund på arbetsplatsen. I intervjun nämnde Rim om de utmaningarna som hon fick stå ut med som den enda beslöjade kvinnan på arbetsplatsen. Rim påpekade att det var tufft att vara den enda beslöjade kvinnan på arbetsplatsen, eftersom hon var den enda som blev utsatt för diskriminering och vardagsrasism av patienter och kollegor. Nästan varje dag fick hon höra rasistiska kommentarer av patienter och kollegor. Det var väldigt vanligt att Rim fick höra av patienter att de inte ville ha henne och att hon var förtryckt. I början tog hon åt sig av kommentaren men sedan vände hon sig. Blickar var också något som hon fick av kollegorna mestadels.

För ett par dagar sedan skrek en patient på mig och sa till mig att jag var förtryckt likt de kvinnorna i Iran. En annan patient ifrågasatte min slöja och sade "jaha du bär slöja så du stöttar regimen i Iran. Du stöttar ett land som tvingar kvinnor slöja och förtrycker dem. Du borde skämmas" (Rim, 2022-12-04)

I citaten ovan framkommer det hur Fatima och Rim upplevde ordet förtryck. Vid bemötandet av kollegor och patienter förekommer det antagandet om att kvinnorna är förtryckta. Fatimas kollegor och Rims patienter konstaterade att kvinnorna var förtryckta genom att hävda att slöjan symboliserar förtryck. I Fatimas citat nämner hon hur en patient hävdar att hennes man hade tvingat på henne slöja och därav var hon förtryckt enligt patienten. Detta påstående av patienten kan ses vara en del av den kontrollen samt sexuella segregationen som nämns i boken *globaliseringens kulturer*, författarna menar att slöjan är en del av den sexuella segregationen som genomsyras av kontrollerade och dominerade män (Eriksson, Baaz & Thörn 2011, s. 202). Det vill säga att det är männen som tvingar kvinnorna att bära slöjan i de samhällen där slöjan är obligatoriskt. Ett liknande påstående syns även i Rims citat, när en av patienterna antog att hon var förtryckt samt att hon stöttade kvinnoförtrycket i Iran eftersom hon bar slöjan. Enligt västerländsk feministisk forskning påvisade det att kvinnor som tillhörde den tredje världen var förtryckta, eftersom de levde i länder där slöjan var obligatorisk som exempelvis Saudiarabien och Iran. I samhällen där slöjan är obligatorisk har kvinnorna inte rätten till att välja själva om de vill bära slöjan vilket leder till att slöjan

symboliserar förtryckt enligt de västerländska feministiska perspektivet (Eriksson, Baaz & Thörn 2011, s. 203).

På arbetsplatsen bemöter respondenterna dagligen andra människor som tillhör olika raser, klasser, etniciteter och kön. När människor från olika kulturer, raser, klasser och kön interagerar med varandra resulterar det ofta i att ras, kön, etniska och kulturella fördomar skapas. Dessa fördomar kan vara baserade på rasistiska förutfattade meningar. I intervjun med sjuksköterskestudenten Shirin som genomfördes den femte december, påpekade hon de fördomar som patienterna och kollegorna hade. En förekommande fördom var mot slöjan. En del patienter hävdade att hon var tvingad till att bära slöjan.

Det var mitt under praktiken i April när jag praktiserade på ett sjukhus. Jag skulle ta blodprov på en patient och den första frågan han ställde mig var om jag var tvingad till slöjan. Han tyckte synd om mig eftersom jag bar slöja (Shirin, 2022-12-05)

Shirin poängterade även att en av hennes kollega hade fördomar mot islam och uttryckte sig rasistiskt öppet mot islam framför henne. Hennes kollega sa öppet till henne att hon röstade på Sverigedemokraterna. Hon berättade även att samma kollega kallade henne för islamist och att hon borde vara tacksam över att hon bor kvar i Sverige. Under intervjun berättade Shirin att sedan händelserna i Iran, har hennes kollegor uttryckt sig ännu mer rasistiskt och hatiskt mot islam. Det kändes som om hatet mot slöjan och islam växte fram ännu mer, sa hon.

Jag minns att efter valet den 11 september sa min kollega att hon röstade på Sverigedemokraterna. Hon sa också att islamisterna har förstört Sverige och att vi "islamister" borde vara tacksamma över att vi får bo kvar i Sverige (Shirin, 2022-12-05)

Den 9 december genomförde jag sista intervjun. Jag blev kontaktad av en beslöjad kvinna på facebook som tidigare har arbetat inom vården. Kvinnan hette Amira och har arbetat som undersköterska i 4 år på sjukhus och ålderdomshem. Under dessa 4 år som hon arbetade inom vården utsattes hon för rasism och diskriminering vilket resulterade i att hon gav upp sina drömmar om att bli läkare. När Amira arbetade på ett ålderdomshem fick hon konstant höra av patienter att hon borde åka tillbaka till sitt hemland.

Jag fick höra flera gånger att jag borde åka tillbaka till mitt hemland eftersom jag inte ser svensk ut. Mitt namn är arabiskt och jag ser ut som en arab. Människor som liknar mig "förstör landet", sa en

patient. Jag visste att han var en islamofob eftersom han har flera gånger uttryckt sig islamofobiskt. Det var inget nytt för mig för jag fick höra sånt av honom (Amira, 2022- 12-09)

Dessa citat kan kopplas till Fatima Kouras forskning *Navigating Islam: The Hijab and the American Workplace* (2018). I studien tydliggjorde Koura för de fördomar som de beslöjade kvinnorna fick höra. Respondenterna i studien fick höra islamofobiska och diskriminerade kommentarer likt Amira och Shirin. Dessa kommentarer bygger på hat mot Islam. Samtliga informanter i studien fick höra kommentarer som bland annat “gå hem” och “död åt muslimerna” (Koura, 2018). Forskaren Tide Garnow punkterar att fördomar bygger på att hierarkier, det vill säga att de vita personer anses vara mer överlägsna än de kulturella och icke-vita människor. Garnow hävdar också att fördomar är kopplat till rasism som bygger på kulturella och etniska skillnader vilket handlar om vem eller vilka ses vara underlägsna och överlägsna (Garnow 2021,s. 152)

Respondenterna Rim, Shirin och Amira är födda och uppvuxna i Sverige men har utländska föräldrar som emigrerade till Sverige för trettio år sedan. Rim, Shirin och Amira kan skriva och tala arabiska, svenska och engelska flytande. De har utländska namn och ser inte ut som svenskar. Till skillnad från respondenten Fatima. Hon kom till Sverige när hon var femton år gammal. Att ha ett utländskt namn, bära slöja och ha ett utländskt utseende har drabbat respondenterna mycket i bemötandet av patienter och kollegor på olika sätt. Samtliga respondenter hävdade att patienterna och kollegorna brukade fråga var de kommer egentligen från. De nöjde sig inte med svaren att de var födda i Sverige.

Specialisten Rim var den enda beslöjade kvinnan med utländsk bakgrund på kliniken i Skåne. Hon beskrev att hennes kollegor brukade ifrågasätta hennes “svenskhet” eftersom hon inte såg ut som en svensk. Rim beskrev även att hon vuxit upp med svenskar. Hon sa även att hon firar jul, påsk och midsommar som en vanlig svensk gör. Hon talar bättre svenska än arabiska. Hon tyckte att det var absurt att hon skulle bli ifrågasatt om hennes ras. Hon upplevde att hon blev rasifierad på grund av sin ras och bakgrund.

Jag hade en patient som inte ville träffa mig eftersom jag inte såg ut som en typiskt svensk, blond med blåa ögon. Jag sa till henne att jag var född och uppvuxen i Sverige. Då svarade patienten mig att en svensk inte har på sig mössan hela tiden. Hon syftade på slöjan. (Rim, 2022-12-04).

Sjuksköterskestudenten Shirin hade liknande erfarenheter som Rim. När Shirin praktiserade på ett sjukhus söderut i Sverige i april upplevde hon att hennes kollegor kunde ifrågasätta

hennes "svenskhets" och hennes språk. Det blev chockade att hon kunde behärska det svenska språket väl. Hon sa att hennes kollega sa till henne att det sällan man stöter på "invandrare" som kan bra svenska och tittade på en annan kollega som inte kunde tala flytande svenska. När Shirin fick frågan om vart hon kom ifrån brukade hon svara att hon var född i Sverige men har utländska föräldrar. Trots det upplevde hon att de aldrig nöjde sig med svaret. I intervjun beskrev Shirin att det ibland upplevdes som om att de ville säga att man är född i ett annat land än Sverige.

Kollegorna kunde fråga mig vart jag "egentligen" kommer ifrån snarare än vart du kommer ifrån. Jag hade en kollega som av ren nyfikenhet brukade fråga mig om hur det kommer sig att jag har bra svenska. Då brukade jag svara henne att jag är född här och har gått i svenska skolor sedan barnsben. Ibland upplevde jag att de inte var nöjda med mitt svar. Det kändes som de ville att jag skulle svara att jag är född i ett annat land (Shirin, 2022-12-05)

I likhet med Shirins och Rims citeringar upplevde respondenten Amira att hon inte kändes välkommen av patienterna och kollegorna. Under intervjun sa Amira att hon förstod varför de brukade ställa frågan om vart hon kommer ifrån eftersom hon inte såg ut som en svensk. Hon bar slöja och där kan man omedelbart koppla till att hon var utländsk trots att hon var född i Sverige. I intervjun beskrev Amira att hon ibland hamnade i utanförskap när hon blev ifrågasatt om hennes svenskhets, vilket Shirin och Rim också påpekade.

Jag förstår vart den frågan kommer ifrån och man brukar oftast vara nyfiken om andras ursprung. I början svarade jag på den frågan men när jag blev ifrågasatt om min etnicitet, bakgrund och "svenskhets" upplevde jag att de försökte få mig att känna mig utanför eftersom jag inte var etniskt svenskt. Tydligt är jag inte svensk eftersom jag bär slöja. (Amira, 2022- 12-09).

Frågan om "var du kommer från" är en återkommande fråga som samtliga informanter fick erfara, men som brukar oftast ifrågasättas genom att ställa frågor som "var är du egentligen ifrån" eller "vad har du för ursprung". Sådana frågor ställs till människor där utseendet ser avvikande ut och som inte ser ut som en typiskt svensk även om man är född i Sverige brukar "svenskhets" ifrågasättas. Forskaren Garnow beskriver att människor som inte har ett "svenskt utseende" bryter mot normen om vad som anses vara svensk och därav blir det aldrig del av "svenskhets". Det hon menar är att människor som inte har ett "svenskt" utseende hamnar i utanförskap och exotifieras, det vill säga att det "andrafierade" eftersom de aldrig blir en del av svenskhets samt inte har ett svenskt liknande utseende. Exotifiering eller andrafiering är en del av vardagsrasismen, hävdar forskaren (Garnow 2021,s.153). Detta

tar sig även an i vithetsnormen. En vit svensk privilegierad man eller kvinna betraktas vara mer överlägsen än en icke-vit svensk, det vill säga personer med utländskt påbrå. När forskare redogör för vad som är svenskhet nämner de även hudfärg, eftersom hudfärg kan vara en avgörande faktor till hur man blir behandlad av människor (Garnow 2021, s. 156).

I boken *Att bli respektabel* (2000) nämner författaren Beverly Skeggs hur utseendet har en bidragande faktor till hur man blir behandlad och respektabel. Skeggs menar att utseendet för kvinnorna sätter kvinnorna i kategorier. Har man ett utseende som är avvikande behandlas man illa. Denna kategorisering byggdes på respektabilitet (Skeggs 2000, s. 161). Skeggs citering kopplas till respondenternas beskrivning om hur utseendet var en avgörande faktor till hur de skulle bli behandlade av andra. Samtliga respondenter beskrev flera scenarion där de hade blivit utsatta för diskriminerade och rasifierade kommentarer på grund av sin etnicitet och svenskhet. Garnow ifrågasätter begreppet "svenskhet", vad är en svensk? Att vara svensk kan ses på olika sätt, hävdar Garnow. En del forskare tycker att man är svensk om man är född i landet, har medborgarskap, blodsband, kultur och har ett "svenskt" utseende. Medan andra anser att det räcker med att man har ett svenskt medborgarskap. Forskaren nämner även att svenskhet kan även handla om hur väl man behärskar det svenska språket och nationstillhörigheten (Garnow 2021, s. 154-155) som exempelvis respondenten Rim. Hon behärskar det svenska språket mycket bättre än arabiska och känner sig mer som en svensk än arab.

Tre av fyra respondenter föddes i Sverige. Undersköterskan Fatima kom till Sverige när hon var femton år. När hon kom till Sverige gick hon på SFI (svenska för invandrare). Hon lärde sig språket och utbildade sig till undersköterska för att sedan utbilda sig till läkare. Fatima är också flerspråkig likt Amira, Shirin och Rim.

Sedan 2016 har Fatima arbetat inom vården i diverse avdelningar. Likt samtliga respondenter har Fatima upplevt utanförskap, rasism, indirekt och direkt diskriminering på grund av hennes hudfärg, språk, etnicitet, religion och slöja. I intervjun påpekade Fatima hur man som utländsk vårdpersonal får stå ut med en hel del, allt från trakasserier av patienter, utstötning av kollegor till patienter som väljer bort dig för att man inte är vitblå blond svensk. Hon påpekade även språket och berättade hur en av hennes kollega bad henne gå om SFI kursen för att hon hade lite brytning när hon pratade. Fatima beskrev att språket var en utmaning. Hon kom till Sverige som femtonåring och skulle lära sig ett nytt främmande språk för att sedan gå ut i arbetslivet. Hon nämnde även att hon är flerspråkig, hon kan tala somaliska,

engelska, arabiska och svenska flytande med lite brytningar. Det händer oftast att Fatima blandar språk med varandra. Att kunna tala flera språk är en fördel i arbetsplatsen, särskilt om man arbetar inom sjukhuset, säger hon, eftersom man stöter på människor från olika kulturer och då kan det vara enkelt att kommunicera. Hon berättade även att hon blev verbalt trakasserad av en patient på arabiska när patienten kommenterade hennes hudfärg. Patienten antog att hon inte förstod det han sa.

Jag hade en kollega som mitt under morgonmötet bad mig framför alla i rummet gå om SFI eftersom jag hade lite brytningar och inte uttalade orden korrekt. Hon sa "Fatima, du behöver gå till SFI, du kan inte prata så med våra patienter". De förstår ingenting av det du säger, "inte ens vi haha". Jag minns när jag arbetade på sjukhuset, på avdelningen där man tog blodprov så hade jag en patient som sa n - ordet fast på arabiska. Han trodde att jag inte förstod vad han sa. (Fatima, 2022 - 12- 03)

Fatimas erfarenhet kan länkas till "den migrerande sjuksköterskan" som nämns i boken *Kulturmöten - interkulturell omvårdnad med normkritiska perspektiv* (2021). En migrerande sjuksköterska är en sjuksköterska som migrerar till ett annat land och integrerar sig. Sjuksköterskan kan ha flytt från krig och fattigdom. Följderna av att flytta till ett nytt land och arbeta med sin utbildning kan leda till att man utsätts för diskriminering, rasism och utstötning av patienter och kollegor. En annan bidragande faktor till rasism är språket eftersom de kan leda till kommunikationssvårigheter och missförstånd mellan patienter och kollegor (Garnow 2021, s. 118-119). Under intervjun med Fatima förklarade hon även att hon vid flera tillfällen upplevde att hon hamnade i underläge, eftersom hon hade brytningar när hon talade svenska vilket resulterade i att de ibland blev missförstånd mellan patienter och kollegor.

Något som respondenterna hade gemensamt var att de hade upplevt diskriminering och vardagsrasism. Respondenterna hade blivit utsatta för indirekt och direkt diskriminering på grund av sin slöja. Diskrimineringen som respondenterna utsattes för är en del av strukturell diskriminering, eftersom diskrimineringen riktas mot en specifik grupp av människor. I detta fall syftar den strukturella diskrimineringen mot de beslöjade vårdpersonalen, eftersom slöjan ansågs vara avvikande att bära på arbetsplatsen.

I intervjun med den tidigare undersköterskan Amira beskrev hon hur hennes kollegor kunde skylla på att slöjan bröt mot omvårdnad reglerna. Hennes kollegor ansåg att slöjan inte var hygienisk. Vid flera tillfällen bad hennes kollegor om hon kunde ta av sig slöjan eftersom

slöjan inte passade in med klädkoden. Hon sa flera gånger under intervjun att de hade problem med slöjan och inte med mig.

Det kunde sägas flera gånger att jag bröt mot klädkoden och omvårdnads reglerna. Minns att min kollega bad mig snällt att ta av mig slöjan. Men jag visste att det inte gjorde det eftersom det stod ingenstans att jag inte fick bära slöja (Amira, 2022- 12-09)

Amira har jobbat på sjukhuset i två år. Hennes kollegor hade problem med slöjan men inte hennes arbetsgivare. Hon hade en bra relation med chefen. Hennes chef respekterade hennes val av slöja och sa till henne flera gånger att slöjan inte var ett problem. Men en dag förändrades allt, vilket ledde till att hon gav upp en av hennes största drömmar. Drömmen om att bli läkare.

Jag minns att min arbetsgivare skrev till mig en dag och bad mig att komma in till kontoret. Jag trodde att jag skulle byta avdelning eftersom jag hade sagt till henne flera gånger att jag inte trivdes med kollegorna. Istället fick jag sparken på grund av min slöja. Hon ansåg att de behövde vara strikta med omvårdnads reglerna. Hon ansåg också att slöjan bröt mot reglerna. Hon sa att jag fick jobba kvar men enda kravet är att jag tar av mig slöjan, vilket aldrig skulle hända. Jag gav förslag till henne om hur jag kunde bära slöjan. Jag kan ha den som en turban. Trots det sa hon nej (Amira, 2022- 12-09)

Citatet ovan beskriver ett liknande fall som lyftes upp i studien *Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases- Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands* (2016). I studien förekom det att en kvinna hade blivit av med sitt jobb på sjukhuset eftersom hon bar slöja. Arbetsgivaren ansåg att slöjan var avvikande och bröt mot omvårdnad reglerna (Halrynjo & Jonker, 2016). Citaten är ett tydligt exempel på strukturell diskriminering. Citatet beskriver att slöjan bryter mot klädkoden och omvårdnad reglerna. I detta påstående bröt slöjan mot normen som fanns på arbetsplatsen vilket ledde till att kvinnorna blev av med jobbet. Citaten kan även kopplas till EU:s neutralitetspolicy. EU:s policy syftar på att arbetsgivare har rätt till att förbjuda religiösa, politiska och filosofiska symboler på arbetsplatsen (Garnow 2021, s 91).

Vårdpersonalens påverkan i bemötandet av kollegor och patienter med förolämpande och diskriminerade kommentarer

I det tidigare delkapitel gavs det en fördjupad beskrivning av respondenternas erfarenheter av att arbeta inom vården. I avsnittet framkom det hur respondenterna hade blivit bemötta av kollegor och patienter på ett rasistiskt och diskriminerande sätt. Detta avsnitt följs upp med det tidigare avsnittet. Detta avsnitt fokuserar på att beskriva hur dessa rasistiska och diskriminerande uttalanden har påverkat respondenterna i bemötandet av kollegor och patienter.

I det tidigare del avsnittet beskrev respondenterna det uttalanden som de fick höra av sina patienter och kollegor. Dessa uttalanden var rasistiska och diskriminerande och det påverkade respondenterna i arbetet och i privatlivet. Under intervjun väcktes starka känslor. Dessa känslor var fyllda med ångest, stress och oro. Två av fyra respondenter hade inte tänkt på hur de har påverkat dem, förens intervjun eftersom de hade försökt förtränga händelserna. Detta resulterade i att starka känslor väcktes hos dem.

Att bli läkare var något som fd undersköterskan Amira hade drömt att bli. Men drömmen slopades bort för all evighet, sa Amira. Respondenten älskade sitt jobb och älskade att jobba med människor i vården men på grund av all utsatthet av diskriminering och rasism gav hon upp sin dröm. Hon blev ärrad av att jobba inom vården. Amira beskrev att hon hade ångest varje dag av att gå till jobbet eftersom hon inte ville bli utsatt igen eller få höra kommentarer om hennes slöja.

Att bli läkare var min största dröm. Jag jobbade som undersköterska eftersom jag ville vänja mig med att arbeta inom vården och möta patienter. Jag ville samla på erfarenhet. Jag visste inte att jag skulle bli utsatt eller att någon skulle påpeka min slöja på ett fult sätt. Jag började tycka om jobbet. I början led jag inte av ångest men sedan jag började arbeta inom vården började jag lida av de (Amira, 2022-12-09)

Specialisten Rim berättade i intervjun att hennes jobb krävde att man upprätthöll en god relation med patienten, eftersom man får återbesök av samma patient beroende på om behandlingen är långvarig eller kortvarig. Men på grund av att hon fått höra diskriminerande och rasistiska kommentarer eller bli ifrågasatt om hennes egen akademiska kompetens blir det svårare att upprätthålla relationen mellan patienter och vårdare eftersom patienten sätter en barriär. Rim tyckte att det var jobbigt att hon var den enda beslöjade audionomen på arbetsplatsen. Hon fick höra diskriminerande och rasistiska kommentarer av både patienter och kollegor vilket inte underlättade för henne på arbetsplatsen. Rim påpekade att det påverkade hennes mående jättemycket. Ibland ville hon inte gå till jobbet. Vid flera tillfällen

fick Rim ångestattacker på jobbet och i hemmet. Rim beskrev att hon kände sig ensam och utfrysst. Hon hade ingen hon kunde tala med förutom sin man. Hennes kollegor var minst lika rasistiska som hennes patienter koncentrerade sig.

Jag kände mig utanför på jobbet. Jag mårde dåligt och vid flera tillfällen sjukanmälde jag mig eftersom jag inte ville gå. Jag orkade inte höra rasistiska och diskriminerande kommentarer (Rim, 2022-12-04)

Sjuksköterskestudenten Shirin och undersköterskan Fatima uttryckte samma känslor som Amira och Rim. Vid flera tillfällen ifrågasatte Shirin sin utbildning. Hon valde rätt utbildning. Kommer hon orka stå ut med mer diskriminering och rasism på arbetet? Dessa tankar grundade sig i ångest och oro. Shirin hade aldrig tvekat på valet av att utbilda sig till sjuksköterska förrän den dagen hon blev utsatt för diskriminering i sjukvården. Shirin beskrev att hon hade ångest över framtiden.

Ibland brukar jag fråga mig själv om jag valde rätt utbildning? Vill jag fortsätta jobba som sjuksköterska och bli utsatt för ännu mer diskriminering och rasism. När jag brukar tänka på det får jag ännu mer ångest (Shirin, 2022-12-05)

Undersköterskan Fatima nämnde under intervjun att hon brukade få ångest innan jobbet började. Men när hon är på jobbet tänker hon inte på kommentarerna lika mycket eftersom ständigt är i rush, så fort hon kommer hem brukar det slå till henne och då började hon må dåligt.

Man är ju van med att människor alltid har något att säga om. Jag brukar inte tänka lika mycket på de kommentarer jag får av kollegor och patienter eftersom jag är i ständig kontakt med människor. Men när jag kommer hem så brukar det slå mig och då kan jag må jätte dåligt vilket leder till att jag ibland inte ens vill gå till jobbet (Fatima, 2022 - 12- 03)

Citaten av respondenterna framkommer även i Fatima Koura studie *Hijab in the Western Workplace: Exploring Islamic Psychotherapeutic Approaches to Discrimination* (2016). I studien beskrivs hur samtliga informanter också upplevde oro, stress och ångest av att gå till jobbet. Kvinnorna i studien hade liknande erfarenheter som respondenterna. De hade också blivit utsatta för diskriminering och rasism på arbetsplatsen.

Vårdpersonalens hantering av rasistiska och diskriminerande kommentarer av kollegor och patienter

I de tidigare avsnitten har intervjupersonernas narrativa erfarenheter av att arbeta inom sjukvården beskrivits och hur dessa upplevelser påverkat intervjupersonernas bemötande av patienter och kollegor. Sista avsnittet bygger på de tidigare avsnitten genom att beskriva hur respondenterna hanterade rasistiska och diskriminerande kommentarer från kollegor och patienter.

När frågan ställdes till kvinnorna om hur de hanterade diskriminerande och rasistiska kommentarer av kollegor och patienter svarade de mig att det var svårt i början att hantera kommentarerna men att man med tiden lärde sig hantera kommentarer genom att inte tänka på dem. De sade även att de skämtade tillbaka när en patient uttryckte sig rasistiskt. Respondenten Amina berättade att när hon jobbade i ålderdomshemmet träffade hon en vårdtagare som rörde hennes slöja och sade till henne att det inte var påsk.

Jag minns när jag jobbade på ålderdomshemmet hade jag en vårdtagare som rörde min slöja och sa "du vet att det inte är påsk" när han sa detta skrattade han. Jag skrattade tillbaka och sa i år att påsken kommer tidigt. Glad påsk! (Amira, 2022- 12-09)

Amiras citat är ett tydligt exempel på hur samtliga respondenter hanterar diskrimineringen och rasismen på arbetsplatsen. Detta exemplet lyfts även fram i forskaren Linda Lills studie *Jag skämtar mycket om mig själv!" Ojämlika arbetsplatser*. Lill förklarade i studien att respondenterna använde sig av humor när de fick höra rasistiska och diskriminerande kommentarer för att de skulle fortsätta arbeta på jobbet. Humor är kvinnornas försvarsmekanism. Genom att använda sig av humorn leder det till att kvinnorna normaliserar vardagsrasismen (Lill, 2021).

I intervjun nämnde Fatima att är man en beslöjad kvinna och arbetar inom vården har man tusen ögon och öron efter sig. Allt det man gör och säger kan misstolkas och användas emot en. Vilket har hänt flera gånger. Många beslöjade har sagt upp sig på grund av att de inte orkar stå ut med all indirekt och direkt diskriminering samt vardagsrasism. Fatima sa bland annat att innan hon tog ett steg behövde hon tänka 100 gånger om eftersom det kan misstolkas av patienter och kollegor. Ibland orkar man inte ta den striden att kunna argumentera och förklara vad man menar.

Varje dag innan jag går till jobbet tänker jag på vilka ord som jag ska använda och hur jag ska vara när jag träffar mina kollegor och patienter. Ibland målar jag upp ett scenario och tänker: Fatima skulle du

hamna i den sitsen, tänk såhär eller såhär ska du agera. Dessa ord ska du använda dig av. (Fatima, 2022 - 12- 03)

Detta påstående av Fatima kopplas till Skeggs förklaring om begreppet respektabilitet som handlar om att människor ska veta hur man ska prata, vem eller vilka man pratar med (Skeggs 2000, s.9). För att undvika missuppfattningar behövde Fatima tänka på vem är det hon pratar med, en kollega eller patient?

Respondenten Fatimas citat kan kopplas till sjuksköterska studenten Shirins beskrivning om underlägsenhet. När Shirin bemöter äldre patienter hamnar hon i underläge. I intervjun nämnde Shirin att när träffar på äldre patienter kan man inte svara emot lika mycket som om det skulle vara en kollega. När hon fick höra diskriminerade kommentarer av äldre brukade hon alltid le tillbaka eller skämta tillbaka. Bad patienten henne att lämna så gjorde hon det utan att svara emot. Shirin beskrev att man hamnar i underläge eftersom man inte kan vara kaxig och respektlös mot en patient. Man måste respektera det äldre.

Jag kan inte göra något när en äldre patient uttrycker sig rasistiskt eftersom jag inte vill förlora mitt jobb. På något sätt blir jag tvungen att acceptera den rasismen och gå vidare (Shirin, 2022-12-05).

En taktik som specialisten Rim använde sig av för att hantera rasismen var att gå in i hennes roll som "specialist" och lämna "Rim" i hemmet. Med andra ord, allt som händer på jobbet stannar kvar på jobbet. Flera gånger har specialisten Rim stött på patienter som inte vill ha henne. I intervjun nämner hon att i början var det jobbigt men med tiden blev det enklare eftersom det fanns flera patienter hon kunde hjälpa.

Jag kunde bli ledsen när en patient inte ville ha mig och ville träffa en annan än mig. Men sen insåg jag att jag är specialist för en anledning. Jag är här för att hjälpa patienter med att få sin hörsel tillbaka och kunna lyssna igen (Rim, 2022-12-04)

En vårdpersonal har ett ansvar att vårda och hjälpa patienter i behov. Detta påstående kan kopplas till Beverly Skeggs beskrivning om respektabilitet. Kvinnor ska vara respektabla till sin roll och uppföra efter sin roll (Skeggs 2000, s.92).

Avslutande diskussion

Studiens syfte har varit att studera beslöjade vårdpersonalens narrativa erfarenheter av diskriminering och vardagsrasism inom sjukvården från kollegor och patienter. Syftet har besvarats utifrån följande frågeställningar:

- *Vilka personliga erfarenheter har de beslöjade kvinnorna av rasism och diskriminering i arbetslivet?*
- *Hur påverkar diskrimineringen informanternas arbete i bemötandet av patienter och kollegor?*
- *Hur hanterar informanterna rasismen och diskrimineringen av patienter och kollegor?*

Det empiriska materialet har samlats in med hjälp av kvalitativa intervjuer där jag har intervjuat fyra beslöjade vårdpersonal. Materialet har sedan analyserats med utgångspunkt i teorierna postkolonialismen och post feminisismen och de analytiska begreppen "vardagsrasism", "respektabilitet", "svenskhet", "etnicitet", "vithet", "direkt och indirekt diskriminering" tredje världens kvinnan" och "andraftering". I det sista avsnittet i studien kommer jag att gå igenom studiens resultat utifrån frågeställningarna genom att sammanfatta kort om vad som dök upp i resultatet. Jag kommer även vara i dialog med tidigare forskning i samband med att jag redogör för studiens resultat.

Resultat och slutsatser

Vilka personliga erfarenheter har de beslöjade kvinnorna av rasism och diskriminering i arbetslivet?

Vad gäller respondenternas personliga livserfarenheter av rasism och diskriminering i arbetslivet går det att konstatera att i de har blivit bemötta dåligt av samtliga patienter och kollegor där de har känt missförstådda, felaktigt behandlade, underordnade och inte respekterade. De har även känt sig utfryssta och inte välkomnade av kollegor och patienter. Kvinnorna beskriver situationer där kollegor och patienter uttryckt sig fientligt mot religionen och slöjan. Respondenterna hävdar att kollegor och patienter konstant hävdar att de är förtryckta på grund av att de bär slöjan. Vid bemötandet av patienter upplevde respondenterna

att de var avvisande och inte välkomnade. Patienterna ville inte att en “förtryckande” kvinna skulle undersöka dem. Respondenterna lyfte även upp att de blev ifrågasatta av samtliga patienter och kollegor om sin identitet och ursprung. Samtliga respondenter påpekade vid flera tillfällen att de upplevde att patienter och kollegor hade förutfattat meningar om slöjan. Patienterna upplevdes vara chockade när kvinnorna kunde tala flytande svenska och inte ha någon brytning. Samtliga respondenter upplevde även att deras kompetens och utbildning ifrågasatts. Vid flera tillfällen fick kvinnorna frågan om de kunde ta av sig slöjan eftersom kollegor och arbetsgivare ansåg att slöjan var opassande i arbetsplatsen med anledning att slöjan skulle bryta mot samtliga regler bland annat klädkoden.

I dialog med resultaten från Halrynjo och Jonker’s studie om kvinnors upplevelser av direkt och indirekt diskriminering, berättade en av kvinnorna att hon hade fått sparken av hennes chef eftersom hon bar slöja. En annan kvinna hade blivit tillsagd att ta av sig slöjan för att behålla jobbet eftersom slöjan bröt mot arbetsplatsens regler (Halrynjo & Jonker, 2016). Följaktligen i forskningen *Navigating Islam: The Hijab and the American Workplace* (2018) redogör Fatima Koura för de fientliga och diskriminerade kommentarerna som respondenterna fick höra och uppleva. I studien beskrev författaren att respondenterna blev trakasserade av kunder och kollegor. De blev tillsagda att de skulle åka hem till sitt hemland eftersom Amerika inte var för “dem”. Det fick även höra kommentaren som “död åt muslimerna”. I studien nämnde även författaren hur respondenterna också blev attackerade verbalt när en kollega ville dra en av respondenternas slöja (Koura, 2018).

Hur påverkar diskrimineringen informanternas arbete i bemötandet av patienter och kollegor?

Respondenternas utsagor var känsloladdade när de fick frågan om hur diskrimineringen påverkade arbetet i bemötandet av patienter och kollegor. Kvinnorna led av ångest och oro. De sa att de ibland inte hade någon motivation att gå till jobbet på grund av vad de utsattes för. En av respondenterna uttryckte att det var svårt att vårda en patient eftersom det saknades patientkontakt. Vissa patienter vägrade att respondenterna skulle röra dem för att ta blodprov. En annan respondent upplevde att patientkontakten försämrades. Kvinnorna påpekade att de var påfrestande att få höra diskriminerande och rasistiska kommentarer. I början hade de ork

att ta emot kommentarerna och säga emot men idag har de ingen ork kvar, nämnde respondenterna i intervjuerna.

Hur hanterar informanterna rasismen och diskrimineringen av patienter och kollegor?

Amira, Shirin, Fatima och Rim använde sig av humorn som ett redskap i arbetslivet. De kunde skämta tillbaka med patienterna och kollegorna när de fick höra rasistiska och diskriminerande kommentarer eftersom de hamnade i underläge när de stöttade på patienter och kollegor. Om en patient uttryckte sig fientligt mot respondenterna genom att hävda att de var förtryckta kunde de hålla med om patienten eftersom de inte hade ork och energi att säga emot. Skulle de svara emot så skulle de drabba informanterna eftersom allt kan misstolkas vilket kan resultera i att de kan bli av med jobbet. I studien *jag skämtar mycket om mig själv!* *Ojämlika Arbetsplatser* (2021) påpekar forskaren Lill att använda sig av humor och skämta om rasismen är det ett sätt för kvinnorna att normalisera vardagsrasism därmed accepterar kvinnorna att de blir diskriminerade (Lill,2021).

Avslutade meningar

Därmed vill jag poängtera att respondenternas utsagor är en verklighet för många beslöjade där ute i världen inklusive mig. Diskrimineringen kan vara direkt och indirekt, verbal och ickeverbal. Att bli utsatt för diskriminering behöver inte endast vara i uttryck av ord utan de kan också vara gester och blickar som jag och samtliga beslöjade får av människor. När jag blir utsatt för diskriminering brukar jag oftast tänka på att inte döma dessa människor eftersom de saknar kunskap om slöjan och kunskap om islam. Fatima, Shirin, Amira och Rim hade en sista önskan som de sa till mig i intervjun. De önskade att de blir respekterade för sin yrkesroll och att patienter och kollegor skulle se dem för sin kompetens och inte slöjan. Respondenterna menar att de önskar att när de bemöter patienter och kollegor att dem ska glömma bort slöjan och tänka på vem det egentligen är.

Jag önskade att människor kunde se mig för den jag är och inte för min slöja. Inte se mig som en förtryckt kvinna utan se mig som specialisten Rim. En vårdpersonal som är här för att hjälpa dem och ge dem den bästa möjliga behandlingen (Rim, 2022-12-04)

Referenslista

Digitala källor

Berg, Linda 2016. "Postkoloniala studier", I: Gunnarsson Payne, Jenny & Magnus Öhlander (red.) *Tillämpad kulturteori*. Lund:

Bryman, Alan, and Nilsson, Björn. *Samhällsvetenskapliga Metoder*. Tredje Upplagan. ed. Stockholm: Liber, 2018.

Bryman, Alan, Bell, Emma, and Nilsson, Björn. *Företagsekonomiska Forskningsmetoder. Upplaga 3. ed. Stockholm: Liber, 2017*

Essed, Philomena, and Vlebooks. *Understanding Everyday Racism and Interdisciplinary Theory*. Newbury Park, Calif. ; London: Sage, 1991. Sage Ser. on Race and Ethnic Relations

Fanon, Frantz, and Jordebrandt, Stefan. *Svart Hud, Vita Masker*. Göteborg: Daidalos, 1997.

Garnow, Tide. *Kulturmöten : Interkulturell Omvårdnad Med Normkritiska Perspektiv*. Upplaga 1. ed. Lund: Studentlitteratur, 2021.

Johansson, Anna. *Narrativ Teori Och Metod : Med Livsberättelsen I Fokus*. Lund: Studentlitteratur, 2005.

Langemar, Pia. *Kvalitativ Forskningsmetod I Psykologi : Att Låta En Värld öppna Sig*. 1. Uppl.. ed. Stockholm: Liber, 2008

Loomba, Ania, and Söderlind, Oskar. *Kolonialism/Postkolonialism : En Introduktion till Ett Forskningsfält*. 2., [omarb. Och Utvidgade] Uppl.. ed. Stockholm: Tankekraft, 2008.

Skeggs, Beverley, and Persson, Annika. *Att Bli Respektabel : Konstruktioner Av Klass Och Kön*. Göteborg: Daidalos, 2000.

Thörn, Håkan, Eriksson, Catharina, and Eriksson Baaz, Maria. *Globaliseringens Kulturer : Den Postkoloniala Paradoxen, Rasismen Och Det Mångkulturella Samhället*.

Otryckta källor

DO: Slöjdomen får konsekvenser i Sverige

Lag och avtal (2021) *neutralitets policy kan vara indirekt diskriminering*

[Neutralitetspolicy kan vara indirekt diskriminering | Lag & Avtal \(lag-avtal.se\)](#)

Expressen.se (2013) *Hijabuppropet sprids nu över hela världen*

[Hijabuppropet sprids nu över hela världen | Nyheter | Expressen](#)

Expressen.se (2013) *Bär slöja till stöd för muslimska kvinnor*

[Bär slöja till stöd för muslimska kvinnor \(aftonbladet.se\)](#)

Halrynjo, Sigtona, and Merel Jonker. "Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases - Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands." *Gender, Work, and Organization* 23.3 (2016): 278-95.

[Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases — Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands \(sh.se\)](#)

Jakku, Nina. *Muslimska Kvinnors Mobilitet : Möjligheter Och Hinder I De Liberala Idealens Sverige* (2019).

[Neutralitet och muslimska kvinnors slöja. Aktivt medborgarskap, arbete och exkludering i det samtida Sverige | Jakku | Tidskrift för genusvetenskap \(gu.se\)](#)

Koura, F. (2016). *Hijab in the western workplace: Exploring Islamic psychotherapeutic approaches to discrimination*. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 4(2), 80-88.

[\(PDF\) Hijab in the Western Workplace: Exploring Islamic Psychotherapeutic Approaches to Discrimination \(researchgate.net\)](#)

Koura, F. (2018). *Navigating Islam: The hijab and the American workplace*. *Societies*, 8(125) doi:10.3390/soc8040125

[Societies | Free Full-Text | Navigating Islam: The Hijab and the American Workplace \(mdpi.com\)](#)

Lill, Linda. "Jag Skämtar Mycket Om Mig Själ!" *Ojämliga Arbetsplatser*. 2021. 115.

Kriterium

[\(PDF\) "Jag skämtar mycket om mig själv!" Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet \(researchgate.net\)](#)

Nationalencyklopedin, postkolonialism.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/postkolonialism>

Nyhetsbyrån Järva (2021) *Aisha nekades jobb på grund av sin slöja*. Tillgänglig: [Aisha nekades jobb på grund av sin slöja - Nyhetsbyrån Järva \(nyhetsbyranjarva.se\)](https://nyhetsbyranjarva.se/nyheter/2021/09/14/aisha-nekades-jobb-pa-grund-av-sin-slöja)

SVT nyheter (2020) *Skurup kommun: Slöjförbud ska förhindra religiösa omvändelse*.

[Skurups kommun: Slöjförbud ska förhindra religiös omvändelse | SVT Nyheter](https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skurup/slojforbud-ska-forhindra-religiosa-omvandelse)

SVT nyheter (2013) *Hijabuppropet exotifierar muslimska kvinnor*

[Hijabuppropet exotifierar muslimska kvinnor | SVT Nyheter](https://www.svt.se/nyheter/lokalt/hijabuppropet-exotifierar-muslimska-kvinnor)

SVT Nyheter (2017) *DO: Slöjdomen får konsekvenser i Sverige*

SVT nyheter (2018) *Nekades jobb på grund av slöja - inte diskriminering*.

[Nekades jobb på grund av slöja – inte diskriminering | SVT Nyheter](https://www.svt.se/nyheter/lokalt/nekades-jobb-pa-grund-av-slöja-inte-diskriminering)

Sverigesradio.se (2013) *Vi skrev historia med Hijabuppropet*

[Vi skrev historia med Hijabuppropet 11 september 2013 - Tendens – kortdokumentärer | Sveriges Radio](https://sverigesradio.se/nyheter/2013/09/11/vi-skrev-historia-med-hijabuppropet-11-september-2013-tendens-kortdokumentarer)

Intervjuer

Intervju 1

Namn: Fatima (Pseudonym)

Längd: 45 minuter

Datum: 3/12-2022

Intervju 2

Namn: Rim (Pseudonym)

Längd: 40 minuter

Datum: 4/12-2022

Intervju 3

Namn: Shirin (Pseudonym)

Längd: 50 minuter

Datum: 5/12-2022

Intervju 4

Namn: Amira (Pseudonym)

Längd: 45 minuter

Datum: 9/12-2022

