

DISKRIMINATION AF
PERSONER MED ETNISK
MINORITETSBAGGRUND
FRA IKKE-VESTLIGE LANDE
PÅ ARBEJDSPLADSEN

Shezeen Ahmed

Kandidat i Socialt Arbejde
Januar 2020
Vejleder: Kathrine Vitus
Antal anslag: 167.996

Summary

This thesis explores discrimination of non-western ethnic minorities in the workplace. Quantitative research show that discrimination of non-western ethnic minorities in the workplace is a widespread phenomenon in Denmark, although it is prohibited by international and national legislation and has a negative impact on the society, the workplaces and on the discriminated individuals. Although discrimination of this group is widespread in Denmark, there is limited in-depth research on this subject (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 7-8). More specifically, there has been conducted a limited amount of research regarding how discrimination is expressed in the interpersonal interactions and how it affects the discriminated individuals. Therefore, this thesis will focus on what dynamics and patterns occur across differences in non-western ethnic minority backgrounds, gender, education and professions, when non-western ethnic minorities experience discrimination in their workplaces.

The research is conducted through a phenomenological lens, with a qualitative approach and semi-structural interview as the method, where the focus is on the minorities' experiences, their feelings about these experiences and how it affected them. Six individuals, who have experienced discrimination in their workplaces, are selected for interview. The selection is based on variations in gender, non-western ethnic minority background, educational background and occupation.

Through the research, there has been located five patterns regarding the discrimination that the minorities experienced in their workplaces: *discrimination based on degradation and lower expectations, discrimination based on other factors in interaction with ethnicity, discrimination in the form of indirect verbal and non-verbal communication, discrimination in the form of harder work and higher demands, and the emotional consequences of discrimination.*

Regarding *discrimination based on degradation and lower expectations*, the minorities are discriminated in direct and indirect ways. The direct ways are shown through the leaders' and colleagues' degrading comments based mainly on the minorities' ethnicity and hereby emphasizing that the minority workers are not equal beings and therefore do not possess the same rights as people from the majority, such as equal working condition and wages. The indirect degradation is shown through lower expectations towards the minority workers' intelligence and competencies. This is expressed through controlling and overseeing the minorities' duties, depriving them of

professional skilled duties and assigning them unskilled work, which do not fall under their job description, and explaining basic knowledge to them in a condescending manner.

In regards to *discrimination based on other factors in interaction with ethnicity*, the research finds that the discrimination the minorities experience is also based on a complex interaction between their ethnicity and their other identity positions, such as their gender, religion, sexuality, occupation, place of residence and age. This complex interaction between the different identity positions means, that the discrimination qualitatively changes depending on the identity positions of the individuals. Some of the minorities experience discrimination through stereotypical assumptions about their ethnicity, gender and occupational roles simultaneously, while others experience sexual harassment based on assumptions related to other identity positions.

Regarding *discrimination in the form of indirect verbal and non-verbal communication* the research finds that discrimination does not necessarily occur directly through words and actions, but can also occur indirectly through body language, eye contact, the pitch and tempo of the voice, which the colleagues and leaders of the minorities use to convey the message of inferiority.

Concerning *discrimination in the form of harder work and higher demands* the research finds that the minority workers must work harder, perform higher and deliver results with higher quality compared to their ethnic majority colleagues. Although the minorities have relevant job experience, have taken an education, speak Danish fluently, etc. they experience limited access to promotion and recognition from the leaders and colleagues. Some of the minorities also feel that they must work harder as a form of compensation for their ethnicity and in order to avoid further discrimination.

Regarding *the emotional consequences of discrimination* the minorities experienced a negative impact on their emotional well-being as a result of the discrimination. The minorities experience an impact on their self-confidence, feel alienated, fearful, powerless, depressed and humiliated.

Indholdsfortegnelse

SUMMARY	2
INDLEDNING	6
PROBLEMFELT	6
DISKRIMINATIONSFORSKNING	6
LOVGIVNING	8
DISKRIMINATIONENS KONSEKVENSER	8
PROBLEMFORMULERING	11
PROJEKTETS OPERATIONALISEREDE DISKRIMINATIONSBEGREB	11
PROJEKTETS FÆNOMENOLOGISKE ANTAGELSER	13
PROJEKTETS KVALITATIVE FORSKNINGSTILGANG	16
INTERVIEWGUIDE	17
UDVÆLGELSE AF INFORMANTER	18
PRÆSENTATION AF INFORMANTER	19
FORSKNINGSETIK	20
FORSKERROLLE	22
TEORI	25
MAKRO- OG MIKROAGGRESSIONER	25
INTERSEKTIONALITET	27
A PHENOMENOLOGY OF WHITENESS	28
STIGMA	29
ANALYSESTRATEGI	31
ANALYSE	32
DISKRIMINATION I FORM AF NEDVÆRDIGELSE OG LAVERE FORVENTNING	32
DISKRIMINATION BASERET PÅ SAMSPILLET MELLEM ETNICITET, RELIGION, KØN, SEKSUALITET, STILLING, ALDER OG BOPÆL	42
INDIREKTE VERBAL OG NONVERBAL KOMMUNIKATION	52
DISKRIMINATION I FORM AF HÅRDERE ARBEJDE OG HØJERE KRAV	57
EMOTIONELLE KONSEKVENSER AF DISKRIMINATION	64
GENERALISERBARHED	72
VALIDITET OG RELIABILITET	73
KONKLUSION	75

LITTERATURLISTE	76
BØGER	76
UNDERSØGELSER	78
TIDSSKRIFTER	80
ARTIKLER	80
INTERNETSIDER	81
LOVGIVNING	81
BILAG: INTERVIEWGUIDE	

Indledning

Diskrimination af personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande er et udbredt fænomen i Danmark (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 7). Flere undersøgelser peger på, at etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande oplever mest diskrimination på deres arbejdspladser (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011, s. 79). På trods af, at det ifølge både national lovgivning og internationale konventioner er ulovligt at diskriminere, forekommer dette fortsat i høj grad. Dog er der i dansk kontekst ikke foretaget dybdegående undersøgelser om hvordan diskrimination i de mellem menneskelige interaktioner konkret kommer til udtryk og hvordan det påvirker de diskriminerede.

I nærværende speciale vil diskrimination af personer med ikke-vestlig etnisk minoritetsbaggrund på arbejdspladsen blive undersøgt. Specifikt vil der blive søgt efter gentagende mønstre, dynamikker og reaktioner som forekommer på tværs af minoritetsetnisk baggrund, køn, uddannelse og erhverv, når disse personer bliver diskrimineret. Gennem en fænomenologisk tilgang vil de diskrimineredes egne udtalelser om deres oplevelser blive belyst.

Problemfelt

I det følgende vil der blive set nærmere på forskningen omkring diskrimination af ikke-vestlige minoriteter på arbejdspladsen, lovgivningen og konsekvenserne af diskrimination. Afslutningsvis vil der være en opsamling.

Diskriminationsforskning

I Danmark er der manglende forskning om diskrimination på baggrund af etnicitet. SFI (nuværende VIVE) har udarbejdet en rapport om hvordan der måles på diskrimination på baggrund af etnicitet. Heri fremlægges der, at diskrimination på grundlag af etnicitet forekommer på et niveau i Danmark der er problematisk, men at området forskningsmæssigt er mangelfuldt belyst og de undersøgelser der i forvejen findes i dansk kontekst, er hovedsageligt af kvantitativ karakter (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 7-8).

Konkret er området vedrørende diskrimination af etniske minoriteter på arbejdspladser også forskningsmæssigt underbelyst i dansk kontekst. Den eksisterende danske forskning om etniske minoriteters forhold til arbejdsmarkedet har hovedsageligt bestået af en human kapital tilgang.

Human kapital kan kort betegnes som den viden og erfaring det enkelte individ besidder. Forskelle i indkomst og beskæftigelse mellem forskellige grupper kan ifølge denne tilgang forklares ud fra forskelle i individers human kapital (Slot, 2011, s. 11). På trods af, at en del personer med etnisk minoritetsbaggrund kan besidde en høj grad af human kapital, oplever de alligevel forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen (Bradley & Healy, 2008, s. 42).

Der er altså foretaget få undersøgelser i dansk kontekst, der sætter fokus på diskrimination af minoriteter på arbejdspladsen, men disse undersøgelser er hovedsageligt af kvantitativ karakter og når ikke dybden omkring dynamikkerne af diskrimination. I det følgende vil en række af disse undersøgelser belyses.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har i en af deres undersøgelser haft større fokus på bl.a. ligebehandling. Her fandt de at ca. halvdelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres etnicitet. Her har 47% mænd og 39% kvinder, i alt 43% af gruppen oplevet diskrimination på baggrund af deres etnicitet (Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet, 2016, s. 16-17).

Specifikt ift. diskrimination af personer med etnisk minoritetsbaggrund på arbejdspladser, viser en medborgerskabsrapport af det daværende Ministerium for Flygtninge, Indvandrere og Integration, at 46% af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere inden for de seneste 12 måneder har oplevet diskrimination på et eller flere områder. Undersøgelsen viser, at arbejdspladsen er det område, hvori målgruppen på baggrund af deres etnicitet har oplevet mest diskrimination inden for de seneste 12 måneder. Hhv. 23% med indvandrerbaggrund og 20% med efterkommerbaggrund har på baggrund af deres etnicitet oplevet at blive dårligt behandlet på deres arbejdsplads (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011, s. 79-81).

Endnu en undersøgelse fra Integrationsstatus om hvor personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande oplever diskrimination viser, at arbejdspladsen er det sted, hvor gruppen i højeste grad oplever diskrimination (Mikkelsen, 2012, s. 227).

En rapport fra Københavns Kommune om diskriminationsomfanget blandt ikke-vestlige minoriteter i kommunen viser, at 34% af disse minoriteter der har oplevet diskrimination, har følt sig diskrimineret på arbejdspladsen. Dette er den næststørste faktor i kommunen. Den største faktor er diskrimination i forbindelse med offentlig transport på 38% (Catinét, 2010, s. 12).

Lovgivning

Diskrimination er anerkendt i loven som værende en uønsket handling i samfundet. I det følgende vil en række centrale lovbestemmelser berøres.

Lov om Forbud mod Forskelsbehandling på Arbejdsmarkedet m.v. dækker over arbejdsmarkedsforhold såsom ansættelse, forflyttelse og afskedigelse, løn, arbejdsvilkår mm. Loven beskytter borgere mod diskrimination på arbejdsmarkedet pga. race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse, alder og handicap. Arbejdsgivere skal ifølge disse bestemmelser sikre sig, at de bl.a. ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse eller forflyttelse ikke forskelsbehandler en medarbejder på baggrund af deres køn, etnicitet, alder, religion mm. Lovgivningen beskytter medarbejdere og potentielle medarbejdere mod arbejdsgivernes direkte og indirekte forskelsbehandling. Derudover beskytter loven også mod arbejdsgiverens instruktion til andre om, at de skal forskelsbehandle og mod chikane¹ (LBK nr. 1001 af 24/08/2017).

Ifølge Straffelovens §266 b kriminaliseres ytringer, der truer eller nedværdiger personer på baggrund af deres race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksualitet (LBK nr. 1156 af 20/09/2018).

Blandt internationale konventioner kan FN's Konvention om *Afskaffelse af Alle Former for Racediskrimination* nævnes. Her betyder racediskrimination ifølge konventionens art. 1 enhver forskel, udelukkelse, begrænsning, eller fortrinsstilling på grundlag af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, som har til formål at svække individernes eller gruppens ligelige anerkendelse, nydelse eller menneskerettigheder på et hvilket som helst område af samfundslivet (BKI nr. 55 af 04/08/1972).

Diskriminationens konsekvenser

Diskrimination af etniske minoriteter på arbejdspladsen medfører en række konsekvenser for både samfundet, arbejdspladsen og det enkelte individ eller gruppe. Dette vil blive belyst følgende.

¹ Se *projektets operationaliserede diskriminationsbegreb* for begrebsdefinition.

Diskrimination kan ifølge politologen Anna Appelt medføre, at de diskriminerede minoriteter bliver skubbet ned til det laveste niveau af samfundet, hvori forskellige former for udsathed og ulighed forstærker hinanden, såsom marginalisering, arbejdsløshed, fattigdom mm. (Slot, 2011, s. 12).

Udover samfundet er der også fordele for arbejdspladsen og dens værdiskabelse, når diskrimination på baggrund af etnicitet modvirkes. McClain & Scott, der bl.a. har skrevet om diversitet i arbejdskraften, mener at det er vigtigt at modvirke diskrimination og medtænke bl.a. etnisk diversitet i arbejdskraften, da det fremmer problemløsning, adgang til mere information, højere grad af kreativitet, bedre beslutningstagning mm. (McClain & Scott, 2014 s. 134). I dansk kontekst har Lotte Holck, som er forsker fra CBS, lavet en undersøgelse om diversitet på arbejdspladsen, hvori hun fandt, at arbejdsteamer med høj repræsentation af mangfoldighed, øgede potentialet for positivt samarbejde, høj social samhørighed blandt kolleger og forbedret trivsel på arbejdspladsen (Holck, 2018). Omvendt vil en mere homogen arbejdsgruppe fremme hurtig enighed, begrænset informationssøgning og diskussioner, hvilket kan føre til dårligere problemløsning og resultater (Lead the Talent, 2018).

Diskrimination på baggrund af etnicitet på arbejdspladsen kan også have mange forskelligartede konsekvenser for det enkelte individ eller gruppe. Ifølge McClain & Scott dømmer mennesker ofte andre på baggrund af ydre faktorer, såsom hudfarve, udseende, etnicitet, køn mm., når der ikke er mere information tilgængelig omkring individet. Diskrimination på baggrund af etnicitet kan medføre, at et individ eller en gruppe bliver devalueret på baggrund af forudindtagede holdninger omkring deres etnicitet og hermed forbundne holdninger omkring deres opførsel, værdier, kundskaber og kompetencer. Nogle kan have en bevidst eller ubevidst forståelse af, at etnisk forskel er tilstrækkelig til at tillægge en gruppe mindre værdi end andre. Disse forudindtagede holdninger kan medføre at mennesker dømmer hinanden for at være enten værdige eller uværdige i forbindelse med adgang til en specifik opgave, ydelse, fællesskab eller lignende. Som resultat heraf kan de diskriminerede få en fastlåst karriere, sværere at oparbejde sig til forfremmelse og manglende anerkendelse af kvalifikationer. Diskrimination kan altså fastholde eller skubbe individer og/eller grupper ud i en udsat position (McClain & Scott, 2014, s. 132-134). Yderligere kan diskrimination af et individ eller en gruppe ødelægge deres selvtillid, selvrespekt, værdighed og medføre en følelse af afmagt. Derudover kan det være ødelæggende for identiteten, relationen til andre i samfundet, og det kan få individet eller gruppen til at reevaluere deres plads heri (Aymer & Okitikpi, 2010, s. 10-11).

En række professorer og ph.d. studerende fra Wisconsin-Madison Universitet, har foretaget et litteraturstudie af kvantitative undersøgelser fra USA om sammenhængen mellem diskrimination på arbejdspladsen og individuelle fysiske og psykiske konsekvenser heraf. Diskrimination på arbejdspladsen fører bl.a. til forhøjet blodtryk, kvalme, hovedpine og andre smerter. Derudover kan det medføre angst, PTSD, depression, stress mm. (Byun, Triana & Trzebiatowski, 2018, s. 317-319).

I litteraturen er diskrimination præsenteret som værende monolitisk og ensartet og dens effekter og manifestationer er ligeledes også præsenteret som monolitiske og ensartede. Dog kan der være store forskelle på hvad minoriteter oplever, når de bliver udsat for diskrimination, men der kan på samme tid også være en række centrale ligheder i disse oplevelser (Carter, 2003, s. 10). Pointen med dette er, at diskrimination ikke altid er direkte og gennemsigtig, men ofte er indirekte og skjult (Carter, 2003, s. 75). Dette gør, at diskrimination i høj grad er vanskelig at påvise. F.eks. kan en person med etnisk minoritetsbaggrund mistænkte, at de er blevet forskelsbehandlet på baggrund af deres etnicitet, men kan ikke påvise dette, da beslutninger taget på baggrund af fordomsfulde og racistiske tanker ofte ikke kommer direkte til orde (Bradley & Healy, 2008, s. 63). Dette er *skjult diskrimination*, hvilket er en subtil form for diskrimination. På trods af, at den er subtil menes der, at den volder den samme psykiske og emotionelle skade som den direkte diskrimination (Aymer & Okitikpi, 2010, s. 14).

Ovenstående gennemgang viser at diskrimination på arbejdspladsen er ulovlig forskelsbehandling, som kan have store konsekvenser for individet, arbejdspladsen og samfundet. Ca. halvdelen af personer med ikke-vestlig etnisk minoritetsbaggrund har oplevet diskrimination, og mere specifikt har ca. 23% af ikke-vestlige minoriteter oplevet diskrimination på arbejdspladsen.

Dog er der ikke lavet dybdegående undersøgelser om hvilke komplekse dynamikker, der konkret forekommer, når en person med etnisk minoritetsbaggrund fra et ikke-vestligt land bliver diskrimineret på arbejdspladsen. Dette vil i nærværende projekt blive undersøgt fra de diskrimineredes perspektiv, herunder hvordan diskrimination føles og opleves.

Problemformulering

Hvordan kommer diskrimination af personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande til udtryk på arbejdspladsen og hvordan påvirker diskriminationen disse personer?

Projektets operationaliserede diskriminationsbegreb

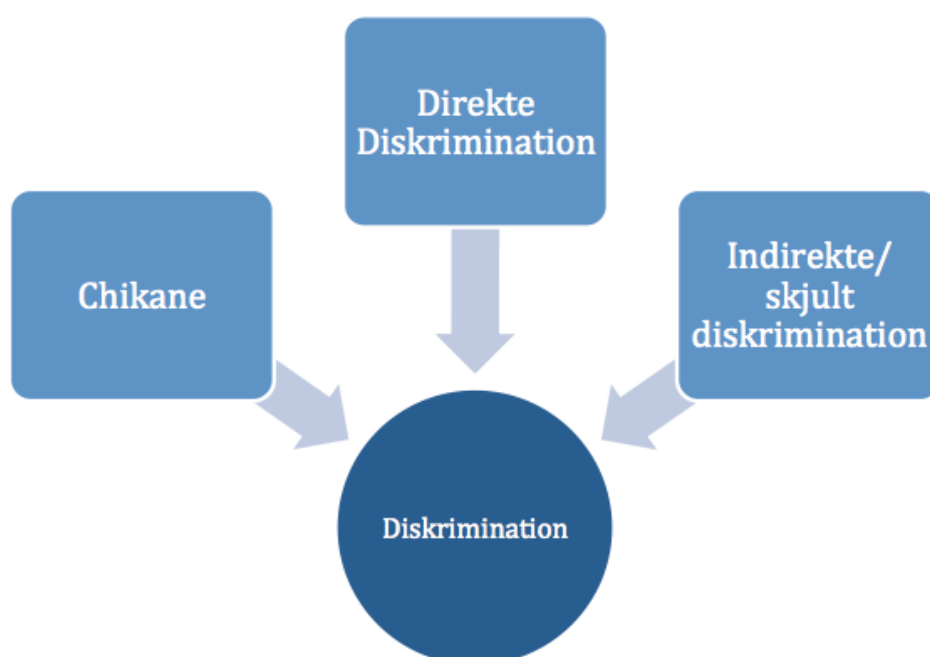
Ifølge førnævnte SFI rapport om måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, fremføres vigtigheden af at have et operationaliseret diskriminationsbegreb, da det ellers er svært at vurdere hvad der præcis undersøges (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 8). Kort fortalt betyder *operationalisering*, at man omsætter et abstrakt teoretisk begreb til noget konkret, som man kan undersøge empirisk (Monrad & Olesen, 2018, s. 300).

I dette projekt er *direkte diskrimination*, *chikane* og *indirekte eller skjult diskrimination* blevet anvendt som baggrund for empiriindsamlingen og den senere analyse. Nærværende begreber er blevet afstemt og italesat med informanterne, i skik med den fænomenologiske tilgang.

Direkte diskrimination er når et individ åbenlyst og med bevidste motiver bliver forskelsbehandlet i form af f.eks. udelukkelse eller ringere behandling på baggrund af deres etnicitet, religion, køn, seksualitet, mm. F.eks. kan en medarbejder på baggrund af etnicitet nægtes i at deltage til personalemøder. Årsagen til denne form for forskelsbehandling er ofte ikke tvivlsom (Mikkelsen, 2012, s. 215-216). Denne form for diskrimination er ifølge tidligere nævnte lovgivning forbudt.

Chikane er forskelsbehandling, hvor der finder en uønsket optræden sted i relation til et individs etnicitet, køn, seksualitet eller lignende, med det formål at krænke individets værdighed samt skabe et nedværdigende, ubehageligt eller truende klima for individet. Dette kan f.eks. bestå af nedværdigende vittigheder eller ytringer, baseret på en persons etnicitet (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 27). Denne form for diskrimination er, som tidligere nævnt, også forbudt ved lov.

Indirekte² eller skjult diskrimination forstås i nærværende projekt som en subtil verbal eller nonverbal form for forskelsbehandling, hvori det for offeret ofte er vanskeligt at afkode hensigten bag handlingen. Eksempelvis hvis der udelukkende bliver ført tilsyn med en minoritetsmedarbejders arbejdsopgaver eller hvis de bliver behandlet som værende mindre intelligente, uden at der forekommer en udtrykkelig årsag herfor. Denne type diskriminations subtile og skjulte natur, gør det vanskeligt for offeret at frembringe konkrete beviser der kan understøtte, at de har været udsat for diskrimination (Aymer & Okitikpi, 2010, s. 14).



² Dette begreb skal ikke forveksles med den juridiske definition på *indirekte diskrimination*

Projektets fænomenologiske antagelser

I dette afsnit præsenteres fænomenologi som videnskabsteoretisk retning og hvordan den er anvendt metodisk i projektet.

Fænomenologi er en generel teori om, hvordan virkeligheden fremtræder for den menneskelige bevidsthed og man søger her at beskrive og analysere den. Fænomenologien er af den opfattelse, at en genstand er summen af de sanseindtryk vi har af den og at der ikke er en såkaldt ”skjult kerne” bag sanseindtrykkene. Man skal derfor ikke spekulere over hvad verden ”er”, men kun forholde os til de sanseindtryk, som vi indhenter gennem de empiriske observationer. Dvs. at man ikke bør søge ”objektiv” viden, da subjektiviteten er umulig at fjerne fra erkendelsen (Holm, 2018, s. 37-40).

Menneskets *livsverden* er inden for fænomenologien en betegnelse for den primære referenceramme for menneskets tanker og handlinger, som er fyldt med mening og betydning, der er tavs og som gennem analyse er mulig at afdække (Andersen & Koch, 2015, s. 245-246). Et af fænomenologiens grundantagelser er, at vores erfaringer og oplevelser ikke blot er en spejling af verden, men at subjektet også aktivt er med til at tilskrive verden mening, hvilket vil sige at virkeligheden får mening gennem subjektets erfaring (Monrad, 2018, s. 113).

Fænomenologien stræber efter en radikal åbenhed og at forskeren metodisk indgår i en åben og fordomsfri undersøgelsespraksis. Husserl, som er fænomenologiens grundlægger, brugte betegnelsen *epoché* (at holde tilbage) til at beskrive denne fænomenologiske metode, hvori man søger at undlade at tage noget for givet på forhånd. Forskeren skal søge at se bort fra ethvert konkret erfaringsindhold om det pågældende emne, for at nå frem til det essensen (Andersen & Koch, 2015, s. 244).

Grunden til at fænomenologien er udvalgt til at hjælpe med at besvare nærværende forskningsspørgsmål skyldes, at projektet er interesseret i at undersøge informanternes egne oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen samt dynamikkerne heri, da der som tidligere nævnt, er mangelfuld forskning på præcis dette område. Da fænomenologien koncentrerer sig om menneskets erfaringer og hvordan verdenen fremtræder for den enkelte, samt hvordan forskeren kan hjælpes med at se verdenen ud fra subjektets perspektiv, er det en egnet videnskabsteori for dette projekt.

I det følgende gives en forklaring af hvordan fænomenologien er anvendt metodisk i nærværende projekt.

Man kan ifølge Jacobsen, Kauffmann, Madsen, Schnack & Wahlgren forenkle den fænomenologiske metode til et par centrale regler.

Ifølge en af reglerne bør man sætte parentes om ens forforståelse og forud givne antagelser således, at forskeren afholder sig fra uden videre at godtage en antagelses gyldighed. Dette er ikke ensbetydende med, at man benægter antagelsen. Ifølge fænomenologien skal vi anse verden, som den fremtræder for subjekterne. Hvis forskeren sætter parentes om sine egne antagelser, bliver man hjulpet med at se virkeligheden ud fra dette perspektiv (Jacobsen, Kauffmann, Madsen, Schnack & Wahlgren, 2018, s. 181).

I praksis gjorde jeg dette ved bl.a. at vælge det semistrukturerede forskningsinterview som metode for at indsamle min empiri, således at jeg kunne forebygge at mine forforståelser determinerer projektets konklusioner. Den semistrukturerede interviewmetode er specifikt udvalgt, da den levner plads til informanternes fortællinger, indvendinger og meninger, og således at egne forforståelser og hypoteser omkring emnet kunne blive udfordret gennem informanternes udtalelser (Brinkmann, 2014, s. 38-39). Derudover fokuserede jeg i tråd med den semistrukturerede interviewmetode også på at få informanterne til at uddybe deres erfaringer, og i særdeleshed de erfaringer der optagede informanterne, ved at stille uddybende spørgsmål til disse.

En anden regel handler om, at man ikke bør *forklare*, men at man i stedet bør *beskrive*. Dvs., at når forskeren har etableret en åben erfaring af et givent område, så bør man uddybe og fastholde denne erfaring, frem for at forklare den eller finde mening i den umiddelbart efter man har gjort sig erfaringen, f.eks. ved brug af teorier, hvilket kan medføre at erfaringen bliver indordnet i specifikke videnskabelige måder at anskue virkeligheden på, fremfor at erfaringen bliver registreret så præcis som mulig. Gennem konkrete beskrivelser sikrer forskeren et bredt og åbent erfaringsmateriale, som man senere kan fortolke (Jacobsen, Kauffmann, Madsen, Schnack & Wahlgren, 2018, s. 182).

Måden hvorpå jeg sikrede dette i projektet var bl.a. ved at afholde mig fra på forhånd at fastsætte en række teorier, der skulle danne grundlag for min interviewguide og dermed kunne påvirke informanternes udsagn. Dette er ikke ensbetydende med, at jeg ikke indsamlede viden, inden jeg indsamlede min empiri. Jeg undersøgte emnet, for at få en bredere og bedre forståelse af den, og for at jeg kunne udfordre og nuancere mine egne forforståelser om diskrimination. Teorierne er dermed fast udvalgt efter empiriindsamlingen, men er inden empiriindsamlingen blevet bevidst anvendt som vidensgrundlag.

Fænomenologien har også mødt kritik, herunder om det overhovedet er muligt at undersøge et givent fænomen forudsætningsløst, og om det er frugtbart at betragte neutralitet som en videnskabelig kvalitet, når fordomme kan anses som værende et menneskeligt grundvilkår og noget, som kan være produktivt for erkendelsen. I forbindelse med dette har senere fænomenologer nedtonet det fænomenologiske krav om absolut åbenhed og indset, at det ikke er muligt at møde noget forudsætningsløst, selvom man bør efterstræbe det (Holm, 2018, s. 37-40). Jeg har i den forbindelse oplevet en række udfordringer i den praktiske anvendelse af fænomenologien i nærværende projekt, som jeg vil uddybe.

For det første mener fænomenologien som tidligere nævnt, at forskeren bør anvende *epoché*, altså at holde tilbage med at forklare noget på forhånd og tilsidesætte sine forforståelser (Andersen & Koch, 2015, s. 244). Dette kan være vanskeligt at overholde fuldstændigt i praksis, da forskeren altid vil have en form for forforståelse i kraft af eksempelvis sit forskningsspørgsmål, hypoteser, emneafgrænsning mm. Det man kan gøre i denne situation er, at man kan være bevidst om sine forforståelser, således at man hurtigt kan bemærke dem, når de kommer til udtryk og derefter udfordre dem (Monrad, 2018, s. 113-114).

En anden udfordring jeg ift. fænomenologien er stødt på omhandlede definitionen af diskrimination. Ifølge SFI rapporten, der giver nogle metodiske råd til måling af etnisk diskrimination, er det for en undersøgelse essentielt at italesætte diskriminationsbegrebet således, at der er gennemsigtighed og systematik i det der præcis undersøges (Jacobsen, Jensen, Knudsen, Tørslev & Weibel, 2012, s. 6-8). Derudover mener Monrad og Olesen også, at det for undersøgelser af emner såsom diskrimination kræver en klar operationalisering og begrebsliggørelse af hvad diskrimination er, hvilke former man vil undersøge og hvad der skal til for, at noget betragtes som diskrimination (Monrad & Olesen, 2018, s. 300). På forhånd at afgrænse og konkretisere et begreb, som danner grundlag for ens undersøgelse og som også kan have indflydelse på informanternes udtalelser, er ikke i skik med fænomenologien. Dog kan afholdelsen af dette påvirke projektets validitet³.

For at forsøge at handle i skik med fænomenologien og på samme tid have et operationaliseret diskriminationsbegreb, blev alle informanter under interviewet bedt om at definere diskrimination, således at jeg kunne opnå indsigt i hvordan de forstår diskrimination, samt forventningsafstemme og italesætte direkte om vi forstår og taler om det samme fænomen. Derefter blev informanternes definitioner af diskrimination sammenholdt med projektets operationaliserede diskriminationsbegreb.

³ Se afsnittet *validitet* for uddybning.

Projektets kvalitative forskningstilgang

I dette afsnit introduceres projektets kvalitative forskningstilgang, samt interview som kvalitativ metode og argumentation for valget af disse for projektet. Derudover belyses underemnerne interviewguide, udvælgelse af informanter, præsentation af informanter, forskningsetik og forskerrolle.

Den kvalitative tilgang er interesseret i at undersøge, hvordan mennesker forstår deres erfaringer, hvordan de konstruerer deres verden og hvilken mening de tillægger deres oplevelser. Der er mange forståelser af hvad kvalitativ forskningstilgang er, men det kan beskrives gennem fire fællesnævner, som vil blive gennemgået følgende.

Den første er *fokus på mening og forståelse*. Det overordnede formål med den kvalitative forskning er at opnå en forståelse af hvordan folk forstår deres liv. Fokus er at forstå fænomenet fra informantens perspektiv og ikke fra forskerens.

Det andet karakteristika er, at *forskeren er det primære instrument for dataindsamlingen samt for analysen*. Mennesket er i stand til at give en hurtig respons, er adaptivt og kan give og modtage respons både verbalt og nonverbalt, hvilket er en nødvendighed for indsamlingen af data gennem denne tilgang.

Det tredje karakteristika er at den kvalitative *proces ofte induktiv*. Dvs. at forskerne indsamler data ofte, men ikke altid, for at bygge koncepter, hypoteser eller teorier. Her kombinerer forskeren brudstykker af information til et større tema og arbejder fra det specifikke til det generelle.

Det sidste kendetegn er, at *datamaterialet i høj grad er deskriptivt*. Den kvalitative tilgangs empiriske data er altså baseret på ord for at formidle, hvad forskeren har lært om fænomenet, mens den kvantitative tilgangs empiriske data er baseret på tal (Merriam & Tisdell, 2016, s. 14-17).

Til indsamling af det empiriske data for dette projekt er det semistrukturerede forskningsinterview valgt som metode. Interview er kendetegnet ved, at forskeren stiller informanten spørgsmål, hvorefter informanten tilkendegiver sit subjektive perspektiv på emnet, der gennem sproget omsættes til data (Frederiksen, 2018, s. 91). Det semistrukturerede forskningsinterview levner større plads til opfølgning på de emner, som informanten anser som værende vigtige. Formålet med denne metode er at indhente beskrivelser af informantens livsverden, for senere at meningsfortolke de beskrevne fænomener (Brinkmann, 2014, s. 38-39). I det semistrukturerede forskningsinterview er der ofte overordnede emner og forslag til spørgsmål, der kan stilles til selve interviewet fremfor en

mere struktureret guide. I denne metode er det forskerens skøn, der er afgørende for om spørgsmålene skal følges stringent eller hvor tæt der skal følges op på informantens svar, så nye retninger kan åbnes (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 151).

Grunden til at den kvalitative forskningstilgang og det semistrukturerede forskningsinterview er udvalgt som metode for indsamlingen af data, er da projektets forskningsspørgsmål koncentrerer sig om et *hvordan-spørgsmål*, hvorfor der kan argumenteres for, at der lægges op til en mere dybdegående analyse og fortolkning af informanternes erfaringer med diskrimination på arbejdspladsen. Forskningsspørgsmålet er afgørende for valget af relevant dataindsamlingsmetode (Frederiksen, 2018, s. 90). Projektet interesserer sig for deskriptive erfaringer om diskrimination og at forstå de dynamikker, der forekommer i diskriminationsprocessen. Hertil er den kvalitative tilgang og det semistrukturerede forskningsinterview hensigtsmæssig at anvende, da disse i høj grad egner sig til udforskning af individuel levet oplevelse (Brinkmann, 2014, s. 69).

Interviewguide

En interviewguide kan anses som et script, der strukturerer interviewforløbet. Interviewguiden kan indeholde nogle overordnede emner eller en detaljeret liste med konkrete spørgsmål. Jo mere spontan og løs guiden er, desto større er sandsynligheden for at der vil fremkomme spontane, levende og uventede svar (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 151-152). Interviewguiden for dette projekt er konstrueret ved brug af én side med to spalter, hvori den ene spalte indeholder forskningstemaer, mens den anden indeholder interviewspørgsmål i hverdagsprog ud fra de forskellige forskningstemaer (Brinkmann, 2014, s. 84-85)⁴.

Interviewguiden for dette projekt er udarbejdet i skik med den kvalitative tilgang, den semistrukturerede interviewmetode, samt den fænomenologiske tilgang, hvori der bl.a. skal levnes plads til informanternes livshistorier og ens forforståelser skal tilsidesættes. Interviewguiden indeholder derfor *forslag* til spørgsmål ud fra de bevidstgjorte forudindtagede forskningsemner, hvormed guiden hverken er et lukket spørgeskema eller en åben hverdags samtale (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 45). Som tidligere nævnt på s. 14 var disse forskningsemner og teorier ikke fastlagt på forhånd, men emnerne blev i skik med fænomenologien synliggjort og bevidstgjort som forforståelser og blev derfor under interviewprocessen anvendt som forslag. Mange af

⁴ Se bilag for interviewguide.

spørgsmålene i interviewguiden var derfor også af åben karakter, således at informanten fik muligheden for at komme med spontane og deskriptive beskrivelser af hvad de selv anså som værende væsentligt angående fænomenet (Brinkmann & kvale, 2009, s. 155), og så mine forforståelser om emnet kunne udfordres.

Udvælgelse af informanter

Udvælgelsen af informanter har for nærværende projekt bestået af metoden *maksimal variation*, hvori man udvælger informanter, der er forskellige på centrale dimensioner og man derved forsøger at forstå betydningen af denne variation for problemstillingen (Brinkmann, 2014, s. 82). I projektet er informanterne udvalgt på baggrund af variationer i køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund og erhvervsområde. Derudover var det et krav, at alle informanter skulle have en ikke-vestlig etnisk minoritetsbaggrund og at de har oplevet diskrimination på enten deres tidligere eller nuværende arbejdsplads.

Der er blevet anvendt to strategier for at få adgang til informanterne.

Den første strategi består af adgang gennem ens netværk. Ulempen ved denne strategi er dog, at der er risiko for, at ens egen sociale baggrund og netværk kommer til at præge datamaterialet (Monrad, 2018, s. 132). Det blev derfor sikret, at de informanter, der blev lokaliseret via eget netværk, ikke havde fælles minoritets- eller uddannelsesbaggrund som undertegnede. Dette var med henblik på at sikre, at datamaterialet ikke blev påvirket samt ensartet.

Den anden strategi, der er anvendt er at kontakte informanter, jeg ikke kender direkte. Denne strategi kræver et grundigt forarbejde, hvori man beskriver projektets problemstilling og ens forventninger til informanten tydeligt, så informanten har et godt grundlag for at afgøre, om de ønsker at deltage eller ej (Monrad, 2018, s. 133). Her har jeg lavet et opslag i Facebook-gruppen *Muslimere til Stemmeboksene*. Gruppen blev oprettet med det formål at motivere muslimer til at stemme til Folketingsvalget 2019 og deltage i demokratiet, uanset politisk tilhørsforhold. Gruppen består af over 25.000 medlemmer.

Derudover har jeg lavet et opslag i Facebook-gruppen *Stop Diskrimination*, som beskrives som en folkebevægelse mod diskrimination i alle dens former. Gruppen består af over 6.000 medlemmer.

Jeg har også lavet et Facebook-opslag i gruppen *Mino Students*, som er grundlagt af foreningen Mino Danmark. *Mino Students* er en netværksgruppe for minoritetsetniske studerende på

videregående uddannelser, der ønsker at nedbryde barriere mht. at komme i beskæftigelse efter endt uddannelse, negative oplevelser med beskæftigelse, frafald fra studier mm. Gruppen består over 260 medlemmer.

Opslagene blev modtaget positivt af grupperne, og blev yderligere videredelt af medlemmerne. Jeg modtog mange henvendelser fra folk der havde oplevet diskrimination på deres arbejdspladser. Jeg modtog også mange henvendelser fra personer, der havde oplevet diskrimination i forbindelse med deres jobsøgning, men disse personer fik afslag, da det ikke var projektets fokus.

De to ovenstående strategier er anvendt samtidigt, for at få adgang til en bredere gruppe af informanter, der karakteristisk også adskiller sig fra hinanden.

Præsentation af informanter

Jabin er en muslimsk kvinde i midt 30'erne med somalisk baggrund, som har taget uddannelse som SOSU-assistent og arbejdede i en tidsbegrænset stilling på et plejehjem for demente borgere, hvor hendes leder diskriminerede hende gentagende gange. Hun fik bl.a. ikke tilladelse til at deltage til teammøderne eller adgang til borgernes helbredsoplysninger på lige fod med andre kolleger. Jabin klagede til kommunen over denne behandling.

Camilla er en kvinde i midt 20'erne med indisk baggrund, der under sin barndom blev adopteret af etniske danske forældre. Hun er konverteret til islam og bærer tørklæde. Hun arbejdede i et halvt år på et mindre hotel som rengøringsassistent, hvor hun af sin leder oplevede at blive chikaneret og diskrimineret gentagende gange bl.a. på baggrund af sin seksualitet og religion. Camilla valgte at opsigte stillingen som resultat heraf.

Jamal er en muslimsk mand i start 30'erne med tyrkisk/kurdisk baggrund, der i dag arbejder på en statslig arbejdsplads. Han har kontoruddannelse med speciale i offentlig administration. Han har i sine to tidligere stillinger oplevet diskrimination. Den ene foregik på en anden statslig arbejdsplads, hvor han var ansat tidsbegrænset i to år. Her startede en HR-kollega et rygte om, at han havde et negativt syn på kvinder med autoritet. Den anden episode forekom under hans ansættelse i fagbevægelsen, hvor han var ansat i to år. Her søgte han en intern stilling og blev fravalgt på baggrund af, at han ikke drikker alkohol.

Nura er en muslimsk kvinde i midt 20'erne med iransk baggrund, der arbejder som kok på sjette år på et større hotel, hvor hun også er tillidsrepræsentant. Hun har en bachelor i komparative kulturstudier. Hun har haft to episoder med diskrimination af sin kollega og direktør. Kollegaen udtrykte at hun skulle rejse ud af Danmark, og direktøren satte hende på flere vagter uden aftale, og mente at Nura skulle være taknemmelig for, at direktøren havde givet hende arbejde. Nura klagede over kollegaen til ledelsen og sagde fra overfor sin direktør.

Tahir er en muslimsk mand i midt 20'erne med palæstinensisk baggrund, der i dag er sociologistuderende og arbejdede i et år som pædagogmedhjælper på en vuggestue. Han oplevede her diskrimination af to af sine kolleger, hvor kollegerne talte til ham i en hård tone, ikke inddrogede ham i beslutninger, havde mindre tiltro til hans intelligens og kompetencer og udsatte ham for seksuel chikane.

Henna er en muslimsk kvinde i midt 30'erne med somalilandsk baggrund, der har læst almen erhvervsøkonomi med en overbygning i ejendomsadministration og arbejder i dag i en stor dansk virksomhed, hvori hun har været ansat i over et år og har ansvar for udlejning og administration. Hun oplever gentagende gange diskrimination af sine to kolleger i form af fraværende kommunikation, bagtaleri og tilsyn og kontrol af hendes arbejde, selvom det ikke er en del af deres arbejdsopgave. Henna har konfronteret kollegerne, men oplever fortsat denne behandling.

Forskningsetik

Forskningsetik omhandler hvordan forberedelses-, udførelses- og formidlingsfasen i et forskningsprojekt kan forløbe, således at de involverede parter lider mindst mulig overlast. Forskningsetik er en betegnelse for en række grundlæggende etiske principper og regler, der kan karakteriseres som god videnskabelig praksis. Grundlæggende handler etik om at gøre "det gode" (Carlsen, 2018, s. 253-254).

Ifølge Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd bør forskeren tage hensyn til de involverede personer eller befolkningsgrupper, som forskningen berører, undgå at volde unødigt besvær eller unødigt krænke andres privatliv, samt udvise størst mulig hensyn til de berørtes følelser og interesser (Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd, 2002).

Under projektets empiriindsamling blev flere informanter følelsesmæssigt berørte af emnet. En af informanterne begyndte at græde, da der blev dykket dybere ned i hendes oplevelser med diskrimination:

Mig: ”Mit næste spørgsmål var nemlig hvordan kan man være sikker på at det er pga. ens baggrund at du bliver diskrimineret?”

J: ”Jeg tror at det er pga. mit tørklæde, mit sprog og min hudfarve tror jeg. Men... (stilhed).”

Mig: ”Sagde de noget specifikt?”

J: ”Jeg tror at jeg bliver ked af det (begynder at græde)”.

Mig: ”Bare tag den med ro, træk vejret (giver hende en serviet)”.

J: ”Jeg vil ikke tænke over det.”

Mig: ”Nej, det forstår jeg godt. Det er rigtig hårdt. Og når jeg stiller dig de her spørgsmål, så er det overhovedet ikke fordi jeg vil gøre dig ked af det eller gøre dig fortræd eller noget som helst. Jeg vil bare rigtig gerne lære om det og bevise for folk at det her det sker. Jeg ved det er rigtig svært.”

J: ”(mens hun græder) Du skal sende dem til mig. Dem der ikke tror at det er rigtigt. Det er en undskyldning. Det er diskrimination. Der er nogle der racister, rent racister, men de siger det ikke direkte, de siger det indirekte. Forstår du? De siger ikke til dig, at du er sort eller at du er muslim eller whatever, men de angriber med kropssprog, de viser dig det verbalt og uverbalt. Du kan mærke deres *kropssprog* (hæver stemmen) hvor meget *hate*, how much they hate you, oh my God (stemme ryster).” (Jabin, 2019).

I ovenstående citat bliver informanten følelsesmæssigt berørt og ønsker i første omgang ikke at besvare spørgsmålet. Jeg kunne her vælge at respektere, at hun ikke ønsker at besvare spørgsmålet, da det emotionelt er hårdt for hende, og dermed risikere et overfladisk empirisk materiale eller vælge at insistere på besvarelsen af spørgsmålet og dermed risikere at krænke informantens intimsfære. Den åbenhed, personlige nærhed og intimitet der bl.a. kendetegner kvalitativ forskning, kan være forførende og kan få deltagerne til at opgive information, som de senere muligvis vil fortryde. Det kræver at forskeren er opmærksom på hvor langt han eller hun bør gå ind i informantens udtalelser, for ikke at krænke informantens intimsfære (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 92). Dybdegående følelsesladede udtalelser bør derfor indhentes og publiceres med varsomhed, og der bør i den forbindelse tages stilling til om den følelsesladede information er indhentet på baggrund af, at det blot er lykkedes forskeren at indhente følelsesladet information eller om indhentningen beror på en saglig argumentation om at sætte fagligt og politisk fokus på emnet (Carlsen, 2018, s. 269).

Måden jeg formåede at balancere dette på, var ved at have fokus på forskningsspørgsmålet. Da forskningsspørgsmålet bl.a. indebærer en undersøgelse af hvordan diskriminationen påvirker personerne bl.a. emotionelt, tillod jeg mig på en nænsom og empatisk måde at insistere på et svar på de spørgsmål som jeg stillede, på trods af at informanterne blev følelsesmæssigt berørte. Hvis jeg kunne mærke modstand fra dem i forbindelse med et spørgsmål, understregede jeg at jeg ikke ville gøre dem fortræd eller lignende, men at jeg spurgte for forskningens skyld. Dette førte til at informanterne svarede på spørgsmålet. Derudover understregede jeg, at de ville være anonyme. Det skal dog også påpeges, at alle interviewede informanter havde deres eget ønske om at dele deres erfaringer med diskrimination for bl.a. at sætte fokus på diskrimination og bekæmpe det, hvilket også kan være en medspillende faktor i at de delte følelsesladet information.

Forskerrolle

Under empiriindsamlingen kan forskeren tilstræbe en passiv eller aktiv rolle og dermed være mere eller mindre medkonstruktør af data (Monrad, 2018, s. 121). Ifølge fænomenologien skulle jeg forholde mig så fordomsfri som mulig og søge at dykke ned i subjektets livsverden. Jeg formulerede derfor min interviewguide ud fra dette formål og konkret ud fra den semistrukturerede metode, da den levnedde plads til at informanten kunne komme med egne udtalelser, som de fandt relevant og som jeg kunne stille uddybende spørgsmål til. Min forskerrolle har været en blanding af

både passiv og aktiv; passiv da jeg søgte at fokusere på informantens udtalelser og livsverden og aktiv, da jeg spurgte ind til informantens udtalelser og samtalen dermed var mere dynamisk.

Derudover havde jeg ud fra tidligere erfaringer med interviewundersøgelser af etniske minoritetsgrupper en hypotese om, at min egen minoritetsbaggrund kunne påvirke forskningen. Jeg har tidligere erfaret, at min minoritetsbaggrund har haft indflydelse på om informanterne takkede nej eller ja til interviewet og på den type information de valgte at dele med mig. I nærværende interviews talte jeg afslutningsvist med informanterne om dette. 4 ud af 6 informanter svarede, at min etnicitet havde indflydelse på interviewet og i særdeleshed på den type af information de valgte at dele. Eksempelvis fortalte en af informanterne, som er sociologistuderende:

T: ”Jeg synes at det var rart (griner). Det har været hyggeligt (griner). Det er rart at der er et sted, hvor jeg kan sige tingene som de er, uden at jeg sådan skal forhandle det væk. Med en hvid person, så skal man sådan udelade nogle detaljer og fremhæve andre.”

Mig: ”Tror du at det er fordi jeg har en etnisk minoritetsbaggrund, at du kan sige tingene direkte?”

T: ”Jeg tror at det er det og du har det her (peger på feminisme og antiracisme klistermærker på computeren) og at du er forsker, altså studerende og jeg har selv siddet i en situation hvor jeg har snakket om de her ting og så har jeg på alt i verden have, at du siger det præcis som du har det. Sådan præcis som det er i ens hoved, uden at man skal søge bekræftelse fra den anden, så tror jeg egentlig at det er meget rart, for så kan jeg sige det som det er og så kan du nørde med det bagefter (griner).” (Tahir, 2019).

Citatet viser at han både lægger vægt på min etniske minoritetsbaggrund, min position som studerende der læner sig op af sociologi og mine klistermærker på computeren, der indebærer politiske standpunkter. Ifølge Vitus kan forskningen ikke skrive sig ud af diskurser og politiske kampe og det er vigtigt at forholde sig til, hvordan disse positioneringer påvirker forskningen (Vitus, 2018, s. 287-288). Mine klistermærker har muligvis bevirket, at jeg ifølge fænomenologien

ikke har formået at være fuldstændig fordomsfri og det har indirekte også medført, at min forskerrolle her har været aktiv. Klistermærkerne har over for ovenstående informant muligvis indirekte udvist mit eget standpunkt vedrørende diskrimination. Det er, ifølge Monrad, ikke altid at forskeren kan styre om de vil spille en mere aktiv eller passiv rolle i dataindsamlingen (Monrad, 2018, s. 121).

Alt i alt er det muligt, at genkendelighed på baggrund af forskellige faktorer fremmer tillid hos informanterne, som kan være afgørende for, om de deler specifik information og om de overhovedet takker ja til interviewet.

Teori

I dette afsnit redegøres for de centrale aspekter af de teorier, der vil blive anvendt til at analysere det empiriske materiale. Teorierne er ikke forbeholdt specifikke analyseafsnit, men bliver anvendt bredt i analysen, dog med fokus på forskellige aspekter:

Makro- og mikroaggressioner anvendes for at tydeliggøre den direkte og indirekte adfærd og handlinger, kollegerne og lederne anvender for at diskriminere informanterne.

Intersektionalitet vil blive anvendt for at forstå, hvilke identitetspositioner informanterne bliver diskrimineret på baggrund af og hvordan de samspiller med hinanden.

A Phenomenology of Whiteness anvendes for at forstå, hvilken effekt informanternes etnicitet har på deres udfoldelsesmuligheder og på den behandling de modtager af deres kolleger og ledere.

Stigma anvendes til at analysere, hvilke stereotype opfattelser, der hersker om informanterne og hvordan de gennem disse opfattelser bliver behandlet af deres kolleger og ledere. Derudover anvendes den til at analysere informanternes reaktioner og eventuelle strategier på stigmatiseringen.

Makro- og Mikroaggressioner

Teorien om *makro- og mikroaggressioner* vil blive anvendt ud fra Derald Wing Sue og Charisse C. Levchaks fortolkning. Levchak sætter i højere grad teorien i en arbejdsmarkedskontekst, men forholder sig dog kun til race, mens Sue fokuserer på både race, køn og seksualitet. Derudover har Levchak videreudviklet teorien, så der også kommer fokus på betydningen af relationen mellem offeret og aggressoren (Levchak, 2018, s. 29).

Overordnet er makro- og mikroaggressioner hverdagsinteraktioner, der kan være af direkte, indirekte, verbal eller nonverbal karakter. Der sendes herigennem nedgørende beskeder til individer baseret på deres etnicitet, køn eller seksualitet (Sue, 2010, s. 24). I det følgende forklares makro- og mikroaggressioner dybdegående.

Makroaggressioner er grove, direkte og dramatiske handlinger eller adfærd mod medlemmer fra specifikke grupper. Adfærden eller handlingen kan f.eks. være fysiske eller verbale angreb, herunder direkte nedladende kommentarer og trusler, baseret på seksualitet, etnicitet eller køn. Formålet er at angribe individets gruppeidentitet, skade eller såre offeret og få det til at føle sig uønsket og usikker. Årsagen til at nogle har en makroaggressiv adfærd overfor medlemmer af specifikke grupper, er da de anses som underlegne (Sue, 2010, s. 28).

Mikroaggressioner er både intentionelle, uintentionelle, verbale eller nonverbale handlinger eller adfærd, der er af indirekte og subtil karakter og som nedgør og underminerer følelser og oplevelser hos medlemmer af specifikke grupper. Det er en subtil besked om, at nogle grupper er underlegne ift. andre grupper. Selvom mikroaggressioner er indirekte og subtile, betyder det ikke, at de ikke kan have en dybdegående negativ indflydelse på offerets emotionelle, psykiske og fysiske helbred (Levchak, 2018, s. 17-23).

Det er f.eks. en mikroaggression når en person indirekte tilskriver en anden person tilhørende en specifik gruppe mindre intelligens eller når personer tilhørende specifikke grupper bliver behandlet som værende andenrangs borgere, hvor man videregiver en skjult besked om, at disse personer er mindre værdige og fortjener en diskriminerende behandling. Endnu et eksempel på mikroaggression er *seksuel objektivisering*, hvor man dehumaniserer og transformerer en person til et objekt og personens identitet, intelligens, følelser osv. passiviseres (Sue, 2010, s. 35-37). Det er også en mikroaggression, når en persons ideer, holdninger og følelser ignoreres eller når de holdes ude fra samtaler og derigennem ”usynliggøres” (Levchak, 2018, s. 42).

Levchak præsenterer *The oppression dynamics conceptual framework (undertrykkelsesdynamikkernes konceptuelle rammer)* for at forklare hvordan undertrykkelse er vedligeholdt på baggrund af en række dynamikker hos både den højere- og laverestående gruppe. Heri findes tre former for *undertrykkelsesdynamikker*.

Den første er *vertikale undertrykkelsesdynamikker*, som forekommer i undertrykkende interaktioner mellem højere- og laverestående grupper. Her agerer den højerestående gruppe sig på måder, som påvirker den laverestående gruppe negativt. Dog kan de laverestående også opføre sig på måder, som kan have negativ indflydelse på de højerestående, men den højerestående gruppe har den institutionelle og kulturelle magt til at støtte op omkring deres fordomme, vold, had mm. om den laverestående gruppe.

Den anden er *horisontale undertrykkelsesdynamikker*, hvori interne interaktioner mellem medlemmer af den højerestående gruppe og interne interaktioner mellem medlemmer af den laverestående gruppe vedligeholder og styrker undertrykkelsen. Medlemmer fra grupperne kan altså internt skade hinanden. Et eksempel på dette kan være, at forskellige minoritetsetniske grupper udviser had til hinanden.

Den sidste er *internaliserede undertrykkelsesdynamikker*, som forekommer når medlemmer fra den højerestående- og laverestående gruppe optager de dominerende forestillinger om deres egne

grupper, hvilket vedligeholder og forstærker undertrykkelsen. Herunder hører to underkategorier. Den første er *internaliseret dominans*, som er en adfærd der forekommer når medlemmer af den højerestående gruppe har accepteret gruppens sociale overlegne status som værende normal og fortjent. Den anden er *internaliseret subordination*, som er adfærd der forekommer, når medlemmer fra den laverestående gruppe optager den dominerende sociale forestilling om, at deres gruppe er underlegen (Levchak, 2018, s. 29-31).

Intersektionalitet

Intersektionalitet er en teori, der har rødder i afroamerikansk feminisme og blev først formuleret af Kimberlé W. Crenshaw i 1989. Crenshaw nævnte at den traditionelle forståelse af diskrimination baseret på enten race eller køn ikke i sig selv kunne forklare mange afroamerikanske kvinders diskrimination, og at man for at forstå disse oplevelser i deres helhed, må anskue de forskellige diskriminerende grundlag i samspil med hinanden (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 435-436). Crenshaw nævner i denne forbindelse, at minoritetskvinder ikke altid oplever racisme på samme måde som minoritetsmænd, og at sexismen også opleves anderledes af hhv. majoritetskvinder og minoritetskvinder (Crenshaw, 2006, s. 11).

Kort fortalt er intersektionalitet idéen om, at flere former for undertrykkelse interagerer med hinanden på multiple og komplekse måder.

Yderligere mener Crenshaw at der findes to former for intersektionalitet.

Den første er *strukturel intersektionalitet*, hvori politikker eller fremgangsmåder interagerer med strukturer af ulighed og som herigennem danner en sammensat byrde for især sårbare individer. Et eksempel på dette er diskrimination af *kvinder*, som allerede er marginaliseret grundet deres *minoritetsbaggrund*. Ifølge den strukturelle intersektionalitet kan oplevelsen af medlemskabet af en kategori variere fra medlemskabet af en anden kategori.

Den anden er *politisk intersektionalitet*, som refererer til hvordan kvinder, som er medlemmer af fællesskaber der er marginaliseret på baggrund af bl.a. race, køn, seksualitet, klasse mm., har organiseret sig for at ændre deres forhold. Her kan individer med multiple underordnede identiteter stå i et krydspres mellem to ofte modstridende politiske dagsordener, hvori den enkelte dagsorden alene ikke italesætter deres bekymringer udførligt (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 440).

Crenshaw inspirerede flere forskere, der videreudviklede teorien og anlagde andre perspektiver hertil.

Dorthe Staunæs, som er professor i socialpsykologi, har udviklet tre principper inden for intersektionalitet med et poststrukturalistisk udgangspunkt, hvori Crenshaws var mere socialkonstruktivistisk. Staunæs mener at der i krydset mellem de forskellige kategorier, forekommer en betydningsdannelse. Det er altså de forskellige identitetspositioner, der gensidigt konstituerer hinanden; dette kalder hun for det *ikke-additive princip*. Dette princip indebærer også, at de sociale kategorier hænger uløseligt sammen og ikke eksisterer som adskilte størrelser, som blot kan lægges sammen, men de producerer sammen effekter og processer, som er mere og noget andet end summen af enkeltdelene. De forskellige kategorier kan endvidere overdrive og underkende hinanden. Den sociale kategori forandres kvalitativt af måden de interagerer med hinanden på og bør derfor analyseres samtidigt.

Endnu et princip som Staunæs har formuleret er, at man i empirisk forskning ikke bør give nogen social kategori en *aksiomatisk primat*, hvilket vil sige at det ikke er muligt på forhånd at afgøre at køn eksempelvis er vigtigere end etnicitet.

Det sidste princip er det *majoritetsinkluderende princip*, hvori alle subjekter anses som intersektionelle og ikke blot kvinder, som i Crenshaws tilgang (Christensen & Jensen, 2011, s. 72-78).

A Phenomenology of Whiteness

Sara Ahmed har været professor i Race and Cultural Studies i Goldsmiths, University of London og fokuserer på intersektionelle studier om køn, race og seksualitet, hvordan kroppe og verdenen viser sig og hvordan magt er sikret og udfordret i hverdagen (Ahmed, 2019).

Ahmed søger gennem fænomenologien at beskrive *whiteness (hvidhed)*, mens hun tager udgangspunkt i en ikke-hvid krop, der befinder sig i en hvid verden. Hun mener at hvidhed orienterer kroppe i en specifik retning og har indflydelse på hvad de kan gøre og hvordan de optager et rum. Hvidhed kan fungere som en ubevidst dårlig vane, hvilket er grundlaget for ens sociale handlinger (Ahmed, 2007, s. 149). Teorien sætter fokus på sociale og institutionelle vaner og synliggør det, som er usynligt og baggrunden for social handling (Ahmed, 2007, s. 165).

Ifølge Ahmed er race med til at bestemme, hvad der er tilgængeligt og hvad man kan opnå. Race er ikke kun videregivet socialt, men også kropsligt; her mener hun, at man nedarver race fra

kolonialismen. Hun mener at hvidhed bliver reproduceret ved at anvende familiære metaforer såsom ”delt herkomst” overfor personer med samme race. Race er altså baseret på genkendelighed, som er genereret gennem ens arv af *nærhedsområder*, hvilket er en indgang til familiære rum, såsom institutioner. Hvide kroppe er altså komfortable med deres omgivelser, da deres omgivelser er en forlængelse og spejling af deres kroppe.

Institutioner kan altså optage egenskaber der er associeret med hvidhed. Denne optagelse af hvidhed i institutioner sker, når der forekommer en repetition af beslutninger over tid. Disse beslutninger kan bl.a. bestå af hvem der ansættes og hvor ressourcerne skal placeres i institutionen. Ved at ansætte og bringe nye kroppe ind i institutionen, kan man både forny og vedligeholde. Hvis ikke-hvide personer vil ind i institutionen, skal de optage hvidhed for at få adgang. Hvis ikke-hvide personer ankommer til en institution der har optaget hvidhed, bemærkes de og de bliver anset som værende afvigende og ude af kontekst (Ahmed, 2007, s. 156-159).

Ifølge Ahmed tolker mange ansættelsen af ikke-hvide i institutioner som en overvindelse af hvidhed og bruger det som et bevis på, at hvidhed ikke eksisterer længere. Italesættelsen af hvidhed af ikke-hvide, anses som værende et udtryk for utaknemmelighed, paranoia og stædighed. Dette viser hvordan ikke-hvide strukturelt anses som gæster og fremmede, hvilket er med til at holde ikke-hvide i specifikke positioner, selvom de formår at *move up (bevæge sig op)*. *Bevæge sig op*, er en forbindelse mellem privilegier og hvide kroppe. Ahmed mener at det ikke er nok at besidde ressourcer og privilegier, såsom økonomi og uddannelse, men at man kun kan komme op i et givent hierarki, ved at have en hvid krop eller som minimum ved at efterligne dens stil.

Ahmed bruger også begrebet *being not (ikke at være)* til at beskrive hvordan ikke-hvide kroppe kan begrænse et individs udfoldelse. Hun sammenligner det at være menneske med at være hvid og ikke at være hvid, som værende noget negativt. Hun sammenligner den ikke-hvide krop med et objekt og som ikke er i stand til at opnå noget. Disse personer kan pga. deres kroppe opleve at blive *stoppet*, hvilket er en handling, der har til formål at begrænse, føre tilsyn, blokere, forhindre, mm. ikke-hvide kroppe (Ahmed, 2007, s. 160-164).

Stigma

Ifølge sociologen Erving Goffman opstiller samfundet måder at inddele folk i kategorier på, som afgør hvilke egenskaber der skal opfattes som naturlige for medlemmer af hver kategori. Når man møder et fremmed menneske, vil man ofte ubevidst på baggrund af deres udseende kunne forudsige deres sociale identitet, herunder hvilken kategori de tilhører og hvilke egenskaber de besidder.

Disse første indtryk kan ubevidst omdannes til normative forventninger og retfærdige krav. Et individ kan blive reduceret fra at være et almindeligt menneske, til et nedvurderet menneske. Der er her tale om en særlig relation mellem den stereotype klassificering af mennesker samt en egenskab; dette betegner Goffman som *stigma*.

Et stigmatiseret individ ville i et almindeligt socialt samkvem blive accepteret, men da individet besidder en egenskab som afviger fra normen, kan individet få svært ved at blive accepteret heri. Den afvigende egenskab gør også at der ses bort fra individets øvrige egenskaber, som kunne berettigede individet til de *normales* fællesskab. De *normale* er dem, der ikke afviger fra forventningerne.

Den stigmatiserede anses som uønsket og opfattes ikke som et rigtigt menneske, hvilket medfører at de *normale* omkring individet udøver forskellige former for diskrimination, hvorved individets udfoldelsesmuligheder begrænses. De *normale* overbeviser sig selv om, at den stigmatiserede person er underlegen og er til fare for de *normale*.

Goffman skelner mellem tre typer af stigma. Den første er *kropslige vederstyggeligheder*, som indebærer fysiske misdannelser, såsom handicap. Den næste er *karaktermæssige fejl*, såsom viljesvaghed, som forbindes med bl.a. seksualitet, psykisk sygdom, kriminalitet, mm. Den sidste er *slægtsbetinget stigma*, som forbindes med etnicitet eller religion (Goffman, 2018, s. 43-48).

Goffman bruger begreberne *tilsyneladende social identitet*, som udgør omverdenens umiddelbare klassificering af et individ, samt *faktisk social identitet*, som henviser til de egenskaber, som individet i realiteten besidder. Han mener at der forekommer en stigmatiseringsproces, når individets faktiske egenskaber bliver forvekslet med de tilsyneladende egenskaber. Denne uoverensstemmelse medfører, at individet afskæres fra både samfundet og sig selv (Goffman, 2018, s. 60).

Individet kan forsøge at fremstå som *normal* ved at rette op på sine ”fejl” og anstrenge sig til at fremstå i henhold til samfundets normer. Individet kan endvidere hemmeligholde information om sit stigma. Dette kalder Goffman for *informationskontrol*, hvilket er en form for overlevelsesstrategi, som det stigmatiserede individ har tilegnet sig for bedre at kunne agere i samfundet (Goffman, 1975, s. 16). Den stigmatiserede udøver ofte denne informationskontrol, når de *normale* ikke har kendskab til den stigmatiseredes afvigende karaktertræk, hvis den f.eks. ikke er umiddelbar iøjnefaldende. Den stigmatiserede er her *potentielt miskrediteret*. Når en persons stigma

er kendt af de *normale*, er den stigmatiserede *miskrediteret*. Informationskontrollen kan af det stigmatiserede individ anvendes til at bibeholde sin plads som potentielt miskrediteret (Goffman, 2018, s. 83).

Analysestrategi

Analysestrategien kan anses som en plan for analysearbejdet, så det kan besvare problemformuleringen bedst muligt. Analysestrategien for nærværende projekt er overvejende *induktiv*. Her er analysen styret af det empiriske materiale, som i projektet er organiseret gennem kodning, hvorigennem der er fundet mønstre i informanternes oplevelser med diskrimination (Olsen, 2018, s. 145-147).

Hvis der skal ses mere dybdegående på analysestrategien for projektet, er den *ateoretiske analysestrategi* hovedsageligt anvendt, hvor der slutes deskriptivt til mønstre baseret på den indsamlede empiri. Strategien er valgt, da formålet med projektet bl.a. er at undersøge *hvordan diskrimination kommer til udtryk* blandt målgruppen, dvs. at der søges efter mønstre. Derudover har analysestrategien også båret præg af en *teorifortolkende strategi*, hvor teorierne anvendes som et redskab for at fortolke og forstå empirien nærmere (Olesen, 2018, s. 151-152). Denne strategi er valgt for at forstå informanternes følelser om deres oplevelser nærmere, for at forstå hvorfor de blev diskrimineret og på hvilke grundlag de blev diskrimineret på. Dvs. at teorierne blev anvendt som et redskab for at tydeliggøre og forstå mønstrene.

Analyse

I nærværende afsnit vil de seks informanternes oplevelser med diskrimination blive analyseret ved brug af de nævnte teorier. Analysen er opdelt i fem afsnit, som tager udgangspunkt i temaer, som informanterne selv berørte og som gentog sig på tværs af informanternes fortællinger. Analysen er opdelt på denne måde for at tydeliggøre de komplekse mønstre og dynamikker, der forekommer, når et individ bliver udsat for diskrimination på sin arbejdsplads.

Undervejs i analysen vil forskningsundersøgelser, lovgivning og andet relevant litteratur blive inddraget med et diskuterende og perspektiverende formål.

Diskrimination i form af nedværdigelse og lavere forventning

Informanterne fortalte at de oplevede diskrimination i form af nedværdigelse. To af informanterne fortalte om, at de oplevede en mere direkte form for nedværdigelse, som hang sammen med eksplicite ytringer i forbindelse med deres religion, etnicitet og køn og som også var forbundet til deres arbejdsvilkår og løn. Tre informanter fortalte, at de oplevede en mere indirekte form for nedværdigelse i forbindelse med en lavere forventning til deres intelligens og kompetencer, og en forskelsbehandling af dem herefter. I dette afsnit vil de episoder som havde en direkte karakter først blive gennemgået, hvorefter de indirekte episoder vil blive udfoldet.

Camilla oplevede på sit arbejde, at blive råbt af foran gæster og blive nedværdiget på baggrund af sin religion og sit køn:

”Han kom tit med udtrykket ”I tørklædekvinder, I skal kun forsørge jeres familie, men så kan I ikke gøre krav på et godt job.” Hvor jeg sagde ”jamen jeg vil da heller ikke gøre krav på et godt job, jeg har jo bare søgt det her job.” (...) Han begyndte at råbe af mig, mens jeg gik og gjorde rent på gangene, mens gæsterne var der. ”Kom her ned, er du blind eller hvad? Kom her ned!” Det var nok det mest ydmygende. (...) Hver eneste morgen, hvor jeg kom de sidste 2 uger, så siger han ”kom herhen” siger han og ”sæt dig. Sæt!” Som om at jeg var sådan en hund eller sådan noget (griner lidt). Hvor jeg så sagde, ”jamen jeg har sat mig. Og hvad ønsker du at sige til mig?” Og så sagde han ”prøv at hør, det er ikke dig der skal føre ordet.” ”Nej, men jeg

spørger også bare hvad har du at sige til mig, for jeg vil egentlig gerne i gang med at gøre det jeg skal.”” (Camilla, 2019).

Camillas leder nævner i citatet, at hun på baggrund af at være tørklædekvinde ikke har rettigheden til et ”godt job”. Lederens påstand kan anses som en makroaggression, da det er et eksplicit verbalt angreb, der tager udgangspunkt i Camillas religion og køn, for at fremføre den nedgørende pointe om, at hun på baggrund af tørklædet ikke er et ligeværdigt menneske. Ifølge Sue forekommer disse former for direkte nedgørende kommentarer sjældnere, da det er alment kendt, at de er ulovlige (Sue, 2010, s. 28). Som nævnt under problemfeltet sikrer bl.a. *Lov om Forbud mod Forskelsbehandling på Arbejdsmarkedet m.v.* om forskelsbehandling på arbejdspladsen på baggrund af bl.a. køn, race, etnicitet, religion og seksuel orientering, hvorunder chikane i form af nedværdigende og ydmygende adfærd også er nævnt (LBK nr. 1001 af 24/08/2017).

Ifølge Sue er der en konkret årsag til, at personer alligevel ytrer disse makroaggressive kommentarer, hvilket beror i *sikkerhed*. Lederen føler sig muligvis i en sikker og magtfuld position ift. Camilla, da hun er den eneste ansatte og da hotellet er ejet af lederen. Der er ikke andre der kan kritisere hans adfærd udover Camilla. Hun udviser en form for modstand ved at svare ham igen, men befinder sig dog i en ydmyg position, da hun er afhængig af den løn som lederen udsteder. Når lederen beordrer og råber af Camilla foran gæsterne, kan han også skjule det bag udstillingen af Camilla, som værende en inkompetent rengøringsassistent (Sue, 2010, s. 30).

At lederen råber af Camilla og beordrer hende foran gæster, kan ud fra Ahmeds teori anses som at hun bliver behandlet som *ikke at være*, altså som et objekt, hvor besiddelsen af en ikke-hvid krop kan begrænse individets udfoldelse (Ahmed, 2007, s. 161-162). Dette ses konkret i citatet ved, at hun sammenligner den behandling hun modtager af lederen med en hund, der skal modtage kommandoer og adlyde.

Camilla fortæller yderligere om lederens behandling af hende:

”Lederen spurgte mig også om jeg er okay med 80 kr. i timen, hvor jeg så sagde ”jamen jeg ved jo at mindstelønnen hedder 180 kr. på rent ufaglært arbejde.” (...) Stillingsopslaget hed 13-15 timer og det var også det han tit kom og fortalte, at det skulle jeg ikke blande mig i. Og der sagde jeg ”jamen det skal jeg præcis forholde mig til. Det er da mig, der kommer til at få

lønnen.” Og så sagde han ”du burde bare være glad for at du får en løn.”
”Jeg er fuld taknemmelig for at du vælger at give mig en løn, men jeg er her ligesom også på betingelse af, at jeg skal arbejde. Jeg er her ikke for sjovt jo. Jeg er ikke gratis arbejdskraft jo.” (...) Kl. var 2 og jeg havde fri. Han satte hele tiden mange ting på, hvor han så sagde ”det er ikke så vigtigt for dig at komme i moskéen, du skal bare gøre rent” og så sagde jeg ”jeg skriver det bare på som en ekstra arbejdstime.” Nej, det skulle jeg ikke gøre. Der var faktisk venlig og gjorde altid mit arbejde færdigt inden jeg gik. Jeg tænkte at jeg kunne få det som overarbejdstimer og så blev han også ved med at sige ”hvis det ikke går med dig, jamen så fyrer jeg dig bare med det samme. Hvis du ikke gør det ordentligt, så er det ud!”” (Camilla, 2019).

Camilla har kendskab til sine rettigheder og argumenterer for, at hun skal oplyses om det præcise antal af arbejdstimer, at hun har ret til en højere løn samt løn for overarbejde. Når Camilla efterspørger sine rettigheder og heri udviser modstand mod lederen, anvender han en makroaggression, da han ytrer direkte og nedladende kommentarer som afspejler, at han opfatter hende som værende underlegen (Sue, 2010, s. 28). Derudover truer han Camilla med at fyre hende, hvis hun ikke udfører overarbejde, og mener at det ikke er vigtigt for hende at praktisere sin religion i hendes fritid. Dette tyder på, at lederen udfører makroaggressionen på baggrund af hendes religion.

Lederen søger taknemmelighed fra Camilla for at have ansat hende og udstede løn til hende. Ifølge Ahmed kan en ikke-hvid persons kritik af hvidhed anses som en undladelse af at udvise taknemmelighed for den gæstfrihed man har modtaget som ikke-hvid (Ahmed, 2007, s. 164).

Når Camilla som en ikke-hvid person kræver sine rettigheder, anses det af lederen som utaknemmelighed, da hendes ikke-hvide krop ikke anses som ligeværdig med hvide kroppe. Camillas leder nedgør og diskriminerer hende, da han anser hendes arbejdskraft som værende mindreværdig på baggrund af hendes religiøse tilhørsforhold.

Camilla er dog ikke den eneste, der har oplevet at skulle udvise taknemmelighed for arbejdet. Nura oplevede i mødet med sin direktør også en direkte nedgørende verbal kommentar samt behandling. Nura havde tilbudt direktøren at træde ekstraordinært til nogle udvalgte dage på ugen efter en

uventet langtidssygemelding fra en kollega. Direktøren satte dog Nura på vagtplanen endnu flere dage på ugen, hvilket gik imod deres aftale:

”Jeg vælger så og gå op til hende og lige forklare hende, at jeg har altså fået denne her vagtplan og hun siger at vi ikke har nogen aftale og jeg troede at vi havde en aftale. ”Ej, hvad snakker du om? Vi har da *overhovedet* ikke nogen aftale” så siger jeg ”vi har da lige stået og snakket” og så siger hun så til mig ”prøv og hør, sådan en som dig skal bare være taknemmelig for, at jeg overhovedet har givet dig et job.” Og et par gange har jeg hørt fra andre kolleger, at hun har prikket til dem lidt racistisk. Der var jeg sådan lidt... *sådan en som mig?* Skal vi lige gå ned i køkkenet og så bager jeg et rugbrød og så bager du et rugbrød og så ser vi hvilket rugbrød bliver bedst? Så sagde jeg ”Jamen ved du hvad? Hvis det skal være på den måde og du ikke har brug for *sådan en som mig*, så ligger jeg mit nøglekort og smider forklædet.” Det sagde jeg til hende. Jeg tænkte at det dér, det er ikke i orden. Altså nu tilbyder jeg dig at komme ind hver evig eneste dag indtil din køkkenchef er tilbage og så behandler du mig på den måde. Hun fik så rettet vagtplanen til.” (Nura, 2019).

Som i Camillas tilfælde er der her også tale om en makroaggression, da direktøren udtrykker sig direkte nedladende overfor Nura, ved at sige at Nura, og personer tilhørende i samme gruppe som hende, bør være taknemmelige for at direktøren har tilbudt hende arbejde. Nura opfatter direktørens kommentar som værende baseret på racisme, idet hendes kolleger også har modtaget kommentarer med racistiske undertoner. Formålet med direktørens kommentar er muligvis, at Nura ikke har ret til at klage over vagtplanen grundet hendes etnicitet (Levchak, 2019, s. 19).

Igen kan denne udtalelse anskues ud fra Ahmeds teori, hvori en ikke-hvid persons kritik anses som en undladelse af at udvise taknemmelighed for den gæstfrihed man har modtaget som ikke-hvid (Ahmed, 2007, s. 164). Nura bliver på baggrund af sin ikke-hvide krop ikke anset som ligeværdig, men som en uvelkommen gæst og bliver dermed sanktioneret verbalt af sin leder, for ikke at udvise taknemmelighed. Nura udviser dog modstand mod dette og udfordrer direktørens overlegenhed ved at understrege sine kompetencer mht. bagning af rugbrød, hvilket ifølge Ahmed kan anses som en efterligning af den hvide krops stil (Ahmed, 2007, s. 160).

Citatet kan også anses ud fra Goffmans teori, hvor Nura på baggrund af sin etnicitet og religion muligvis har fået pålagt et tribalt stigma af direktøren (Goffman, 1975, s. 16-17). Nura søger dog at udvise modstand mod dette stigma. *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* præsenterer forskellige modstrategier som et individ kan handle efter, når de har et synligt stigma og bliver udsat for diskrimination på arbejdspladsen herefter. En af strategierne er konfrontation, hvor en person kan udtrykke utilfredshed med den diskriminerende behandling overfor personen, der er ansvarlig for behandlingen (Hebl, King & Moreno, 2018, s. 363). Nura gør brug af denne strategi og konfronterer direktøren, idet hun beder om at få tilrettet vagtplanen i henhold til aftalen. Når direktøren udviser modstand mod dette ved at udtrykke sig nedladende overfor Nura, holder hun fast i sin strategi og truer med en opsigelse for at signalere at direktørens behandling er uacceptabel.

Nura fortæller også om, at hendes fag ikke er attraktivt for majoriteten grundet arbejdsvilkårene og at en stor del der er ansat inden for branchen, har minoritetsetnisk baggrund:

”Det er bare ikke et attraktivt fag for etniske danskere. (...) Jeg tror det er fordi at det er skæve arbejdstider, det er ikke en høj løn ift. en direktørpost eller arbejde på et kontor. Det er et hårdt arbejde, både fysisk og psykisk, er det et meget nedslidende og du kan jo ikke bare tage restauranten med hjem, hvis der er travlt og du havde fri fra arbejde. Du er jo nødt til og være der. Jeg står op kl. 04 om morgenen og tager på arbejde hver dag. Det kan man jo godt mærke på kroppen. Får jeg en vareleverance hjem, så skal den sættes på plads og det sætter sine spor. Altså hotel- og restaurantskolen i Valby råbte også højt om det forrige år, at antallet af deres elever er faldet (...)” (Nura, 2019).

Nura fortæller at der hovedsageligt ansættes minoriteter i branchen og at arbejdet er fysisk og psykisk krævende. Nura nævner at dette fænomen forekommer, da faget ikke er attraktivt for etniske danskere, hvilket også ses i antallet af elever under uddannelse.

Hvis vi ser nærmere på dette har Horesta, som er brancheforeningen for hotel-, restaurant- og turisterhvervet, foretaget en undersøgelse om mangel på arbejdskraft indenfor branchen. Undersøgelsen viser at virksomhederne har vanskeligheder ved at rekruttere tjenere, kokke og

køkkenpersonale og mangler arbejdskraft. Ca. halvdelen af arbejdsgiverne mener, at det er blevet vanskeligere at rekruttere kokke og køkkenmedarbejdere. Horesta vurderer at udenlandsk arbejdskraft kan løse dette problem med rekruttering (Horesta, 2018, s. 2-3).

At personer med minoritetsetnisk baggrund er i beskæftigelse her, kan på den ene side anses positivt, men det kan også være med til at skabe nogle segregeringer af brancher på arbejdsmarkedet på baggrund af etnicitet, samt fastholde minoriteter i en underlegen position og med kritisable arbejdsvilkår.

Ifølge Carter, som er lektor i sociologi på Oxford Brookes Universitet og som har lavet et litteraturstudie om diskrimination af minoriteter på arbejdsmarkedet i en engelsk kontekst, er minoriteter ansat i specifikke fag og brancher, som ofte bærer præg af lave lønninger og dårlige arbejdsvilkår (Carter, 2003, s. 10). Han mener at majoriteten sidder i de øverste led af organisationerne i magtfulde positioner og at der er blevet givet tilladelse til minoriteters adgang til specifikke brancher, men hovedsageligt i de lavere positioner i organisationer, hvilket er med til at fastholde dem i en marginaliseret position (Carter, 2003, s. 78). Dette kan ifølge Ahmed anses som institutionel hvidhed, hvor der i institutionen repeteres beslutninger der er til gavn for hvide kroppe. Hotel- og restaurantbranchen har repeteret beslutninger om hvilke kroppe der specifikt skal have adgang til branchen (Ahmed, 2007, s. 156).

Mens den nedværdigelse som Nura og Camilla havde oplevet, var af mere direkte karakter, forekom der også en form for indirekte nedværdigelse af informanterne på baggrund af en lavere forventning til deres kompetencer. Tahir fortæller i denne forbindelse om en episode, hvor han var til teammøde:

”Pludselig så peger kollegaen mig ud og så siger hun ”jamen I skal lige sørge for at Tahir han er med” og så begynder hun sådan og tegne. ”Nogle gange går vi med barnet og nogle gange går vi bagved barnet og nogle gange går vi foran barnet.” Hun prøvede meget på at skære ud i pap hvordan ens relation og samspil var til barnet som voksen. Og det vidste jeg jo egentlig godt. Det var nedværdigende. Jeg er altså ikke på det niveau. Og jeg har jo erfaring med, at hvis jeg ikke som fyr med etnisk minoritetsbaggrund med det samme understreger, at jeg er kompetent, så bliver jeg ikke anset som kompetent. Det har jeg oplevet i mange andre

sammenhænge. Så begyndte jeg at sige... Jeg tror at jeg brugte et fagbegreb. ”Det er også vigtigt hvordan vi stabiliserer barnets sprogudvikling” og så siger hun ”ej, Tahir hvor er det godt at du kan bruge det ord.” (...) Jeg blev anset som en, der ikke blev forventet så meget af. Jeg tror nærmest, at de så mig som en ung-utilpasset-knægt-agtig. Jeg ved jo godt, at der er mange ting ved mig der udstråler, at jeg ikke er det. Men jeg var bange for at jeg endte i den kategori, fordi der er jeg endt før, hvor jeg altså bare blev anset som en af de der indvandrerdreng, der går rundt på gaden.” (Tahir, 2019).

Tahir oplever en inkongruens mellem sin reelle identitet samt de egenskaber han besidder og den identitet samt egenskaber, som hans kolleger tillægger ham. Ifølge Goffman forekommer der her en stigmatiseringsproces, hvilket sker når et individs faktiske og tilsyneladende egenskaber bliver forvekslet (Goffman, 2018, s. 44). Tahir nævner, at han var nervøs for at blive stigmatiseret som en ung og utilpasset minoritetsdreng, på trods af at han reelt ikke besad egenskaben *utilpasset*. På baggrund af den tilsyneladende sociale identitet som kollegerne tilskriver Tahir, forventer de at han rent fagligt ikke besidder kompetencer på lige fod med andre ansatte og at de derfor må forklare Tahir de pædagogiske metoder på et lavere niveau. Ifølge en undersøgelse fra Als Research om fordomme, myter og stereotyper om minoriteter i København, hersker der en række fordomme om at minoriteter er uintelligente, ballademagere, kriminelle, voldelige mm. (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 9). Rikke Andreassen, som er forsker i medievidenskab, har undersøgt mediernes repræsentation af minoriteter gennem 350 medieindslag i perioden 1971-2003. Grundtankerne i hendes undersøgelse er, at fordomme oftere dannes på baggrund af udtalte ord end tanker der ikke udtrykkes, og at fremstillinger i medierne er identitetsskabende og positionerende (Andreassen, 2007, s. 96). Her fandt hun, at der i medierne siden slutningen af 1990'erne hersker en fremstilling af unge minoritetsmænd som værende kriminelle og ubegavede (Andreassen, 2007, s. 209). Disse forestillinger om unge minoritetsmænd som værende ballademagere, kriminelle og mindre begavede har muligvis været baggrunden for den stigma og den tilsyneladende sociale identitet, som Tahirs kolleger har tillagt ham. Tahir forsøger at modvirke dette stigma, ved at anstrenge sig yderligere på at fremtræde i overensstemmelse med normerne og fremstå som ”normal” (Goffman, 1975, s. 23). Han anvender derfor et fagbegreb for at understrege, at han er begavet og kompetent inden for det pædagogiske felt. Han reagerer hurtigt på at forsøge at modvirke stigmaet, da han ellers frygter at stigmaet kan blive fastlåst. Det lykkedes ham dog ikke at modvirke stigmaet, da

kollegaen roser ham for at anvende et fagbegreb. Denne ros kan igen anses som et stigma på baggrund af en forestilling om Tahirs intelligens. Denne ros er igen med til at nedværdige Tahir og undergrave hans kompetencer.

Henna fortæller også hvordan hendes to kolleger har lavere forventninger og mindre tiltro til hendes kompetencer. Hun fremlægger mønstrene i hvordan og hvornår de fører tilsyn med hendes arbejde:

”Hun går ind og kigger og spørger ”har du rykket denne her lejer for manglende indberetning?” Og ofte er det ikke mens jeg sidder, men det er når jeg har været til et møde og jeg lige kommer ind ad døren, så er der lidt stilhed og så spørger hun. (...) Man har jo ikke altid barraderne oppe, så siger jeg ”jeg mener at jeg rykkede hende” eller ”ja, selvfølgelig. Det gør jeg jo. Det er min arbejdsopgave.” Det er bare et lille eksempel af mange. Eller ”har du fået sendt de informationer til den person?” ”Har du lavet det her regnskab?” Du er ikke min chef. Du er en kollega. Du skal ikke føre tilsyn med mine arbejdsopgaver. (...) ”Send det endelig til mig” siger jeg til hende, ”så tager jeg mig af det. Det er ikke sådan, så du skal gøre noget af mit arbejde” men for hende handlede det faktisk om at få mig til at føle, at hun udfører en arbejdsopgave for *mig*. Fordi jeg nu engang har været til to møder, så har jeg jo ikke overblikket. Jeg tolker det bare som om at ”nu har du været væk længe og gør du nu også dine faste arbejdsopgaver?” Så det handler egentlig om at finde fejl, skyde mig ned og få mig til at føle at jeg ikke har styr på mit.” (Henna, 2019).

Henna fortæller at hendes to kolleger fører tilsyn med hendes arbejde, på trods af at det ikke er en del af deres arbejdsopgave. Hierarkisk har Henna en højere stilling og position på arbejdspladsen end kollegerne. Kollegernes adfærd kan anses som en mikroaggression, da deres adfærd er af indirekte karakter og da kollegerne ikke tilkendegiver deres hensigt (Levchak, 2018, s. 17). Kollegerne søger muligvis at skjule deres hensigt bag et forsøg på at hjælpe Henna. Henna udtrykker dog, at hun ikke har behov for deres hjælp. Hun opdager et mønster i deres adfærd, der hjælper hende med at bemærke deres reelle hensigt. Denne form for nedværdigelse kan være en subtil besked fra kollegerne om, at de anser Henna som værende mindre intelligent, at de har en

manglende tiltro til hendes kompetencer og at de ikke anser hende som værende værdig til at besidde stillingen, hvorfor de forsøger at finde fejl og føre tilsyn med hendes arbejde og forsøger at overtage hendes opgaver, så Henna bliver usikker (Sue, 2010, s. 35).

Jabin har oplevet en blanding af både indirekte og direkte nedværdigelse og ligesom Tahir og Henna har det bl.a. også været på baggrund af en lavere forventning til Jabins kompetencer. Jabin fortæller at hun ikke havde adgang til medarbejdersystemet på lige fod med sine kolleger og blev ekskluderet fra personalemøderne:

”På Ipad stod der om borgerens navn, borgerens medicin, borgerens dagligdag, opgaver, hvad de har lavet, hvordan de har oplevet borgerne i nat eller aftenvagte, for jeg var dagvagt og hun siger bare ”nej nej, du behøver ikke. Du skal bare gå i gang med at pleje. Du behøver ikke at læse medicinen”, selvom jeg har lavet mine opgaver færdig og plejet mine borgere. (...) Når der holdes møde med hele personalet og man skal snakke om hvad du har oplevet mht. borgerne. Så når jeg gerne vil komme ind og snakke, så siger hun ”du skal hjælpe dér og du skal sidde sammen med borgerne.” Hvorfor skal jeg sidde sammen med borgerne, når vi har personalemøde? eller ”gå ned i køkkenet og ryd op.” Hun sender mig væk! (hæver stemmen). Køkkenet... Det var ikke min opgave, det var køkkendamens opgave, men hun siger at jeg skulle hjælpe hende. Det er ikke godt. Jeg ved ikke hvad de snakker om og de sender mig hele tiden væk. (...) Der er mange danske arbejdsgivere der ser ned på indvandrerkvinder. De ser ned og de ignorerer dig pga. dit sprog. De forventer ikke så meget af dig, fordi dansk er dit andet sprog. Du ved ikke så meget. Du er ikke dygtig. Er jeg bare arbejdskraft?” (Jabin, 2019).

Jabin bliver af sin leder muligvis ikke anset som kompetent eller intelligent nok til at være social- og sundhedsassistent og dermed varetage alle de opgaver, der hører ind under stillingen, på trods af at Jabin har uddannelse og erfaring heri. Jabin bliver stigmatiseret, da der forekommer en uoverensstemmelse mellem Jabins reelle identitet, intelligens og kompetencer og den forestilling lederen har af Jabin, hendes intelligens og kompetencer (Goffman, 2018, s. 44). Antagelsen af

Jabins tilsyneladende sociale identitet beror ifølge Jabin på forestillinger om minoritetskvinder med dansk som andet sprog, som værende mindre kompetente og mindre intelligente. I forbindelse hermed er der udført en dansk undersøgelse af Væksthusets Forskningscenter omhandlende somaliske kvinder og deres fortællinger om arbejde og ledighed. Heri berettede kvinderne, at der var en tendens til at kollegerne og lederne på baggrund af en negativ stereotypering ud fra eksterne egenskaber, såsom påklædning og hudfarve, afgjorde kvindernes arbejdsevner og sprogkundskaber (Ali, Graae, Hansen & Tønder, 2019, s. 53-54). Man kan konkret se, at lederen opfatter Jabin som værende mindre intelligent og kompetent ved at se nærmere på, hvilke arbejdsopgaver hun tildeler Jabin, på trods af at de ikke hører ind under Jabins regi, samt hvilke arbejdsopgaver hun fratager Jabin, selvom de reelt hører ind under hendes arbejdsopgaver. Jabin fik ikke tilladelsen til at orientere sig på Ipaden omkring sine borgeres medicindoseringer, hvilke opgaver der mangler at blive udført samt at deltage til personalemøderne. I stedet blev hun sat til køkkenopvask og lignende praktiske opgaver, som ikke hører ind under hendes regi. Jabin kunne dermed ikke anvende sin faglige viden, men blev sat til mere praktiske arbejdsopgaver, hvor der ikke var stort behov for faglighed.

Jabin bliver altså diskrimineret ved at blive afholdt fra at anvende sin faglighed og deltage i arbejdsfællesskabet på lige fod med alle andre, da hun anses som værende mindre kompetent og intelligent.

Opsamlende viser informanternes udtalelser, at de blev diskrimineret gennem nedværdigelse på både direkte og indirekte måder. De direkte måder bestod bl.a. af råb, kommandoer og nedladende kommentarer baseret på ytringer omkring deres etnicitet, køn og religion. Den indirekte nedværdigelse forekom på baggrund af en lavere forventning til informanternes intelligens og kompetencer.

Diskrimination baseret på samspillet mellem etnicitet, religion, køn, seksualitet, stilling, alder og bopæl

Når der er tale om diskrimination af personer med etnisk minoritetsbaggrund antager man ofte, at diskriminationen udelukkende forekommer på grundlag af deres etnicitet. Dog kan andre faktorer, såsom deres religion, køn, seksualitet, stilling, alder og bopæl også have en kompleks indflydelse på diskriminationen. Ifølge Staunæs' princip, som nævnt under afsnittet *intersektionalitet*, er de forskellige sociale kategorier på forhånd ikke givet en *aksiomatisk primat*. Dvs. at det på forhånd ikke er blevet antaget hvilke sociale kategorier er vigtigere; denne vurdering er i overensstemmelse med fænomenologien overladt til informanternes beskrivelser. I dette afsnit vil diskrimination baseret på samspillet mellem de forskellige grundlag blive belyst.

Nura fortæller i denne forbindelse:

”Man regner ikke med at det er en muslimsk kvinde der står i køkkenet. Jeg tror at det er fordi der er rigtig mange, når de ser mig ”hun må ikke spise svinekød eller drikke alkohol.” Der er nogle ting jeg, ikke kan smage på pga. min tro, og det er da ikke værre end hvis du er vegetar og ikke kan spise kød. Man er aldrig alene i en restaurant, du har altid en kollega der vil kunne smage for dig. (...) Jeg tror også at kokkefaget i rigtig mange år har været et mandefag. Det er først for nyligt, at man er begyndt med at bryde op om de her stereotyper, så det kan jo godt være om 20 år, at branchen ser anderledes ud. Men lige nu og her er der nogle stereotyper man i forvejen kæmper med og så er tørklædet bare prikken over i'et.” (Nura, 2019).

Nura fortæller at hun oplever diskrimination på baggrund af flere parametre, herunder hendes køn. I forbindelse med dette er der udarbejdet en undersøgelse af SFI om kønsopdelingen i det danske arbejdsmarked, som viser at opdelingen kan have negative konsekvenser for både samfundet i form af økonomisk ineffektivitet og at tilpasningen mellem udbud og efterspørgsel ikke fungerer optimalt, og for det enkelte individ i form af forskelle i jobkvalitet, løn, arbejdstid, udviklingsmuligheder og karriere. Specifikt ift. kokke viser undersøgelsen, at blandt 25-64 årige beskæftigede kokke, udgør 38,1% af disse kvinder, hvoraf resterende er mænd (Holt, Larsen & Larsen, 2016, s. 154).

Mere konkret kan teorien om intersektionalitet vise, at Nura oplever diskrimination på baggrund af en *intersektion* mellem hendes religion, køn, etnicitet og hverv. Viden om kokkefaget som værende et mandsdomineret fag, åbner op for at se på nye forbindelser mellem Nuras køn, etnicitet, religion og herigennem kan skjulte undertrykkelser blive belyst (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 436-439). Diskriminationen forekommer på grundlag af en kompleks intersektion mellem det at være kvinde og muslim i kokkebranchen; et fag som ifølge Nura indebærer forskelligartede fordomme om kvinder og muslimer for sig.

Jamal fortæller ligesom Nura også om hvordan den diskrimination han har oplevet, er produkt af intersektionen mellem hans forskellige identitetspositioner:

”Jeg tror ikke at man havde draget de konklusioner og skabt de rygter om mig, hvis jeg havde været kvinde. (...) Den konklusion drager jeg simpelthen fordi at... altså det ville være mærkeligt for en kvinde ikke at respektere en kvindelig autoritet, altså i hvert fald ikke i denne her kontekst, hvor man i mellemøstlige samfund kan være lidt mere mandsdominerende. Det er den mellemøstlige baggrund og at jeg er en mand, hvor diskriminationen giver mening.” (Jamal, 2019).

Jamal nævner i tråd med strukturel intersektionalitet, hvor oplevelsen af en kategori kan variere fra medlemskabet af en anden kategori, at hans køn og etnicitet var baggrunden for den diskrimination han har oplevet, og at han muligvis ikke ville have haft samme oplevelse, hvis han var kvinde (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 440). Ifølge Staunæs’ *majoritetsinkluderende princip*, bør alle subjekter anses som intersektionelle og potentielt udsatte, herunder også mænd og ikke blot kvinder som i Crenshaws tilgang (Christensen & Jensen, 2011, s. 72-78). Hvis citatet anses ud fra Staunæs’ princip, tager intersektionen mellem køn og etnicitet udgangspunkt i de maskulinitetsidealer, der er forbundet med minoriteter fra ikke-vestlige lande. Mænd med minoritetsbaggrund anses som værende undertrykkende over for kvinder, voldelige, ballademagere, uintelligente mm. ifølge undersøgelsen fra Als Research om fordomme og stereotyper om minoriteter (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 24). Dog viser en anden undersøgelse af Als Research om maskulinitetsopfattelser blandt etniske minoritetsmænd, at størstedelen af denne gruppe har overvejende ligestillingsorienterede holdninger, såsom at mænd bør have lige meget ansvar for

huslige pligter, pasning af børn mm. som kvinder (Følner, Hansen, Johansen & Turner, 2019, s. 8). Jamal bliver af sin kollega forskelsbehandlet muligvis på baggrund af en antagelse om et maskulinitetsideal forbundet med mellemøstlig baggrund.

Tahir har også oplevet forskelsbehandling på baggrund af en blanding af hans køn og etnicitet som Jamal, men han oplevede ligesom Nura det også på samme tid på grundlag af hans stilling. Derudover nævner han også alderen som en medvirkende faktor:

”Den diskrimination som jeg har oplevet i vuggestuen, det opfatter jeg som at en brun, ung, mand som bliver opfattet som værende en eller anden underklasse. Og det skaber lidt hinanden. Jeg kan godt se, at jeg var en mand, i den pædagogiske sektor og det er jo kvindedomineret, og der kan man godt opleve som mand, at man skal løbe lidt hurtigere end andre, fordi du skal bevise at du er empatisk og at du er kompetent til at arbejde med små børn. Jeg har altid tænkt ”ej, nu er jeg ikke empatisk nok” eller ”nu er jeg lidt for dominerende.” (...) De har mere viden end mig, de har mere magt end mig og de har mere ansvar og dermed så er de ”hvide ældre kvinder” over for denne her ”brune unge mand”. Det kan også godt bare skyldes stillingen. I det at jeg er pædagogmedhjælper gør at jeg har denne her underordnede position, det gør jo også at jeg oplever de her fordomme på en bestemt måde, fremfor hvis jeg var lederen. Men så kiggede jeg rundt på de andre pædagogmedhjælpere. Der var også en anden ung mand og unge kvinder, og de blev ikke behandlet på samme måde. De var etniske danskere og blev behandlet mere ligeværdigt. Jeg bliver behandlet anderledes, mødt anderledes og får en ringere behandling, får ikke de samme muligheder for at udvikle mig rent professionelt og fagligt. Og jeg sad og snakkede med dem og der var en der var lidt ny i det og hun sagde ”Tahir, hvorfor er de så hårde ved dig? Altså hvorfor er de så meget efter dig?” Det er en form for diskrimination som er meget subtil.” (Tahir, 2019).

Tahir fortæller at hans oplevelser med diskrimination forekommer i en kompleks interaktion mellem flere faktorer. Der er her igen tale om strukturel intersektionalitet (Mercer, Mills, Mills &

Paludi, 2015, s. 440). Dette ses konkret, når han sammenligner sine oplevelser med både unge mandlige og kvindelige etniske danske kolleger, der har samme stilling som ham, men ikke oplever negativ behandling som Tahir. Han har altså en anden oplevelse ift. jævnaldrene mænd og kvinder med samme stilling, hvilket tyder på, at den komplekse blanding af Tahirs etnicitet, køn, alder og stilling er grundlaget for den forskelsbehandling han har oplevet.

Ifølge den førnævnte rapport af SFI om kønsopdelingen i det danske arbejdsmarked, omtales pædagogikfaget som et kvindedomineret fag. Mere specifikt er 82% af alle beskæftigede 25-64 årige pædagoger kvinder. Som tidligere nævnt kan denne kønsopdeling have konsekvenser for det enkelte individ i form af bl.a. formindsket jobkvalitet og udviklingsmuligheder (Holt, Larsen & Larsen, 2016, s. 155). Udover at Tahirs køn kan sætte ham i en udsat position i det pædagogiske felt, er de fordomme ift. hans etnicitet og maskulinitet samtidigt, såsom at være voldelig, ballademager uintelligent mm. (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 24), med til at sætte ham i en anden form for udsathed. I forbindelse med dette nævner Tahir, at han er nervøs for ikke at udvise nok empati og for at virke for dominerende. Ifølge Ahmeds teori søger han her at efterligne den hvide krops stil i det pågældende felt (Ahmed, 2007, s. 160). Udover at forsøge at efterligne majoritetens væremåde, kan det også diskuteres at Tahir på samme tid også søger at handle i overensstemmelse med et femininitetsideal om at være empatisk og ikke at virke dominerende.

Hvis citatet anses med Ahmeds begreb *arv af nærhedsområde*, har Tahirs ikke-hvide krop ikke arvet adgangen til arbejdspladsen. Hans kolleger, der besidder en hvid krop er komfortable med deres omgivelser, da det er en spejling og forlængelse af deres kroppe (Ahmed, 2007, s. 158). Dette kan være en årsag til, at hans unge mandlige og kvindelige etniske danske kolleger, der også har samme stilling som ham, ikke møder modstand. Tahir har opnået adgang til arbejdspladsen, men han kan ikke føle sig komfortabel heri, da de to ældre kvindelige kolleger muligvis ikke anser ham som havende legitim adgang hertil og ifølge Ahmeds terminologi *stopper* ham (Ahmed, 2007, s. 161-162). Han søger dermed at efterligne den hvide krop og handle i overensstemmelse med et femininitetsideal som strategi for at få legitimeret sin adgang til nærhedsområdet, altså hans stilling i vuggestuen. På trods af, at Tahir handler efter denne strategi, oplever han diskrimination.

Både Tahir og Jamal udtaler sig om maskulinitetsidealer forbundet med deres minoritetsbaggrund. Tahir forbinder også dette ideal med nogle episoder relateret til seksuel chikane:

”En anden ting jeg også vil nævne om mig som ung, brun mand. Jeg tror at de forstod det som om, at de bare kunne røre ved mig uden at jeg gjorde noget ved det. De tog mig på røven og slog mig og sådan nogle ting. Jeg stod i sådan en situation, hvor det var, at jeg ikke er opdraget til at tænke, at det her det er sexchikane, men det var det. Jeg kunne jo ikke lide det og jeg blev utilpas. Jeg vil ikke noget og jeg vil ikke have noget fra dig, altså sådan *what the fuck!* (...) Det var bare sådan noget med, så grinte vi lidt og hende kollegaen hun slog mig på røven og sådan ”kom så, op med dig!” Og så slår hun mig igen. Og til julefrokost, så kunne jeg huske at kollegaen hun begyndte at røre ved mig og ae mig op og ned ad ryggen. Og jeg har ikke lagt op til at hun skulle gøre det. Og jeg kan ikke sige nej og det er svært at sige fra. Det var ikke genkendeligt for mig rent kulturelt, at en mand siger nej til sådan nogle ting. (...) Jeg vidste bare ikke hvad jeg skulle gøre. Det ved jeg ikke hvordan jeg skal reagere på, så det skubber jeg bare væk. Men i dag kigger jeg tilbage, så ved jeg jo godt, at når du får sådan en følelse, så er det også typisk fordi at du er undertrykt og du undertrykker noget. (...) Jeg synes ikke jeg så dem gøre det mod nogen andre. Jeg tror grunden til de gjorde det var altså etnicitet. ”Så er der Tahir, han kommer fra Nørrebro og han er vant til det der ”*grrr*”. Så jeg tænkte måske er det det.” (Tahir, 2019).

Tahir fortæller om nogle hændelser præget af seksuel chikane, hvori en kvindelig kollega berørte ham uønsket flere gange. Sexchikane er ifølge Ligebehandlingsloven enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner, der har til formål at krænke en persons værdighed. Konkret kan en seksuel krænkelse bestå af kommentarer med seksuelle undertoner, blottelser, uønskede berøringer mm. (Videncenter for Arbejdsmiljø, 2019).

En undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation viser, at hver tredje kvinde og hver fjerde mand på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads, har oplevet sexchikane. Unge mænd og kvinder mellem 18-29 år er mest udsat, hvori 48% unge kvinder og 46% unge mænd har været udsat for sexchikane (Løvgren, 2019).

På trods af, at undersøgelsen viser, at mange unge mænd oplever sexchikane, fortæller Tahir, at han i momentet havde svært ved at genkende hændelsen som sexchikane. Dette kan bunde i fordomme udsprunget af maskulinitetsforestillinger om mænd og deres seksualitet. Kenneth Reinicke, som er

lektor på Roskilde Universitet og er specialiseret i mandeforskning, mener at mænd kan blive mødt med latterliggørelse, hvis de fortæller om oplevet sexchikane, da der er en kulturel forestilling om, at det ikke er muligt for mænd at blive chikaneret seksuelt af en kvinde, da mænd har en udadvent og aggressiv seksualitet. Denne kulturelle forestilling kan også medføre, at mænd ikke selv er bevidste om, at de har oplevet sexchikane (Christensen, 2014). Tahir nævner at han ikke vidste hvordan han skulle reagere på hændelserne og forbinder det med, at han kulturelt ikke var opdraget til at anse hændelserne som sexchikane.

Hvis citatet anses ud fra Staunæs' *ikke-additive princip* om intersektionalitet, bør Tahirs hændelser også anses ud fra hans øvrige identitetspositioner på samme tid, da identitetspositionerne kan overdrive eller underkende hinanden (Christensen & Jensen, 2011, s. 72-78). Tahir forbinder udover sit køn også hændelsen med sin etnicitet og sin bopæl på Nørrebro. Specifikt hentyder han, at hans etnicitet, køn og bopæl er forbundet med en form for robusthed og hårdhed. Ifølge den tidligere nævnte undersøgelse fra Als Research, er der tilknyttet nogle specifikke maskulinitetsidealer, såsom voldelig, ballademager og uintelligent til minoriteter (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 24). I den tidligere omtalte undersøgelse om mediernes repræsentation af minoriteter, fandt Andreassen at medierne præsenterede unge minoritetsmænd som værende seksuelt aggressive (Andreassen, 2007, s. 167). Tahirs oplevelse med sexchikane har muligvis rod i forståelser omkring etnicitet, bopæl, mænd og deres seksualitet samtidigt.

Derudover mener Tahir også, at der var en sammenhæng mellem sexchikanen samt undertrykkelse. Kollegaens handlinger kan anses som makroaggressioner, da det er en direkte fysisk handling baseret på hans køn, etnicitet og bopæl. Ifølge Sue kan det, som Tahir har oplevet, være et udtryk for et forsøg på at opretholde kønsnormer. De seksuelle makroaggressioner bruges ifølge Sue som et disciplinerende instrument, for at straffe personer der træder udenfor kønsnormerne (Sue, 2010, s. 166-167). I denne kontekst træder Tahir udenfor traditionelle kønsroller mht. valg af hvert i den pædagogiske sektor. Denne makroaggressive straf kan blive yderligere forstærket i kraft af hans intersektionelle identitetspositioner som ung minoritetsmand fra Nørrebro.

Camilla oplevede ligesom Tahir også sexchikane på sin arbejdsplads af sin leder. Det havde dog verbal karakter fremfor fysisk, som i Tahirs tilfælde:

”Han var der tit ikke på selve arbejdspladsen, fordi han ”skulle meget i hytten” med sin kone, men han vælger selv at give udtryk for at han skulle

ned og hygge sig med sin kone, det er jo ret specielt, at han altid kom med den (griner). Og jeg sagde ”det er jeg egentlig lidt ligeglad med. Det er ikke det, jeg er her for at høre om din kone” og så sagde han ”må jeg ikke lige fortælle færdig?” Og så begyndte han at sige noget med hud mod hud, hvad han lavede med sin kone og hvor jeg sagde ”okay, det er altså irrelevant for samtalen. Jeg har sagt det til dig på en pæn måde. Jeg er her kun for at arbejde og ikke for at høre på sådan noget.” (...) Han var lidt fordomsfuld over at min partner er kvinde, for han begyndte nogle gange med sådan nogle... Halvt sexrelaterede ting om hans ja... Om en mands kønsdele og hvordan den ser ud.” (Camilla, 2019).

Førnævnte undersøgelse om sexchikane på arbejdspladsen viste, at ca. hver tredje kvinde har oplevet seksuel krænkelse på deres arbejdspladser (Løvgren, 2019). Hvis man anlægger et intersektionelt perspektiv på Camillas situation kan den sexchikane som hun har oplevet også være forbundet med hendes seksualitet. Ifølge en engelsk undersøgelse af Trades Union Congress om sexchikane af LGBT personer på arbejdspladsen har 7 ud af 10, altså 68%, oplevet sexchikane på arbejdspladsen. Den forhøjede sexchikane blandt denne gruppe forekommer pga. forestillinger omkring LGBT personers seksualitet og en opfattelse af, at deres identitet udelukkende tager udgangspunkt i seksuel aktivitet, hvorigennem krænkerne legitimerer deres chikane (Trades Union Congress, 2019, s. 13-16). Der er altså her tale om strukturel intersektionalitet, da krydsningen mellem Camillas køn og seksualitet medfører at hun er yderligere udsat for sexchikane, end hvis hendes identitetsposition blot bestod af hendes køn og ikke hendes seksualitet (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 440).

Udover sexchikane mødte Camilla også andre diskriminerende udtalelser og handlinger fra lederen, som tog udgangspunkt i hendes forskellige identitetspositioner:

”Jeg sagde ”jeg har bare lært hvordan jeg skal passe på mig selv og min partner.” Fordi jeg ikke sagde ordet ”min mand”, så kunne han godt regne ud, at jeg var lesbisk. Så spurgte han lige til sidst ”din partner er det en mand eller en dame?” Hvor jeg så ender med at sige ”det er altså en kvinde” og så siger han ”jamen er det så ikke farligt for dig at gå rundt som muslim?” Og så gad

han da i hvert fald heller ikke at høre på, at jeg var muslim og jeg så skulle forsørge min familie, når jeg ikke engang var rigtig muslim og sådan noget. Han sagde også til mig at ”jeg skulle være glad for, at han ikke var en ægte muslimsk muhamedan, for ellers ville han jo nok have gjort mig ondt, for man må jo ikke være lesbisk, når man er muslim.” Det plejede han også tit at sige. Så sagde han, at jeg heller ikke skulle snakke om, at jeg var en god muslim eller noget. (...) Hvis jeg havde levet med en stor muslimsk mand, så tror jeg måske, at han havde behandlet mig anderledes. Så tror jeg faktisk, at han ville have respekteret mig mere, hvis jeg enten ikke havde været lesbisk eller hvis jeg ikke havde båret tørklæde. (...) Han sagde at han aldrig før havde ansat nogen med muslimsk baggrund. Det sagde han rigtig tit. Og han vidste heller ikke, om det kunne fungere med en tørklædekvinde sagde han. Han sagde også ”du er den første og sidste jeg ansætter” altså en med tørklæde på. Han gider ikke at se på sådan noget, det irriterer ham faktisk, sagde han.” (Camilla, 2019).

Camilla oplever en kompleks diskrimination på baggrund af hendes forskellige identitetspositioner. Hun oplever strukturel intersektionalitet, da hun på samme tid blev diskrimineret på baggrund af sin seksualitet, køn og religion, og som kommer konkret til udtryk, når hun nævner, at hun muligvis ikke ville blive diskrimineret, hvis hun enten ikke bar tørklæde eller ikke var lesbisk. Medlemskabet af de tre kategorier samtidigt har muligvis udsat hende i højere grad (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 440).

Ud fra Goffmans teori bliver Camilla stigmatiseret på baggrund af alle tre typer af stigma på samme tid; den kropslige stigma på baggrund af at hun er kvinde, den karaktermæssige stigma på baggrund af hendes seksualitet og den tribale stigma på grundlag af hendes etnicitet og religion, som også er synlig pga. tørklædet (Goffman, 1975, s. 16-17). Lederen stigmatiserer Camilla, da hun afviger fra hans stereotype forestillinger om kvinder, deres religiøse overbevisning og seksualitet. På baggrund af Camillas egenskaber, som i kombination af hinanden kan opfattes som yderligere afvigende, antager lederen hendes tilsyneladende sociale identitet (Goffman, 2018, s. 44-45). Eksempelvis bruger lederen Camillas religion for at understrege, at hun pga. hendes seksualitet er en dårlig muslim og indirekte stigmatiserer han Camilla som værende et dårligt menneske. I forbindelse med den tilsyneladende sociale identitet siger han også, at han er usikker på om samarbejdet mellem

ham og en tørklædekvinde er mulig. Lederen stigmatiserer altså indirekte Camillas som værende usamarbejdsdygtig på grundlag af hendes hovedbeklædning.

Citatet kan også være et udtryk for en makro- og mikroaggression på samme tid. Hændelserne er af makroaggressiv karakter, da der bliver kommunikeret direkte nedladende omkring Camillas seksualitet, køn og religion med det mulige formål at få hende til at føle sig usikker og uønsket. Hændelserne indebærer også mikroaggressive undertoner, da lederen anvender Camillas religiøse overbevisning for at bedømme hende og levere en skjult besked om, at hun bør skamme sig over sin seksualitet. Han bruger også hendes religiøse overbevisning til at fremføre en indirekte trussel om hendes sikkerhed, idet han nævner at hun skal være glad for, at han ikke er muslim, da han ellers ville have *gjort hende ondt*. Det er muligt at lederen skjuler sine oprigtige holdninger omkring Camillas seksualitet bag sine antagelser om hendes religion (Sue, 2010, s. 28-35).

Henna oplevede som de resterende informanter også diskrimination på baggrund af flere faktorer:

”Om det er fordi jeg er kvinde, det tror jeg ikke, for der er andre kvinder med højere stillinger, som de kan trives med, som de ser op til og som de *anderkender*. Jeg tror i bund og grund, at det handler om, at de ikke kan acceptere, at en kvinde med den baggrund, altså nu går jeg jo med tørklæde og jeg har kjole på, altså jeg er meget anderledes end dem, kan komme ind og tage en position som rent faktisk er højere end dem. Det kan godt være, at jeg ikke har en formel lederstilling, men hvis man skulle lave en rang over dem, så først kommer min chef, så vil jeg komme ind og så ville de komme ind. (...) Jeg kommer ind fra sidelinjen og så er jeg også meget yngre end dem. Altså de siger det jo ikke, det er også det der med, at ofte når ting ikke bliver sagt, så skal du læse det mellem linjerne, men det er *helt sikkert* noget at gøre med at jeg først og fremmest er kvinde og jeg bærer tørklæde og jeg er fra et helt andet land og *alligevel*, så er jeg her og klarer mig så godt. Det er en kompleks blanding af det hele, altså jeg tror bare at det at jeg er udlændinge, det er bare lige toppen.” (Henna, 2019).

Henna sammenligner sig selv med øvrige kolleger og mener ikke, at det er på grundlag af, at hun er kvinde og har en uformel ledelsesposition, der er årsagen til diskriminationen. Der er igen her tale

om strukturel intersektionalitet, da Henna har rod i flere identitetspositioner, såsom køn, etnicitet, religion, alder og stilling, som tilsammen er grundlaget for den diskrimination hun oplever, og som muligvis ville variere, hvis hun havde rod i andre eller færre identitetspositioner (Mercer, Mills, Mills & Paludi, 2015, s. 440).

Diskriminationen forekommer muligvis også pga. at kollegerne ikke kan genkende Henna som leder, da de opfatter hendes identitetspositioner som afvigende. Der hersker en række forestillinger om minoritetskvinder, der bærer tørklæde. Ifølge den førnævnte undersøgelse om mediernes repræsentation af minoriteter, bliver kvinder med tørklæde portrætteret som værende undertrykte og som en modsætning til *danskhed* (Andreassen, 2007, s. 164-165). I undersøgelsen af Væksthusets Forskningscenter om somaliske kvinder og deres fortællinger om arbejde og ledighed, beretter kvinderne at de ofte blev fravalgt stillinger eller mødte modstand på arbejdet, grundet deres tørklæde og påklædning, og blev nødsaget til at gå på kompromis med tørklædet og påklædningen, for at opnå eller beholde arbejde. Kvinderne beskriver også, at der på baggrund af tørklædet blev draget negative konklusioner om deres sprogkunderskaber og arbejdsevner (Ali, Graae, Hansen & Tønder, 2019, s. 53-55). Derudover viser statistikker, at Danmark er det nordiske land, der klarer sig værst angående ligestilling i lederstillinger. Ifølge opgørelser fra Eurostat er 27% af ledere i Danmark kvinder (Mortensen, 2019). På baggrund af denne viden om minoritetskvinder og kvinder i ledelse, kan kollegerne opfatte Henna som afvigende. Ifølge Goffmans teori kan blandingen af Hennas minoritetsbaggrund, påklædning, køn, alder og stilling, være i uoverensstemmelse med kollegernes stereotype forestilling om hvordan en leder bør være. Diskriminationen som Henna oplever, er muligvis et produkt af kollegernes stigmatisering, da der hersker en inkongruens mellem Hennas tilsyneladende sociale identitet og faktiske sociale identitet (Goffman, 2018, s. 44-45). Henna baserer bl.a. sin faktiske sociale identitet på sin faglighed, som bliver uddybet i analyseafsnittet *emotionelle konsekvenser af diskrimination*, hvilket er i uoverensstemmelse med de herskende fordomme som er nævnt i ovenstående undersøgelser. Den tilsyneladende sociale identitet som kollegerne antager, kan være baseret på disse fordomme.

Opsamlende viser informanternes udtalelser, at de ikke kun bliver diskrimineret på grundlag af deres minoritetsetniske baggrund, men at det ofte er en kompleks interaktion mellem flere forskellige faktorer samtidigt, såsom køn, religion, etnicitet, seksualitet, stillingen, alderen og deres bopæl. Denne komplekse interaktion kan gøre, at diskriminationen kvalitativt kan ændre karakter alt efter hvilke identitetspositioner individet besidder ift. konteksten.

Indirekte verbal og nonverbal kommunikation

Mens nogle informanter oplevede diskriminationen gennem mere direkte udtalelser og handlinger, oplevede andre det gennem subtil adfærd. En del af informanterne fortalte om den kropssprog, øjenkontakt, ordvalg og tone de blev mødt med på deres arbejdspladser. I dette afsnit vil denne indirekte verbale og nonverbale kommunikation, præget af indirekte diskrimination, blive belyst.

Jabin blev spurgt om hvordan hun kunne være sikker på, at det var på grundlag af hendes etnicitet, at hun blev diskrimineret. Hun svarede at diskrimination ofte ikke ses direkte:

”(mens hun græder) Du skal sende dem til mig. Dem der ikke tror at det er rigtigt. Det er en undskyldning. Det er diskrimination. Der er nogle der racister, rent racister, men de siger det ikke direkte, de siger det indirekte. Forstår du? De siger ikke til dig, at du er sort eller at du er muslim eller whatever, men de angriber med kropssprog, de viser dig det verbalt og uverbalt. Du kan mærke deres *kropssprog* (hæver stemmen) hvor meget *hate*, how much they hate you, oh my God (stemme ryster).” (Jabin, 2019).

Som tidligere nævnt under problemfeltet er diskrimination ofte skjult og subtilt og dermed sværere at bevise, men den forvolder mindst ligeså stor psykologisk skade, som den direkte form. Handlinger og beslutninger baseret på fordomsfulde tanker kommer ofte ikke direkte til udtryk (Aymer & Okitikpi, 2010, s. 14). Ifølge Sue er det nemmere for bl.a. personer med etnisk minoritetsbaggrund at forholde sig til direkte former for nedgørelse, fremfor den indirekte form, da den direkte form ikke kræver energi til at finde frem til intentionen, da den er tydelig (Sue, 2010, s. 23). Dette ses også i ovenstående citat, da Jabin bliver emotionelt rørt og frustreret over den indirekte diskrimination hun har oplevet. Hun fortæller hvordan hun kan mærke lederens had mod hende gennem lederens indirekte nedgørende verbale og nonverbale kommunikation. Jabin blev bedt om at give konkrete eksempler herpå:

”Jeg kan se det med Ipaden, jeg kan se når de holder møde, jeg kan se når jeg snakker med hende. Hun har ikke respekt overfor mig. Hun svarer uhøfligt. Eksempelvis med hårdt sprog, hårdt svar og aggressivitet. (...) Hun var god mod andre, grinede og var glad, og når hun var sammen med mig, var hun

aggressiv og svarer hurtigt og hun er ikke glad for mig. Hvis du ikke er dum, så kan du godt forstå folk. Du spørger hvorfor er hun glad for andre og hun svarer og når jeg snakker med hende, så er hun hård overfor mig? Hvordan kan det være? (...) Og jeg har oplevet, når vi snakker, så vender hun sit hoved. Vi sidder på bordet og så gør hun bare sådan her (vender ansigtet væk fra mig og kigger til højre). Hun ignorerer og kigger væk.” (Jabin, 2019).

Jabin sammenligner måden lederen behandler andre på og fortæller at lederen behandler Jabin anderledes på en negativ måde. Jabin fortæller at lederens kropssprog, sprogbrug og tone bærer præg af aggressivitet i mødet med hende. Lederen anvender muligvis mikroaggressioner i mødet med Jabin, da karakteren af interaktionen har indirekte og subtile nedgørende tegn. Der er her bl.a. tale om nonverbale mikroaggressioner, som bl.a. indebærer kropssprog (Sue, 2010, s. 71). Aymer & Okitikpi nævner at kropsstilling, øjenkontakt og gestik formidler mening og kan også indebære signaler om indirekte diskrimination. De mener at den nonverbale kommunikation har ligeså stor betydning som verbal kommunikation. Gennem øjnene kan man formidle bl.a. kærlighed, had og foragt. Brugen af gestik med hænderne såsom at pege kan understrege og forstærke pointer. Ens kropsholdning kan kommunikere åbenhed, mistillid, dominans eller underkastelse. Det nonverbale er derfor med til at formidle budskaber om ens holdning om verdenen (Aymer & Okitikpi, 2010, s. 104). Ved at lederen ignorerer Jabin og kigger væk fra Jabin, når Jabin søger at interagere med hende, bruger lederen sit kropssprog til at usynliggøre Jabin og dermed nedgøre hende (Sue, 2010, 80-81).

Tahir havde ligesom Jabin også oplevet lignende i interaktionen med sine kolleger:

”Kropssprog og blikke og ændret stemning. (...) Enten så kan de have en dårlig dag, men hvis der er noget der foregår over længere tid og at det kun er overfor dig, så... Hun havde et specifikt kropssprog overfor mig. Meget kontrollerende og ligeglad nærmest ”ja, bla bla bla” (siger det hurtigt). ”ja, men du skal også bare gøre det dér” (hævet stemme). Mens hvis det var andre og særligt kvinderne, så var hun sådan ”ja” (lys tone), hvor hun var mere levende og imødekommende. Og det er netop det! Hun er ikke imødekommende overfor mig. Hun ville nogle gange ikke kigge på mig, når hun snakkede til mig. Hun

vendte skulderen den vej (vender sig skråt væk). Der var noget med, at hun ikke ville give mig så meget. Jeg følte måske, at det var fordi at hun ikke brød sig særlig meget om at jeg var der, fordi jeg fik mere ros end hende og jeg var mere til stede.” (Tahir, 2019).

Tahir nævner, at især en af hans kolleger havde negativ adfærd overfor ham. Ligesom Jabin, sammenligner Tahir også sin kollegas adfærd overfor ham ift. kollegaens adfærd over for andre, og beskriver kollegaens adfærd som værende *levende* og *imødekommende* overfor andre, og *kontrollerende* og *ligeglad* overfor ham. Tahir refererer til hendes kropssprog gentagende gange, hvor kollegaen ikke ser på ham, når de interagerer. Udover at der som i Jabins tilfælde også kan være tale om en nonverbal mikroaggression i form af usynliggørelse, kan det fra kollegaens side også være en indirekte nonverbal besked om, at Tahir på baggrund af hans gruppetilhørsforhold er underlegen ift. kollegaens egen gruppetilhørsforhold (Levchak, 2018, s. 22-23). Dette kommer til udtryk, da kollegaens kommunikation er præget af imødekommenhed ift. de kvindelige medarbejdere og den er præget af distancering og dominans i mødet med Tahir, hvilket afspejles i hendes kommandoer, hårde tone, stemmetempo og kropssprog. Tahir forbinder også kollegaens adfærd med den ros han fik af ledelsen. Tahirs modtagelse af ros kan være i uoverensstemmelse med kollegaens opfattelse af hans underlegenhed og hun kan føle at hendes status som overlegen, bliver truet af den ros, som Tahir modtager.

Henna har også oplevet, at hendes kollegers kropssprog var negativ i interaktionen med hende:

”De kigger altid på hinanden, når de taler sammen. De har altid øjenkontakt og de har sjældent konflikter med hinanden. (...) Når de sidder til frokost, der har jeg lagt mærke til, at de sidder altid og kigger på hinanden og taler til hinanden og spørger ind til hinandens liv og hvis jeg spørger ind til noget, det gør jeg jo nogle gange, så bliver der lige hurtigt kigget på mig og så tilbage til snakken. (...) Det værste ved det hele er, at hun kigger ikke engang på mig, når hun siger det. Hun kigger ned i sit bord og så forventer hun, at det er mig hun taler til. Der går lige et minut efter hun har sagt det og så siger jeg ”er det mig du mener?” ”Ja.”” (Henna, 2019).

Henna fokuserer i ovenstående citat især på den manglende øjenkontakt fra sine to kolleger. Som i Jabin og Tahirs tilfælde, kan der her være tale om en nonverbal mikroaggression i form af usynliggørelse af Henna. At de ikke kigger på hende og ikke interagerer med hende, men udelukkende interagerer med hinanden med interesse foran Henna, tyder på at de anser hende som værende underlegen og at de gennem deres manglende øjenkontakt videregiver denne besked på subtil vis (Levchak, 2018, s. 22-23).

I forbindelse med Jabin, Tahir og Hennas beskrivelser om den negative nonverbale adfærd de møder på deres arbejdspladser, kan der også perspektiveres til Vitus' undersøgelse om *affektive praksisser*. *Affektive praksisser* er kropsliggjort meningskabelse, der er relateret til menneskelige emotioner. Vitus undersøger hvordan minoritetsunges udsathed manifesterer sig gennem specifikke affektive praksisser i samspil med omverdenen og hvordan de affektive praksisser er indlejret i samfundsmæssige statushierarkier og inklusions- og eksklusionsdynamikker. Vitus bruger i sin undersøgelse begrebet *social foragt*, som er de dynamikker, som mennesker bruger for at distancere sig fra hinanden. Denne distance forekommer ved en form for flugt fra kontakt med den afskyvækkende person. Gennem denne foragt opretholdes en hierarkisk position og afstand til modparten. Social foragt viser også, hvordan det politiske ikke kun vises gennem diskurser og symboler, men også kropsligt og affektivt (Vitus, 2015, s. 366-371). Den distancering som Jabin, Tahir og Henna oplever er muligvis influeret af den dominerende diskurs omkring minoriteter i Danmark.

I en EU-finansieret rapport fra en tyrkisk tænketank blev racisme mod muslimer undersøgt i alle europæiske lande. Herunder undersøgte de bl.a. nationale medier, lovgivninger, politiske agendaer, arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet med et komparativt formål. Rapporten konkluderer at Danmark er islamofobisk, da der i løbet af 2018 forekom et højt antal gennemførte love og lovforslag, såsom maskeringsforbuddet, det obligatoriske håndtryk, ghettoplanen, Lindholm øen mm., hvilket er lovtiltag og lovforslag, der har til sigte at begrænse danske muslimers frihed. Derudover påpeger rapporten, at retorikken og den negative portrættering af muslimer i dansk politik og medier har udbredt sig til negative holdninger omkring muslimer til den danske befolkning (Bangert & Özcan, 2019, s. 278-279).

Jabin, Tahir og Hennas kolleger udviser social foragt og har muligvis optaget den dominerende diskurs omkring muslimske minoriteter. Den sociale foragt kommer til udtryk på subtil vis gennem deres kropssprog, manglende øjenkontakt, tone og ordvalg, og bliver anvendt til at skabe distance til

informanterne, samt til at opretholde deres hierarkiske overlegne position. Kollegernes subtile adfærd kan altså også anses som et politisk signal.

Opsamlende viser informanternes udtalelser, at diskrimination ikke nødvendigvis forekommer direkte med ord og handlinger, men kan også foregå indirekte gennem kropssprog, øjenkontakt, stemmeleje, stemmetempo og ordvalg. Gennem denne indirekte kommunikation viser informanternes kolleger og leder, at informanterne er underlegne.

Diskrimination i form af hårdere arbejde og højere krav

Flere af informanterne udtalte sig om, at de blev nødsaget til at arbejde hårdere end deres etniske danske kolleger, for at opnå anerkendelse, forfremmelse og for at undgå at blive udsat for yderligere diskrimination. I nærværende afsnit vil dette blive udfoldet.

Jamal fortæller i denne forbindelse:

”Jeg føler at jeg skal kunne mere og arbejde hårdere end andre etniske danske kolleger. Og det har jeg faktisk altid gjort. Og det lyder selvfølgelig skørt, for jeg har stadig kunnet komme frem og jeg sidder trods alt i dag og arbejder på [statslig arbejdsplads], men jeg har skulle forklare mig selv lidt mere. (...) Jeg har altid haft det sådan lige siden folkeskolen, at jeg har skulle gøre en lille smule ekstra for at blive anerkendt og det er selvfølgelig en følelse, men det er simpelthen fordi at... i og med at jeg sidder til en samtale og skal sidde og forklare det her⁵, hvis jeg ikke skulle forklare det, så havde jeg ikke haft den følelse. Og selv når vi når til et af de højeste professionelle niveauer, så oplever jeg at det kan dukke op. Heldigvis ikke hvor jeg er nu, men i de to forrige arbejdspladser, hvor jeg har været.” (Jamal, 2019).

Jamal fortæller, hvordan han generelt og i særdeleshed på sine to tidligere arbejdspladser, har følt at han skulle yde mere for at blive anerkendt. Ifølge Ahmeds begreb nærhedsområder, har Jamal muligvis ikke arvet adgangen til nærhedsområderne, altså hans to tidligere arbejdspladser, da han ikke besidder en hvid krop. For at opnå adgang og anerkendelse heri, blev Jamal nødsaget til at kompensere for manglen på den hvide krop ved at arbejde hårdere og yde mere end personer med hvide kroppe (Ahmed, 2007, s. 155). Jamal refererer til et konkret tilfælde, hvor han ifølge Ahmeds terminologi forsøger at *bevæge sig opad* og opnå en højere og bedre lønnet stilling i fagbevægelsen. Jamal har allerede adgang til dette nærhedsområde og besidder kompetencerne til, i princippet, at kunne bevæge sig opad, men da han ikke fuldstændigt efterligner den hvide krops stil, ved undladelse af at drikke alkohol, bliver han nægtet i at *bevæge sig* (Ahmed, 2007, s. 160). I forbindelse hermed viser et litteraturstudie af Carter, at minoritetsgrupper får adgang til givne erhvervsområder og professioner, men bliver fastholdt og marginaliseret i disse positioner; disse

⁵ Jamal refererer til en jobsamtale om en intern stilling i fagbevægelsen, hvor der blev spurgt dybdegående ind til hans alkoholvaner. I valget mellem Jamal og en ekstern kandidat, blev den eksterne valgt med begrundelsen om at Jamal på baggrund af hans fraværende alkoholvaner ikke ville ”passe ind” i teamet.

positioner er ofte uønskede af majoriteten. Han fandt at minoritetsmedarbejdere blev diskrimineret i forbindelse med mobilitet og forfremmelse til de øverste led af organisationer (Carter, 2003, s. 75-78). The Institute for Employment Studies (IES) har i en engelsk kontekst udført et litteraturstudie om minoriteters performance i organisationer og hvordan de bliver vurderet. Her fandt de også, at minoriteters forfremmelsesmuligheder er begrænsede, på trods af, at de besidder de samme kompetencer som majoriteten (Tackey, Tamkin & Sheppard, 2001, s. 12). Årsagen til at Jamal oplever, at han skal yde mere og arbejde hårdere, udspringer altså i den manglende anerkendelse og den begrænsede mulighed for at blive forfremmet, som han også selv forbinder det med.

Jamals oplevelser, Ahmeds teori samt de nævnte undersøgelser kan også anses som en kritik af den tidligere nævnte human kapital tilgang, som er udgangspunktet for størstedelen af dansk forskning vedrørende minoriteters forbindelse til arbejdsmarkedet. Ifølge tilgangen vil minoriteters manglende adgang og bevægelse på arbejdsmarkedet anses som mangel på bl.a. viden, kompetencer og erfaring (Slot, 2011, s. 11). Bradley & Healy har udført både en undersøgelse og et litteraturstudie om diskrimination af minoriteter på arbejdsmarkedet i England og konkluderer, at på trods af, at en del personer med etnisk minoritetsbaggrund kan besidde en høj grad af human kapital, oplever de alligevel forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Bradley & Healy, 2008, s. 42). På trods af at Jamal besidder en høj grad af human kapital, oplever han en begrænset adgang til forfremmelse og at han skal yde mere ift. etniske danske kolleger for at opnå anerkendelse. Dette kan også betegnes som diskrimination.

Henna fortæller også om hvordan hun har oplevet at skulle yde mere og argumenterer for hvorfor det ikke blot er en følelse:

"Jeg har bare lovet mig selv, jamen så leverer jeg bare 1000 gange bedre og så arbejder jeg bare hårdere og så er det bare *fejl*frit, det jeg afleverer. Jeg er ikke sådan en type man træder på. Jeg giver den bare gas og så bliver det bare 10 gange så godt. (...) Jeg har altid følt når jeg var på arbejdspladser, at jeg skulle yde ekstra for at få anerkendelse. Jeg har altid følt, når jeg har leveret noget, så skulle det bare være tip top, hvor mine andre kolleger kunne slippe af sted med at aflevere et regnskab, hvor alle konti ikke lige var stemt 100% af. (...) Altså man kan jo sige er det en indbildning? ”er det noget du tror at du skal gøre?” Fordi nogle gange så kan man godt tro, at

man skal hen til ledelsen og jeg skal gøre noget mere for at imponere. *Nej*, det har jeg faktisk ikke. Jeg har skulle gøre noget ekstra, fordi der blev *forventet* noget mere af mig. Det ved jeg. I mit tidligere job, der var vi jo tre der havde den samme stilling og skulle lave tingene parallelt med hinanden og der kunne jeg jo se, at der var nogle der slap for nogle ting, hvor det blev forventet af mig at jeg skulle gøre det. Altså jeg sidder nu i en position, hvor det er noget der kan måles. Det er tal og det er nemt at sammenligne, når det er tal og det ikke bare er ord. Hvis du har en kollega der laver det samme som dig parallelt med en anden portofolie og hun kan slippe af sted med at gøre det 70% og du skal gøre det 110% og du så får noget tilbage i hovedet, hvis ikke. Så er der jo bare en anden forventning til dig end til den anden kollega. (...) Altså der er mange ting som mænd bare får gratis på en arbejdsplads, hvor kvinder skal kæmpe lidt mere og jeg skal bare kæmpe tre gange så hårdt for at få anerkendelse.” (Henna, 2019).

Henna nævner i den første del af citatet, at hun søger at levere sine arbejdsopgaver fejlfrit som resultat af hendes to kollegers tilsyn. Ifølge Ahmeds begreb nærhedsområder har Henna pga. sin ikke-hvide krop ikke arvet adgangen til arbejdspladsen, men har på trods af dette, opnået adgangen hertil. Henna bliver *stoppet* af kollegerne, ved at de muligvis ikke anerkender, at Henna har opnået denne adgang og søger dermed at være kritiske ift. udførelsen af hendes arbejde. Som resultat heraf arbejder Henna hårdere og yder mere for at kollegerne ikke har noget at ytre konkret kritik imod og for at hendes ledelse anerkender og legitimerer hendes adgang til nærhedsområdet (Ahmed, 2007, s. 155).

Citatet kan også anskues gennem stigmatiseringsteorien. Den stigmatiserede kan søge at rette op på det, som udløser stigma og kan anstrenge sig yderligere på at fremstå i henhold til det som anses som ”normalt”. Henna besidder muligvis både den tribale og kropslige stigma på baggrund af hendes køn, etnicitet og religion, og møder i den forbindelse modstand på sin nuværende og tidligere arbejdspladser (Goffman, 1975, s. 16-17). Det, at hun yder mere og arbejder hårdere, kan være et forsøg på og en strategi for at kompensere for hendes etnicitet, religion og køn på arbejdspladsen. Henna nævner også i citatet, at hun skal arbejde tre gange hårdere end mænd for at få anerkendelse.

Henna oplever altså diskrimination her, da der forventes mere af hende på arbejdspladsen, sammenlignet med hendes andre kolleger med majoritetsbaggrund.

Tahir oplever som Henna også et gentagende mønster ift. oplevelsen af at arbejde hårdere:

”Der er noget der går igen. Selv når vi ender med at være velfærdsprofessionelle, så bliver vi ikke set som lige så kompetente eller også så skal vi arbejde hårdere. Der hvor jeg var, der kunne jeg ikke forstå hvad det var jeg gjorde der var anderledes, der var *så meget* anderledes, at jeg fortjente denne her behandling. Det er noget der kræver ekstra arbejde og kræver selvkontrol og følelseskontrol. Du kan ikke slappe af. Du er nødt til hele tiden og overveje ”hvis jeg nu siger det her, så kommer de til at tænke det her om mig.” Så er jeg nødt til altid og sige de modsatte ting, for ligesom at få slået fast at jeg ikke er ligesom de der typer. Jeg føler 100% at jeg bliver nødt til at arbejde hårdere. Det gør jeg så meget. Det er noget der går igen overalt. Hvis jeg helt ærligt også viser mit fulde potentiale, så bliver folk omkring mig også sådan lidt ”ej Tahir, det vidste vi slet ikke at du kunne.” (...) Vi kan bare ikke komme udenom at vi bliver diskrimineret og vi skal arbejde så meget hårdere og der er så mange af os, der ender ud i en karriere der er ringere end andres, med en løn som er lavere end andres. Vi arbejder hårdere, men vi får bare ikke den samme belønning, og når man ikke får den samme belønning, så bliver man demotiveret med tiden og så arbejder man mindre hårdt.” (Tahir, 2019).

Tahir nævner at han ikke ved hvorfor han blev forskelsbehandlet på trods af, at han arbejdede hårdt. Dette kan tyde på, at han er blevet stigmatiseret af kollegerne, så hans udfoldelsesmuligheder blev begrænset (Goffman, 1975, s. 17). Konkret fortæller Tahir, at han forsøgte at undgå stigmaet ved konstant at tænke over hvordan han skulle præsentere sig selv på arbejdspladsen. Ved at være bevidst om hvordan han præsenterer sig selv anvender Tahir informationskontrol, som en overlevelsesteknik for at kunne agere på sin arbejdsplads og for ikke at opfattes som yderligere afvigende (Goffman, 2018, s. 57). Denne informationskontrol kan også anses som en yderligere anstrengelse og en måde at arbejde hårdere på.

Ifølge den førnævnte undersøgelse af IES, behandler arbejdsgivere ofte ubevidst ansatte ud fra stereotyper om etnicitet, hvilket medfører at arbejdsgiverne ofte vurderer minoriteters arbejdsindsats som værende negativ på trods af, at deres indsats og resultater objektivt set er på samme niveau som majoritetens. Tahirs kolleger har muligvis negative associationer tilknyttet hans etnicitet og køn, hvilket kan medføre at Tahir bliver nødt til at arbejde hårdere og reflektere over hvordan han præsenterer sig selv på arbejdspladsen for ikke at møde modstand. IES fandt også, at hvis minoriteter klarer sig godt på en arbejdsplads, bliver det forklaret gennem, at de enten er heldige i de enkelte tilfælde, fremfor at de er dygtige og talentfulde (Tackey, Tamkin & Sheppard, 2001, s. 12-13). Tahir nævner hertil, at hans kolleger bliver overraskede, når han arbejder uhæmmet ud fra sine kompetencer, og at minoriteter bliver anset som værende mindre kompetente og skal arbejde hårdere, på trods af, at de har tilegnet sig høje uddannelser. Nærværende citat kan som i Jamals tilfælde være en udfordring af human kapital tilgangen.

Derudover fortæller Tahir, på baggrund af en generel opfattelse og oplevelse, at minoriteter på grund af diskrimination ikke bliver anerkendt for deres ofte hårdere indsats, hvilket kan resultere i, at de bliver fastholdt i lavere lønnede positioner og kan blive demotiverede med tiden. Dette er en problemstilling, som er blevet undersøgt i engelske rammer. Det tidligere nævnte litteraturstudie af Carter viser, at minoriteter blev fastholdt i den laveste del af organisationsstrukturen der er karakteriseret som værende de lavest lønnede stillinger og mest uønskede arbejdsopgaver og arbejdstider, mens majoriteten besad de højere stillinger (Carter, 2003, s. 10). Undersøgelsen fra IES viser også, at personer med etnisk minoritetsbaggrund begynder at udvise selvbegrænsende adfærd som produkt af den modstand de møder på arbejdspladsen (Tackey, Tamkin & Sheppard, 2001, s. 14). Dette kan ifølge Ahmeds teori være tegn på institutionel hvidhed, da beslutningen om hvilken krop skal passere institutionen, samt hvem der skal tildeles flere ressourcer end andre, er med til at vedligeholde ikke-hvide kroppe i underlegne positioner (Ahmed, 2007, s. 156). Citatet samt undersøgelserne tegner på, at det ikke kun er individer der udsætter hinanden for diskrimination, men at institutioner også kan udføre diskriminerende handlinger, hvilket også blev berørt i det første analyseafsnit.

Tahir fortalte også om hvordan han arbejdede hårdere, men på samme tid var i et konstant dilemma og en frygt for, hvorvidt han uhæmmet kunne vise sine kompetencer:

”Jeg var meget bevidst om ikke at virke dominerende og ikke virke som om, at jeg ikke er i stand til at lære noget som helst og at jeg ved alting i forvejen. Det er svært, for enten så skal man hævde hvad man er værd og hvad man kan. Hvis du gør det, så kan du virke som en karl smart og dominerende og hvis man så ikke gør det, fordi man gerne vil åbne op for andre og være lidt tilbageholdene og lade andre føle, at de også kan bidrage med noget, så kan det blive mistolket som et tegn på svaghed. Der er noget med, at jeg godt ved at jeg ikke som etnisk minoritet kan komme og vise mit fulde potentiale, fordi det vil gøre hvide mennesker lidt usikre. Jeg tror bare at der er en del der ligesom siger ”okay, han får gode karakterer og han er startet på uddannelse og han kommer også fra denne her baggrund” så har de brug for at vide at ”der er noget, som jeg også er god til” og så siger de ”han er ikke lige så god til de her ting som mig.” De har denne her kulturelle forestilling om, at det er dem, der er kompetente og dem der skal hjælpe. De hvide og de brune. Jeg kan ikke lade være og det er lidt provokerende. Og hvis jeg som brun kommer ind og ikke bekræfter denne her forestilling, så skaber det stress hos dem og så skaber det fjendtlighed, og det er måske det, som jeg er allermost bange for. Jeg er bange for, at jeg gør eller siger nogle ting, som enten får dem til at føle sig som underlegne eller gør, at de udstiller deres fordomme. Det virker som om, at man skal spille en bestemt rolle, så folk kan genkende dig, så folk ligesom kan være tryk omkring dig. ”Nu er det ham den anden etniske fyr. Nu kan vi sidde og være pædagogiske omkring ham og hjælpe ham på vej, og jeg har et godt hjerte.”” (Tahir, 2019).

Tahir fortæller om et dilemma han oplever på sit arbejde. På den ene side ønsker han at signalere sin værdi, dog kan han risikere at opfattes som dominerende, uempatisk og arrogant, hvilket kan hænge sammen med fordomme omkring hans køn og etnicitet samtidigt, såsom at være voldelig og ballademager (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 24). Hvis han forsøger at vise, at han er villig til at lære og være ydmyg, kan det anses som at han ikke er kompetent og har lavt selvtillid, hvilket kan forstærke andre fordomme, der er tilknyttet hans etnicitet og køn, såsom at være uintelligent (Dehlholm & Thomsen, 2014, s. 24).

Tahir vælger at udvise ydmyghed og villighed til at lære, hvilket ifølge Goffman kan anses som en form informationskontrol (Goffman, 2018, s. 133). Dog står Tahir i en situation, hvor han kan risikere at blive stigmatiseret lige meget hvilken informationskontrollstrategi han vælger. Den strategi som han har valgt udløser stigma på baggrund af hans etnicitet om ham som værende inkompetent. Hvis han havde valgt den anden strategi og herigennem uhmættet vist sine kompetencer, ville han alligevel risikere at blive stigmatiseret; blot på andre grundlag. Tahir kan altså ikke undgå at blive stigmatiseret på sin arbejdsplads, men han kan gennem informationskontrollen vælge hvilket grundlag han vil stigmatiseres på.

Årsagen til Tahirs valg af strategi beror i frygten for at forstyrre nogle forudindtagede roller. Dette kan forstås gennem *internaliserede undertrykkelsesdynamikker*, hvor den højere og lavere stillede gruppe optager den dominerende ideologi om deres egen gruppes under- eller overlegenhed, tilpasser sig og underordner sig herefter (Levchak, 2018, s. 29-31). Som minoritet forventes Tahir at besidde en underlegen position og hans kolleger som majoritet forventes at besidde en overlegen position. Tahir beskriver konkret, at kollegernes rolle på grundlag af deres majoritetsetniske baggrund indebærer at være kompetent og hjælper, mens Tahirs rolle, på baggrund af at være minoritetsetnisk ung mand, indebærer at være ydmyg og hjælpeløs. Hvis han forstyrrer denne rollefordeling, kan han risikere at blive udsat for højere grad af diskrimination af kollegerne.

Opsamlende viser informanternes udtalelser, at de oplever at de både på deres nuværende og tidligere arbejdspladser skal arbejde hårdere, yde mere og levere opgaver af højere kvalitet sammenlignet med deres etniske danske kolleger, hvilket kan anses som diskrimination.

Emotionelle konsekvenser af diskrimination

En del af informanterne fortalte om hvordan det føltes at blive diskrimineret og hvordan det påvirkede dem. Emotionelle konsekvenser forstås her som følelsesmæssige reaktioner, såsom usikkerhed, nedtrykthed, magtesløshed, frygt, fremmedgørelse mm.

I dette afsnit vil der fokuseres på disse konsekvenser af diskrimination.

Jabin fortalte om hvordan det konkret føltes, når hun oplevede diskrimination på sin arbejdsplads:

”Jeg har prøvet at være sød, jeg har prøvet at være glad, jeg har prøvet at være smilende. Men det nytter ingenting. Jeg gik ind på toilettet og græd. Hvorfor skal jeg græde? Jeg tænkte hvorfor skal jeg *græde*? Jabin du har børn, hvorfor skal du græde her? Du skal ringe til kommunen og fortælle hvad der sker her. Jeg kan ikke være her. (...) Jeg var meget stresset, jeg kunne ikke sove. Jeg kunne ikke holde det ud. Det påvirkede min familie. Jeg kom hjem vred, fordi jeg holdte det inde. Jeg kunne ikke forsvare mig selv (med lavere stemme, der ryster). (...) Jeg følte mig magtesløs, for min leder bruger magt. For når du er ansat, så kan du ikke svare hende tilbage. Du er bange for at hun fyrer dig. Jeg spillede glad, men jeg kunne ikke fortsætte. Jeg prøvede, men jeg kunne ikke. Det var forfærdeligt.” (Jabin, 2019).

Citatet viser hvilke emotionelle konsekvenser diskriminationen har haft på Jabin. Hun fortæller at hun græd i arbejdstiden på toilettet og at det påvirkede hendes privatliv og omgangskreds. Jabins citat bærer præg af, at hun føler sig ydmyget, da hun græd på toilettet og ved at hun ikke kunne forsvare sig selv.

Som nævnt under problemfeltet, viser et litteraturstudie fra USA en sammenhæng mellem diskrimination på arbejdspladsen og ofrenes fysiske og psykiske helbred, herunder hovedpine, kvalme, angst, depression, stress mm. (Byun, Triana & Trzebiatowski, 2018, s. 317-319).

Ifølge Ahmeds begreb *ikke at være*, som omhandler hvordan ikke-hvide kroppe kan begrænse et individs udfoldelse ved at blive anset som et objekt (Ahmed, 2007, s. 161), er Jabin ikke i stand til at opnå en forbedret respons fra sin leder, på trods af at Jabin søger at bruge forskellige strategier, såsom at være glad og imødekommende overfor lederen. Dette kan tyde på, at hendes ikke-hvide

krop forhindrer hende i at opnå anerkendelse i at være et subjekt på lige fod med lederen og de øvrige ansatte. At Jabin føler sig magtesløs og ikke tør at sige fra overfor sin leder kan tyde på, at hun oplever at blive *stoppet*, hvilket er en handling der bl.a. har til formål at blokere ikke-hvide kroppe (Ahmed, 2007, s. 161). Lederen har magten til at *stoppe* Jabins udfoldelse ved at behandle hende som et objekt, altså som *ikke at være*, og hvis Jabin ikke accepterer det og gør modstand, har lederen magten til at *stoppe* hende ved at fyre hende.

Endnu en emotionel konsekvens som flere af informanterne oplevede i forbindelse med at blive diskrimineret var nedsat selvtillid. Jamal fortæller hertil:

”Det føltes rigtig rigtig dårligt, altså man bliver meget usikker på sig selv. Og især når jeg gik forbi nogle kolleger som vidste... Vi havde en meget stor HR-afdeling, så vidste jeg at der er en risiko for, at denne her person har hørt det her om mig. Og jeg ved jo ikke hvad HR-afdelingen internt har gjort for at lukke det rygte ned. Om der bare var 2-3 stykker der havde fået at vide at det passer ikke eller om der var flere. Jeg ved jo slet ikke hvor meget det var blevet spredt, så det var rigtig *mærkeligt*. Det havde den konsekvens for mig personligt, at den mindskede min lyst til at kæmpe for en fastansættelse, fordi når sådan et her rygte får lov til at blomstre i HR... Ja... Så er det HR, der sidder og (griner).” (Jamal, 2019).

Jamals kollega fra HR-afdelingen har spredt et falsk rygte i HR-afdelingen om, at Jamal er tilhænger af patriarkalske idealer og er modstander af kvinder i magtpositioner, hvilket har gjort Jamal usikker. Ifølge Ahmeds teori oplever Jamal på grundlag af sin ikke-hvide krop at blive *stoppet* af HR-medarbejderen, i kraft af rygtet hun har spredt. Ved at hun spreder rygtet, inviterer hun også øvrige medarbejdere til at stoppe Jamal. Formålet med at stoppe Jamal kan muligvis bero i utilfredshed og en protest om, at have ham ansat på arbejdspladsen (Ahmed, 2007, s. 161-162). HR-afdelingen er den medarbejderansvarlige afdeling i en virksomhed, der har ansvaret for de ansatte og deres forhold, herunder ansættelse og arbejdsmiljøet. At det er en medarbejder fra HR-afdelingen der stopper Jamal kan være et udtryk for, at hun søger at vedligeholde den institutionelle hvidhed og udelukkende acceptere personer med hvide kroppe i institutionen (Ahmed, 2007, s. 156-159). Som produkt af den stop som Jamal oplever, herunder af det mulige forvrængede billede

andre har af ham, bliver hans selvtillid svækket, hvilket modvirker hans lyst til forblive i organisationen på fast basis.

Henna fortæller ligesom Jamal også om hvordan diskriminationen havde indflydelse på hendes selvtillid og hvordan hendes kolleger søgte at nedbryde den:

”Vi har aldrig talt om vores forskelligheder. Det er bare blevet spillet ud på andre måder og der har de 100% kørt det over på min faglighed, hvor de prøver på *virkelig* at knække min faglighed. For de ved godt, at det andet kan de ikke gøre så meget ved, for jeg er her nu. Men hvis de kan finde fejl i mit arbejde, så er det en måde at få mig knækket på. (...) Jeg gør jo enormt meget ud af min faglighed og jeg er meget stolt af den og jeg er rigtig dygtig til det og jeg får anerkendelse, så det irriterer mig at de gør det. De prøver bare at måske at ødelægge det billede der er af mig og lave nogle huller i det sådan hist og pist. (...) De spørger mig altid de der trick spørgsmål når vi er alene, når min chef ikke er der. Så det er i hvert fald ikke overfor min chef, fordi hun roser mig hele tiden åbenlyst ”Henna, det var så godt det der!” Så der er ikke noget de kan gøre ved det. Men det må være ift. mig selv at de prøver og skabe noget tvivl sådan ”hallo, du er sku ikke så god som du nu engang tror du er” fordi hvem hører den samtale udover mig? (...) Det er enormt drænende, enormt hårdt og nedbrydende. Ikke pga. arbejdsopgaverne, men pga. presset fra kolleger og at de forsøger at presse mig ud af arbejdspladsen.” (Henna, 2019).

Ifølge Ahmed har Henna karrieremæssigt formået at *bevæge sig op*, altså at nå højere op i et givent hierarki, ved at besidde både ressourcer, privilegier og ved at efterligne den hvide krop (Ahmed, 2007, s. 160). På trods af at hun har formået at *bevæge sig op* og kommet ind på dette nærhedsområde, altså hendes høje stilling i en stor dansk virksomhed, har hun ikke arvet nærhedsområdet, da hun ikke besidder en hvid krop. Disse nærhedsområder arves på baggrund af genkendelighed og delte egenskaber relateret til hvide kroppe (Ahmed, 2007, s. 158). De to kolleger genkender hinanden på baggrund af deres hvide kroppe og giver hinanden adgang til

nærhedsområdet, altså arbejdspladsen, men stopper Henna, da de ikke genkender hendes ikke-hvide krop og anerkender ikke hendes ret til at besidde stillingen.

Den manglende anerkendelse udvises gennem mikroaggressioner, hvori kollegerne søger at passivisere Hennas intelligens og faglighed (Sue, 2010, s. 35-37), ved at føre tilsyn med hendes arbejdsopgaver på trods af, at det ikke hører til deres stillingsbetegnelse. Henna nævner at de udelukkende gør dette, når de alle tre er alene og ikke foran lederen, hvilket tyder på at de søger at nedbryde Hennas selvtillid og faglighed overfor hende selv.

Tahir fortæller også om hvordan hans kolleger formåede at påvirke hans selvtillid:

”Det tog hårdt på mig og jeg føler ikke at jeg gjorde et godt stykke arbejde, og så brugte jeg rigtig meget energi på at føle og finde ud af hvordan gør jeg et godt stykke arbejde. Jeg bliver hele tiden nødt til at tænke tilbage og fremhæve de gode ting jeg gjorde dengang, for hvis jeg skulle lytte til hvordan de to kolleger sagde jeg gjorde mit arbejde, så gjorde jeg et forfærdeligt stykke arbejde og det gjorde jeg jo ikke. Det er jeg nødt til at fastholde. (...) Så var jeg ligesom den unge brune fyr som var pædagogmedhjælperen, som var meget usikker på arbejdet og det blev ikke bedre af at de behandlede mig sådan dér. Dé kan man få magt over mig. Når man står i sådan en situation, så føler man sig rigtig magtesløs. Jeg føler at det jeg sagde i starten med, at jeg rigtig gerne ville lære, det blev misforstået som om, at du kan udsætte mig for konstant kritik uden at jeg siger noget til det.” (Tahir, 2019).

Tahir fortæller at hans kolleger ofte var kritiske omkring hans arbejde, hvilket gjorde ham usikker på sine kompetencer. Ud fra Ahmeds teori, kan det være udtryk for *ikke at være*, altså ikke at kunne opnå noget grundet hans ikke-hvide krop (Ahmed, 2007, s. 161-162). Tahir optager til en vis grad kollegernes syn af ham som *ikke at være*, hvilket går ud over hans selvtillid og udfoldelse på arbejdet. Når han tænker tilbage på arbejdet, søger han at kæmpe imod denne indoptagelse ved at påminde sig selv om, at han gjorde et godt stykke arbejde. Dette kan tyde på, at Tahirs selvtillid stadig er påvirket af diskriminationen, på trods af at han ikke arbejder der længere.

Tahir nævner også, at kollegerne fik magt over ham, ved at udsætte ham for kritik. Ud fra *vertikale undertrykkelsesdynamikker*, vedligeholder kollegerne undertrykkelsen gennem denne kritik (Levchak, 2018, s. 29-31).

Udover at Tahir optager kollegernes kritik, er der også andre tegn på, at han optager og vedligeholder undertrykkelsen:

”Der var et tidspunkt, hvor min leder hun kom ind, fordi forældrene havde klaget over stuen og så havde hun snakket med nogle forældrepar og så sagde hun ”de elsker alle sammen Tahir” men de to kolleger, der var noget dér. Og jeg stod sådan lidt og så kiggede de sådan lidt på mig og jeg var nødt til at sige til dem ”ja ja, jeg får jo credit for deres arbejde” og blev nødt til at fralægge mig det og for at sige, at jeg ikke er bedre end jer. Altså så intimideret var jeg.” (Tahir, 2019).

Udover at Tahir bliver undertrykt af sine kolleger, som nævnt i forbindelse med det forrige citat, forekommer der også en *internaliseret undertrykkelsesdynamik*. Her har Tahir muligvis optaget den dominerende ideologi om sin egen gruppe som værende underlegen (Levchak, 2018, s. 29-31). Dette ses konkret ved, at han fralægger sig ros og anerkendelse fra sin leder og børnenes forældre, for ikke at blive udsat for yderligere modstand fra kollegerne. Han medvirker dermed til at opretholde undertrykkelsen mellem ham og kollegerne. Dette kommer især til udtryk i hans udtalelse *jeg er ikke bedre end jer*.

Ifølge Goffman kan Tahirs fralæggelse af ros også anses som en overlevelsestrategi i form af informationskontrol, så han nemmere kan agere på sin arbejdsplads, ved at undgå at blive yderligere stigmatiseret (Goffman, 2018, s. 57).

Nura fortalte om hvordan det føltes for hende, da hun blev udsat for diskrimination af sin kollega, som bl.a. fortalte hende, at hun skulle pakke sin taske og rejse ud af Danmark:

”Den måde han var på føltes rigtig *ubehageligt*. Jeg følte at uanset hvor meget jeg gør for min arbejdsplads, uanset hvor meget jeg gør for at være en del af det danske samfund, så vil der altid være nogen, der vil banke mig i

hovedet og sige ”det er ikke godt nok. Du er ikke god nok. Vi vil ikke have dig.” (...) Jeg er født og opvokset her og jeg har betalt skat siden jeg var 13 år gammel, jeg har taget en uddannelse, jeg taler sproget selvfølgelig, i og med at jeg er født og opvokset her, og det er vi massere der gør. Altså muslim eller ej, vi er rigtig rigtig rigtig mange med minoritetsbaggrund, der er en del af det her samfund, fordi Danmark for os er hjem. Ikke fordi at vi skal gøre nogen nogen tjeneste eller noget som helst, men vi gør det fordi det er en del af vores hverdag. (...) Jeg følte mig fremmedgjort. Helt vildt. Jeg blev lige pludselig meget, meget, meget udenlandsk ift. hvordan jeg selv opfatter mig selv. Og man bliver sat i en kasse man ikke rigtig kan bryde ud af. Uden rigtig at ville være i den kasse.” (Nura, 2019).

Nura fortæller at hun gennem diskriminationen følte sig fremmedgjort. Ifølge Ahmed blev Nura nægtet adgang til nærhedsområdet Danmark af sin kollega. Årsagen til dette beror i, at hun ikke blev genkendt af kollegaen, grundet hendes ikke-hvide krop, og blev anset som *ikke at være*, altså som værende noget negativt (Ahmed, 2007, s. 158-162).

Nura nævner at hun blev sat i en kategori, som hun ikke følte at hun tilhørte, hvilket tyder på at hun blev stigmatiseret. Dette ses konkret ved, at der forekommer en inkongruens mellem Nuras faktiske identitet og den tilsyneladende identitet, som kollegaen tilskriver hende. Nura mener at hun blev opfattet meget udenlandsk, hvilket er den tilsyneladende identitet, mens hun opfatter sin faktiske identitet som værende dansk, idet hun nævner at hun både taler sproget, betaler skat, har taget en uddannelse og er født og opvokset i Danmark (Goffman, 2018, s. 44). Dette kan også forbindes til hvordan minoriteter opfattes i diskursen. Økonomen Borberg har undersøgt integration af ikke-vestlige minoriteter, gennem statistikker på områder såsom uddannelse, offentlige udgifter, beskæftigelse mm. Han har fundet at det offentlige debats billede af integrationen er en misforståelse, og at det går bedre med integrationen end den har ry for (Borberg, 2019, s. 265). Der kan være inkongruens mellem portrættingen af minoriteter i diskursen og det reelle billede af minoriteter, hvilket kan påvirke de mellem menneskelige interaktioner, som i Nuras tilfælde.

Tahir var bekymret for at risikere at påvirke den politiske diskurs om minoriteter i en yderligere negativ retning. Dette fik indflydelse på hans adfærd på arbejdet, herunder på om han turde at gøre modstand mod den diskrimination han oplevede:

”De mennesker jeg arbejdede sammen med var venstreorienterede og så er jeg nødt til at sige tingene på en måde, så jeg på alt i verden ikke fremmedgør dem, fordi de er ligesom vores allierede, fordi det er dem, der skal passe på os og hvis vi ender med at sige nogle ting som gør, at de bliver negativt stemt overfor indvandrere, fordi jeg har oplevet det før og man kan ende med at skubbe folk længere ud på højrefløjen. Denne her frygt, den er her hele tiden. (...) Altså i det højreorienterede, så er vi en trussel og i det venstreorienterede så er vi en byrde, men som de skal bære og vi er nogen de skal have ondt af og hjælpe, sådan lidt ”white-savior-halløj.” Der er ikke nogen, der faktisk ser os som værende mere ressourcestærke på nogle områder end dem. Og jeg vil jo ikke gøre, at de føler sig mindre. Altså det er en del af for mange menneskers identitet. Altså den måde de forholder sig til indvandrere på. Og det vil jeg ikke forstyrre, for det kan have personlige konsekvenser for mig, men også på sådan bredere samfunds og politisk plan, at det kan ende med at så stemmer de Socialdemokraterne eller sådan noget, hvor de før stemte Enhedslisten. Jeg vil for alt i verden ikke bidrage til det, fordi at vi er i forvejen i en meget slem situation.” (Tahir, 2019).

Tahir fortæller, at han har en frygt for, at hans kolleger ændrer politisk standpunkt og danner negative holdninger omkring minoriteter, som resultat af hans udtalelser eller handlinger. Dette kan anses fra Imogen Tylers bog *Revolting Subjects*. Tyler, som er seniorlektor på Lanchester Universitet, skriver om hvordan neoliberal politik objektiviserer, dehumaniserer og dæmoniserer bl.a. minoriteter og hvordan politikere ekskluderer og beskylder dem for sociale, økonomiske og politiske problemer, og at staten opnår magt gennem denne ekskluderingsproces (Tyler, 2013, s. 46). Tahir fortæller i citatet, at minoriteter enten anses som hjælpeløse eller som en trussel af majoritetsbefolkningen. Begge disse opfattelser om minoriteter kan ud fra Tylers perspektiv anskues som en form for fremmedgørelse og objektivisering, da minoriteter ikke anses som handlede subjekter med ressourcer. En af Tylers grundtanker er, at de ekskluderede grupper søger at gøre oprør mod den uretfærdige behandling, hvilket kan medføre yderligere straf og sanktioner (Tyler, 2013, s. 12). Tahir er opmærksom på, at hans udtalelser og handlinger imod kollegernes behandling af ham, kan udstede yderligere sanktioner mod ham. Udover at det kan have indflydelse

på hans trivsel på arbejdet, mener han at det også kan have indflydelse på ham og andre minoriteter, på politisk niveau. Tahir foretager derfor informationskontrol og undgår at udtrykke hvad han mener om kollegernes behandling af ham (Goffman, 1975, s. 16). Dette gør han for at undgå at nedgøre og fremmedgøre kollegerne, så han ikke bliver udsat for yderligere stigmatisering af både ham selv og andre minoriteter og for at undgå mulige politiske konsekvenser.

Ved at Tahir ikke udtrykker sin utilfredshed om den behandling han modtager af kollegerne i frygt for yderligere diskrimination samt politiske konsekvenser, beskytter han på den ene side sig selv og muligvis andre minoriteter, men på samme tid risikerer han også at vedligeholde undertrykkelsen.

Opsamlende viser citaterne at diskrimination har stor negativ effekt på informanternes emotionelle tilstand. Diskriminationen havde for Jamal, Henna og Tahir bl.a. indflydelse på deres selvtillid. For Nura medførte diskriminationen en følelse af fremmedgørelse og for Jabin frembragte det en følelse af magtesløshed, ydmygelse og nedtrykthed. For Tahir havde den politiske diskurs om minoriteter også indflydelse på om han turde at gøre modstand mod diskriminationen.

Generaliserbarhed

Generaliserbarhed er et centralt kriterium for videnskabelig kvalitet om hvorvidt resultater i en kontekst, kan overføres til andre kontekster. Der findes flere måder at vurdere generaliserbarheden af kvalitative studier på. Jeg har valgt at anvende den *analytiske generalisering*, som indebærer en bedømmelse af hvorvidt resultaterne i en undersøgelse kan være vejledende for, hvad der kan ske i en anden situation. Her anskuer man og analyserer ligheder og forskelle mellem flere fænomener og diskuterer relevansen af de sammenlignede kendetegn, hvilket kræver en detaljeret beskrivelse af de enkelte fænomener (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 288-292).

For at komme til et nærmere svar på om nærværende undersøgelse er generaliserbar eller ej, skal der ses på hvilke informanter der er udvalgt, formålet med empiriindsamlingen, altså problemformuleringen, samt den indsamlede empiri (Monrad, 2018, s. 307).

Som nævnt på s. 18 er informanterne udvalgt med *maksimal variation* ud fra deres køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund og erhvervsområde, hvilket vil sige at informanterne er bredt repræsenteret på disse faktorer. Dog var alle informanter i alderen 20-35 år og alle var muslimer.

Formålet med undersøgelsen er både at forstå det såkaldte *egentlige casestudie*, altså forstå de enkelte informanters oplevelser og hvordan diskriminationen på arbejdspladsen føles for dem, samt at opnå en generel indsigt i hvordan diskrimination konkret kommer til udtryk på arbejdspladsen for personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 288). Der søges altså efter mønstre i informanternes oplevelser og der fokuseres ikke blot på deres fortællinger som en samlet historie. Flere af informanterne havde oplevelser der tog lignende form. Der er kort fortalt lokaliseret fem mønstre der gentog sig blandt informanterne angående hvordan diskrimination kom til udtryk på arbejdspladsen og hvilke konsekvenser det havde for informanterne: nedværdigelse og lavere forventning, diskrimination med udgangspunkt i andre faktorer i samspil med etnicitet, diskrimination som indirekte verbal og nonverbal kommunikation, diskrimination i form af hårdere arbejde og højere krav og informanternes emotionelle reaktioner.

På baggrund af variationen i udvalget af informanter, samt de mønstre der er fundet i deres oplevelser, kan det formodes at projektet er generaliserbart mht. personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande, der oplever diskrimination på deres arbejdspladser.

Udover at der kan generaliseres *internt*, altså indenfor samme arbejdsplads, for personer med samme etnicitet, køn, uddannelsesbaggrund mm., kan det antages at der også kan generaliseres

eksternt, dvs. på tværs af etniciteter fra ikke-vestlige lande med forskellige uddannelsesbaggrunde, erhvervsretninger og køn (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 288). Denne eksterne generalisering kan også spejles i de kvantitative undersøgelser som er nævnt i problemfeltet, der viser at diskrimination af ikke-vestlige minoriteter er udbredt på arbejdspladsen.

Dog kan informanternes kollegers og ledes adfærd og handlinger i de forskellige kontekster indenfor de nævnte mønstre udtrykkes på forskellige måder. Derudover skal det bemærkes, at alle informanter var i alderen 20-35 år og alle er muslimer. Om diskrimination forekommer på samme måde for personer uden for denne aldersgruppe og uden dette religiøse tilhørsforhold står derfor uklart.

Validitet og reliabilitet

Validitet handler om overensstemmelse mellem det indsamlede data og det fænomen, der ønskes undersøgt (Monrad, 2018, s. 118); i dette tilfælde er det diskrimination af personer med etniske minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande på arbejdspladsen.

For at sikre validiteten i projektet, har jeg løbende gennem operationaliseringen forsikret at det er *diskrimination* jeg har undersøgt og ikke et andet fænomen. Jeg har, som nævnt på s. 15, afstemt diskriminationsbegrebet med alle informanter ved at spørge dem om hvordan de forstår og definerer diskrimination, således at vi forsikrede os, at vi talte om det samme fænomen. På denne måde fik jeg også afstemt om den teoretiske og lovgivningsmæssige diskriminationsforståelse var langt fra praksisoplevelserne og var anvendelig eller ej.

Derudover blev informanterne på forhånd bedt om at tænke over mindst en konkret hændelse med diskrimination på deres arbejdsplads således at interviewet tog udgangspunkt i konkrete hændelser, fremfor abstrakte tanker omkring diskrimination, hvilket er med til at sikre besvarelsen af problemformuleringen, i særdeleshed delen om hvordan diskrimination kommer til udtryk.

Reliabilitet handler om, hvorvidt undersøgelsen har været præcis, systematisk og nøjagtig eller om den har været præget af tilfældigheder (Monrad, 2018, s. 118). Fænomenologien ønsker at levne plads til informanternes livshistorier, som kan bevirke at der bliver produceret uforudsete svar under empiriindsamlingen, hvilket hovedsageligt er til gavn for denne type undersøgelse, men kan i nogle tilfælde medføre tilfældigheder. For at sikre at selve projektet og analysen ikke bærer præg af uønsket tilfældighed, har kodningen af data været systematisk. Der er kort fortalt blevet anvendt en

såkaldt *datastyret kodning*, hvor forskeren begynder uden koder og udvikler dem gennem materialet (Brinkmann & Kvale, 2009, s. 223-225). Årsagen til at denne kodningsmetode er anvendt, er for at sikre at informanternes udtalelser er i centrum, fremfor antagelser i form af teori og litteratur bliver styrende for kodningen og den senere analyse af datamaterialet. Den datastyrede kodning fremmer desuden, at projektets antagelser bliver udfordret i skik med den fænomenologiske tilgang. Gennem den datastyrede kodning fandt jeg frem til mønstre, der gik igen hos informanterne. Disse mønstre er omtalt under afsnittet *generaliserbarhed* og er også analyseemner.

Konklusion

Nærværende speciales formål var at undersøge hvordan diskrimination af personer med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande kommer til udtryk på arbejdspladsen, herunder hvilke konkrete mønstre, dynamikker og reaktioner der forekommer, når diskriminationen finder sted. Dette blev undersøgt med et fænomenologisk udgangspunkt, en kvalitativ tilgang og et semistruktureret forskningsinterview som metode, hvor der var fokus på minoriteternes oplevelser. Gennem projektet blev der fundet fem mønstre, der gentog sig blandt de diskriminerede ikke-vestlige minoriteter: Diskrimination på baggrund af nedværdigelse og lavere forventning, diskrimination på baggrund af andre faktorer i samspil med etnicitet, diskrimination som indirekte verbal og nonverbal kommunikation, diskrimination i form af hårdere arbejde og højere krav og informanternes emotionelle reaktioner.

Diskrimination gennem nedværdigelse og lavere forventning forekom både på direkte og indirekte måder, hvor de direkte måder bestod af råb, kommandoer og nedladende kommentarer, samt et forsøg på fornægtelse af rettigheder baseret på arbejdsvilkår og lønninger. Den indirekte nedværdigelse forekom på grundlag af en lavere forventning til minoriteternes intelligens og kompetencer, som kom til udtryk gennem tilsynsførelse af deres arbejde, få forklaret basal faglig viden på en nedladende måde, fratagelse af faglige arbejdsopgaver og få tillagt ufaglærte arbejdsopgaver.

Udover at diskriminationen forekom på grundlag af etnicitet, forekom den samtidigt også på baggrund af en kompleks interaktion mellem minoriteternes øvrige identitetspositioner, såsom køn, religion, seksualitet, stilling, alder og bopæl. Den komplekse interaktion mellem faktorerne medførte, at diskriminationen kvalitativt ændrede karakter afhængig af hvilke identitetspositioner individerne besad ift. konteksten.

Diskriminationen kunne også forekomme indirekte gennem verbal og nonverbal kommunikation, såsom kropssprog, øjenkontakt, stemmetempo, stemmeleje og ordvalg.

Diskriminationen viste sig også gennem, at minoriteterne skulle arbejde hårdere, yde mere og levere arbejdsopgaver af højere kvalitet, sammenlignet med deres etniske danske kolleger. På trods af, at minoriteterne besad relevant erfaring, uddannelse, talte flydende dansk mm. oplevede de, at de skulle præstere mere, for at få anerkendelse og de oplevede en begrænset adgang til forfremmelse.

Diskriminationen havde også en række emotionelle konsekvenser for minoriteterne i form af svækket selvtillid, fremmedgørelse, magtesløshed, ydmygelse og frygt.

Litteraturliste

Bøger

Andersen, H. & Koch, L. (2015). Hermeneutik og Fænomenologi. I Jacobsen, M. H., Lippert-Rasmussen, K. & Nedergaard, P. (red.), *Videnskabsteori: I Statskundskab, Sociologi og Forvaltning* (s. 205-250). København: Hans Reitzels Forlag.

Andreassen, R. (2007). *Der er et Yndigt Land: Medier, Minoriteter og Danskhed* (2007). København: Tiderne Skifter Forlag.

Aymer, C. & Okitikpi, T. (2010). *Key Concepts in Anti-discriminatory Social Work*. London: Sage Publications.

Borberg, H. (2019). *Integration: Her Går Det Godt*. København: Djøf Forlag.

Bradley, H. & Healy, G. (2008). *Ethnicity and Gender at Work*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Brinkmann, S. (2014). *Det Kvalitative Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2009). *Interview: Introduktion til et Håndværk* (2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Byun, S., Triana, M. D. C. & Trzebiatowski, T. M. (2018). Individual Outcomes of Discrimination in Workplaces. I Colella, A. J. & King, E. B. (red.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (s. 315-328). New York: Oxford University Press.

Carlsen, L. T. (2018). Forskningsetik i Praxis. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 252-272). København: Hans Reitzels Forlag.

Carter, J. (2003). *Ethnicity, Exclusion and the Workplace*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Frederiksen, M. (2018). Design. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 83-106). København: Hans Reitzels Forlag.

Goffman, E. (2018). *Stigma: Om Afvigerens Sociale Identitet* (2. udg.). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Goffman, E. (1975). *Stigma: Om Afvigerens Sociale Identitet*. København: Gyldendals Boghandel.

Hebl, M., King, E. B. & Moreno, C. (2018). A Stigma Lens for Considering What Targets Can Do. I Colella, A. J. & King, E. B. (red.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (s. 357-371). New York: Oxford University Press.

Holm, A. B. (2018). *Videnskab i Virkeligheden* (2. udg.). København: Samfundslitteratur.

Jacobsen, B., Kaufmann, O., Madsen, M. B., Schnack, K. & Wahlgren, B. (2018). *Videnskabsteori* (3. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Levchak, C. C. (2018). *Microaggressions and Modern Racism*. New Britain: Palgrave Macmillan.

McClain, T. R. & Scott, C. L. (2014). Ethnicity and Diversity in the Workforce. I Byrd, M. Y. & Scott, C. L. (red.), *Diversity in the Workforce* (s. 125-141). New York: Routledge.

Mercer, D. Mills, A. J., Mills, J. H. & Paludi, M. I. (2015). Intersectionality. I Bendl, R., Bleijenbergh, I., Henttonen, E. & Mills, A. J. (red.), *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations* (s. 435-453). New York: Oxford University Press.

Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4. udg.). San Francisco: Jossey-Bass.

Mikkelsen, F. (2012). *Indvandring og Integration*. København: Akademisk Forlag.

Monrad, M. (2018). Tilvirkning af Data. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 107-143). København: Hans Reitzels Forlag.

Monrad, M. & Olesen, S. P. (2018). Kvalitet og Kritik. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 293-318). København: Hans Reitzels Forlag.

Olesen, S. P. (2018). Analysestrategi. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 145-168). København: Hans Reitzels Forlag.

Slot, L. V. (2011). *Diskrimination på Arbejdsmarkedet*. København: Københavns Universitet.

Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender and Sexual Orientation*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Tyler, I. (2013). *Revolting Subjects: Social Abjection and Resistance in Neoliberal Britain*. London: Zed Books.

Vitus, K. (2018). Konflikt i Forskningsprocesser. I Monrad, M. & Olesen, S. P. (red.), *Forskningsmetode i Socialt Arbejde* (s. 273-292). København: Hans Reitzels Forlag.

Vitus, K. (2015). ”Dårlige Blikke” og Social Foragt: Affektive Praksisser i Unges Udsathed. I Erlandsen, T., Jensen, N. R., Langager, S. & Petersen, K. E. (red.), *Udsatte Børn og Unge: En Grundbog* (s. 366-376) København: Hans Reitzels Forlag.

Undersøgelser

Ali, S. M., Graae, L. E., Hansen, C. L. & Tønder, A. (2019). *Somaliske Kvinders Fortællinger om Arbejde og Ledighed*. Væksthusets Forskningscenter.

<http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/publications/somaliske-kvindes-fortaelinger-om-arbejde-og-ledighed/>

Bangert, Z. & Özcan, S. (2019). Denmark. I Bayrakli, E. & Hafez, F. (red.), *European Islamophobia Report 2018* (s. 251-281). SETA.

https://www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2019/09/EIR_2018.pdf

Catinét (2010). *Diskriminationsomfanget i Københavns Kommune*.

https://www.kk.dk/sites/default/files/edoc_old_format/Beskaeftigelses%20-%20og%20Integrationsudvalget/10-05-2010%2013.15.00/Referat/12-05-2010%2014.13.42/5419086.PDF

Dehlholm, M. & Thomsen, J. A. (2014). *Myter om Minoriteter i København*. Als Research.

<https://www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/Myter%20om%20Minoriteter%20i%20K%C3%B8benhavn.pdf>

Følner, B., Hansen, G. E., Johansen, A. S. & Turner, S. (2019). *Maskulinitetsopfattelser og Holdninger til Ligestilling: Særligt Blandt Minoritetsetniske Mænd*. Als Research.

<https://www.alsresearch.dk/dansk/seneste-publikationer>

Holt, H., Larsen, M. & Larsen, M. (2016). *Et Kønsopdelt Arbejdsmarked*. SFI.

<https://www.vive.dk/media/pure/6491/466933>

Horesta (2018). *Mangel på Arbejdskraft i Hotel- og Restauranterhvervet*.

<https://www.horesta.dk/media/3305/mangel-paa-arbejdskraft-i-hotel-og-restauranterhvervet.pdf>

Jacobsen, S. J., Jensen, T. G., Knudsen, L. L., Tørslev, M. K. & Weibel, K. (2012). *Måling af Diskrimination på Baggrund af Etnisk Oprindelse*. SFI.

<https://www.vive.dk/da/udgivelser/maaling-af-diskrimination-paa-baggrund-af-etnisk-oprindelse-4716/>

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2011). *Medborgerskab i Danmark*.

<https://ast.dk/publikationer/medborgerskab-i-danmark>

Tackey, N. D., Tamkin, P. & Sheppard, E. (2001). *The Problem of Minority Performance in Organisations*. The Institute for Employment Studies.

<https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/375.pdf>

Trades Union Congress (2019). *Sexual Harassment of LGBT People in the Workplace*.
tuc.org.uk/research-analysis/reports/sexual-harassment-lgbt-people-workplace

Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet (2016). *Medborgerskab, Ligebehandling og Selvbestemmelse i Danmark*.

<https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/medborgerskab-ligebehandling-og-selvbestemmelse>

Tidsskrifter

Ahmed, S. (2007). A Phenomenology of Whiteness. *Feminist Theory*, 8(2), s. 149-168.

Christensen, A. & Jensen, S. Q. (2011). Intersektionalitet som Sociologisk Begreb. *Dansk Sociologi*, 22(4), 71-88.

Crenshaw, K. W. (2006). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. *Kvinder, Køn og Forskning*, 15(2-3), 7-20.

Artikler

Christensen, B. B. (2014). Mænd udsættes også for chikane. *Mit Arbejds miljø*.

<https://mitarbejds miljo.dk/artikler/maend-udsættes-ogsaa-chikane>

Holck, L. (2018, 22. marts). Diversitet på arbejdspladsen fører til social samhørighed og trivsel i dit team. *Forskerzonen*.

<https://videnskab.dk/kultur-samfund/diversitet-paa-arbejdspladsen-foerer-til-social-samhoerighed-og-trivsel-i-dit-team>

Løvgren, M. (2019, 20. marts). Hver tiende ramt af sexchikane siger op. *Fagbevægelsens Hovedorganisation*.

<https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/>

Mortensen, S. W. (2019, 22. maj). Konsulentgigant punkterer myter om kvinder i ledelse. *Finans*.
<https://finans.dk/karriere/ECE11398797/konsulentgigant-punkterer-myte-om-kvinder-i-ledelse/?ctxref=ext>

Videncenter for Arbejdsmiljø (2019). Hvad er seksuel chikane? *Arbejdsmiljø i Danmark*.
<https://amid.dk/viden-og-forebyggelse/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane/viden-om/hvad-er-seksuel-chikane/>

Internetsider

Ahmed, S. (2019). *Sarah Ahmed Bio*.
<https://www.saranahmed.com/bio-cv>

Lead the Talent (2018). *Lead the Change*.
<https://leadthetalent.dk/viden/>

Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd (2002). *Vejledende Retningslinier for Forskningsetik i Samfundsvidenskaberne*.
<https://ufm.dk/publikationer/2002/vejledende-retningslinier-for-forskningsetik-i-samfundsvidenskaberne>

Lovgivning

Konvention om Afskaffelse af Alle Former for Racediskrimination
BKI nr. 55 af 04/08/1972

Lov om Forbud mod Forskelsbehandling på Arbejdsmarkedet m.v.
LBK nr. 1001 af 24/08/2017

Straffeloven

LBK nr. 1156 af 20/09/2018