

# Undskyld, det er mig, der er chefen!

En intersektionel og fænomenologisk analyse af racielt minoriserede kvinders erfaringer med ligestilling i det danske erhvervsliv

Institut for Kultur og Læring

Læring og Forandringsprocesser

Aalborg Universitet København

Kandidatspeciale: Trine Madsen Dagø (20211160)

Vejleder: Jin Hui Li

Dato: 1. september 2023

Antal anslag: 120.187



## Abstract

The intersectional focus on race and gender in organizational contexts has become a prominent topic in the Nordic context, particularly within the education sector. However, how do these dynamics manifest concerning gender equality within the Danish corporate world? While public discourse often centers on women in leadership positions, binary gender quotas and significant challenges in the job applications process, this thesis argues for a deeper and broader exploration of racial minority women's own experiences of equality in the Danish labor market. By incorporating these women's central experiences, a comprehensive understanding of their perspectives and interpretations can complement and enrich quantitative research, contributing to more equitable policies and practices within the Danish labor market.

The empirical work of this thesis comprises 10 qualitative semi-structured interviews with brown and black women, selected through a LinkedIn post. Through their lived experiences, they provide insights into their work lives through narratives that are both racialized and gendered in the context of equality. Their diverse professional backgrounds reflect a wide spectrum of the Danish corporate sector, encompassing private and public sectors and NGOs. The findings of this study on the experiences that racial minority women encounter in their work lives. The first finding is the link between these women's professional qualifications and their racial skin colour, often leading to situations where they are involuntarily placed at the center due to racial comments or inquiries. For these women, this process of racialization engenders discomfort that activities hyper-vigilance around the dehumanization and objectification they may experience.

The second finding underscores the importance of representation in workplaces. The lack of representation of racial minority women can lead to internalizing a negative perception of their job opportunities. This can hinder them from envisioning themselves in leadership and decision-making roles, impeding career advancement.

The third finding focuses on the historical racial hierarchy and its impact on women's career development. They perceive that their professional competencies are overlooked or underestimated due to racialization. These experiences do not only manifest as individual challenges but also point to hierarchical structures rooted in European colonization and traditional patriarchal gender roles from ancient times to the present.

In conclusion, this analysis seeks to shed light on the challenges of gender equality that racial minority women face in their workplaces and the consequences arising from the intersectional perspective of race and gender. Furthermore, it discusses the psychological consequences of

racialization, such as minority stress and hyper-vigilance. Despite these challenges, the women exhibit remarkable micro-resistance strategies that actively fight for their rights and consciously resist racialization. There is a need for further exploration of the specific resistance strategies employed by these women, which could potentially contribute valuable insights for companies and organizations seeking to enhance their concrete action plans within gender equality policies and strategies. The thesis's results emphasize the recommendation that Danish companies and organizations not only redefine the realm of gender equality but also actively develop inclusive workplaces that recognize and value their employees solely based on their professional qualifications.

<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>PROBLEMFELT</b> .....	<b>5</b>
<b>PROBLEMFORMLERING</b> .....	<b>6</b>
<b>BEGREBSAFKLARING</b> .....	<b>6</b>
<b>ERKENDELSESINTERESSE</b> .....	<b>7</b>
<b>STATE OF THE ART</b> .....	<b>8</b>
SØGNING AF EKSISTERENDE FORSKNING .....	9
EKSISTERENDE FORSKNING .....	9
<b>FÆNOMENOLOGI</b> .....	<b>12</b>
KROPPEN SOM SANSEAPPARAT .....	13
DEN FÆNOMENOLOGISKE REDUKTION .....	14
<b>TEORIER OM INTERSEKTIONALITET, RACE OG KØN</b> .....	<b>14</b>
INTERSEKTIONALITET .....	15
BEGREBETS OPRINDELSE .....	15
RACEBEGREBET .....	16
RACIALISERINGSBEGREBET .....	17
KØN OG KROPSTEGN .....	18
<b>METODOLOGI OG METODE</b> .....	<b>19</b>
METODOLOGISKE REFLEKSIONER.....	19
OVERVEJELSER OMKRING INFORMANTER .....	20
INTERVIEWRUMMET .....	21
PRÆSENTATION AF INFORMANTERNE.....	22
INTERVIEWROLLEN .....	22
INTERVIEWETS UDFØRELSE .....	23
<b>ETIK</b> .....	<b>24</b>
ANONYMISERING AF INFORMANTERNE .....	24
<b>ANALYSE</b> .....	<b>25</b>
ANALYSESTRATEGI .....	25
FREMANGSMÅDE .....	26
ANALYSEDEL 1: LIGESTILLING OG RACIALE KROPSTEGN.....	27
<i>Raciale kommentarer på arbejdspladsen</i> .....	28
<i>Den brune kvindekrop kan ikke være chef</i> .....	30
<i>Typisk minoritetsting</i> .....	31
<i>Opsamling</i> .....	32
ANALYSEDEL 2: LIGESTILLING OG REPRÆSENTATION .....	32
<i>Abjektgørelse af brune eller sorte skuespillere i Danmark</i> .....	34
<i>National og international repræsentation</i> .....	34
<i>Opsamling</i> .....	36
ANALYSEDEL 3: LIGESTILLING OG HIERARKIER.....	36
<i>Racialt minoriserede kvinder skal slå hårdt i bordet</i> .....	37
<i>Opsamling</i> .....	39
<b>DISKUTERENDE PERSPEKTIVERING</b> .....	<b>40</b>
<b>KONKLUSION</b> .....	<b>43</b>
<b>FORMIDLINGSARTIKEL</b> .....	<b>45</b>
<b>LITTERATUR</b> .....	<b>49</b>

## Indledning

De 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling, som FN enstemmigt vedtog i 2015, har sat fokus på spørgsmålet om ligestilling i et globalt perspektiv. Disse ambitiøse mål sætter dagsordenen for fremtidens bæredygtige udvikling med store forandringer, der skal transformere verden inden 2030 (Verdensmål ¶ De 17 Verdensmål). Blandt disse mål er Verdensmål 5 *Ligestilling mellem kønnene*, der har en klar intention om at opnå ligestilling inden for dette år på verdensplan. Dette indebærer, at alle former for diskrimination og vold mod alle kvinder og piger i det private og offentlige rum, herunder arbejdsmarkedet, skal ophøre inden udgangen af 2030 (Verdensmål ¶ 5 Ligestilling mellem kønnene). I Danmark er vi placeret på en 23. plads blandt 146 lande på World Economic Forums liste over ligestilling. Det kan anses for at være i den gode ende, men når vi sammenligner os med Island, Norge, Finland og Sverige, der rangerer top 5, er Danmarks placering langt bagefter (Global Gender Report, 2023, 11). På trods af vores "lave" placering opfattes ligestilling i Danmark som en fundamental værdi, der er dybt forankret i vores samfund (Folketinget, 2023). Alle skal have lige mulighed for at udfolde deres potentiale og kunne deltage i samfundslivet, hvilket for eksempel manifesteres i vores velfærdsmodel gennem børnepasningstilbud og adgang til offentlig uddannelse på højeste niveau (Muhr & Just, 2022, 88). Dog skal det bemærkes, at ikke alle idéer bag denne model kan tilskrives den sociale værdi alene. Siden 1970'erne har den danske lovgivning om ligebehandling og ligeløn på arbejdsmarkedet under tilsyn af Ligestillingsministeriet og Beskæftigelsesministeriet, spillet en central rolle i at sikre, at ligestilling blev implementeret på flere områder i erhvervslivet. Dertil har Forskelsbehandlingsloven fra 1996 og den nyere juridiske vejledning fra Beskæftigelsesministeriet i 2019, slået fast, at kun faglige kvalifikationer kan afgøre ansættelse eller forfremmelse. Det betyder, at uanset race, køn, seksualitet, alder, handicap m.m er vi alle efter dansk lovgivning sikret de samme juridiske rettigheder (Beskæftigelsesministeriet). Selvom lovgivning stadig gør betydelige fremskridt i forhold til ligestilling, senest øremærket forældreorlov til fædrene (Beskæftigelsesministeriet ¶ Orlovsregler) på mange områder, peger nyere dansk forskning, at der fortsat er udfordring med den øverste del af erhvervslivet. Nogle undersøgelser viser, at toppen af det danske erhvervsliv forbliver hovedsageligt homogent med overrepræsentation af hvide, heteroseksuelle og midaldrende mænd (Muhr & Just, 2022, 88) i forhold til parametre som køn, race, alder og seksualitet (Muhr & Just, 2022, 88). Dette indikerer, at trods nationale bestræbelser på ligestilling, er der stadig centrale forhindringer for at opnå en bredere repræsentation på ledelsesniveau i virksomhederne. Den officielle diskussion drejer sig ikke kun om repræsentation af kvinder i topledelsen, men i lige så høj grad inden for et bredt spektrum af

professioner. En undersøgelse foretaget af Institut for Menneskerettigheder i Danmark i 2020, har vist, at dansktalende, veluddannede kvinder fra minoriteten, med og uden tørklæde, skal sende op til dobbelt så mange ansøgninger, før de blive kaldt til samtale i forhold til kvinder fra majoriteten (Institut for Menneskerettigheder). Mens politik, lovgivning og kvantitativ forskning kan tilbyde essentiel viden om ligestilling, er der andre vidensbidrag, der kan give dybdegående og personlige perspektiver til en bredere forståelse af emnet.

## Problemfelt

Trods Danmarks progressive syn på ligestilling og den omfattende lovgivning, viser det sig, at der stadig er visse sektorer på arbejdsmarkedet, der er præget af uligestilling særligt inden for toppen af erhvervslivet. Men det er ikke kun i topledelsen, hvor denne ulighed foregår. Forskningen indikerer, at kvinder fra minoriteten i Danmark mødes af hindringer i forbindelse med jobsøgningsprocessen, uanset om de arbejder inden for industri og håndværk, undervisning, salg og kommunikation, kontor og økonomi eller social og sundhed (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Disse kvinder står over for udfordringer, der synes at være dybt rodfastet i en kombination af deres køn og racialiserede baggrund. Race- og kønsperspektivet i relation til intersektionalitet er ikke noget nyt fænomen. I intersektionalitetsbegrebet kan forskellige identitetsmarkører såsom hårstruktur, hudfarve eller ansigtstræk udtrykkes som tætforbundne og sammenhængende kategorier, der påvirker vores oplevelser og handlinger, vi står over for i hverdagen (Staunæs & Søndergaard, 2006, 50). Med intersektionalitet kan vi begynde at undersøge, hvordan racial minoriserede kvinder erfarer ligestilling, som anses for at være en dybt forankret værdi, på det danske arbejdsmarked. I dette speciales kontekst betyder "racial minoriseret," at individer bliver grupperet og minoriseret på grund af stereotype forestillinger om deres udseende (Myong, 2009). Disse kvinder har ofte stærke meninger om ligestillingsspørgsmål og erfaringer med ligestillingsproblematikker, der ikke nødvendigvis afspejles i målbare tal i relation til det danske arbejdsmarked (Pristed Nielsen, 2012, 19). Med en fænomenologisk tilgang kan dette problemfelt derfor søge at udforske krydsningen mellem race og køn, og hvordan dette perspektiv kan afdække de dybere lag af oplevelser til en nuanceret forståelse omkring ligestillingsudfordringerne i det danske erhvervsliv. Specialets undersøgelse er baseret på denne problemformulering:

## Problemformulering

*Hvordan oplever og erfarer racialet minoriserede kvinder ligestilling i det danske erhvervsliv, og hvilken betydning har disse erfaringer for deres arbejdsliv?*

## Begrebsafklaring

I problemformuleringen forsøger jeg at begribe to kategorier på en gang, nemlig køn og race, og knytte disse to kategorier til det komplekse begreb ligestilling. Dette vil blive udfoldet nærmere i teoriafsnittet, mens jeg i dette afsnit forsøger at redegøre for, hvordan specialets teoretiske begreber anvendes og skal forstås i denne kontekst.

### **Ligestilling**

Begrebet ligestilling har flere betydninger og anvendes typisk om lige muligheder for alle befolkningsgrupper i forhold til løn, politisk indflydelse og uddannelse (Dahlerup, 2023). Ved at knytte ligestillingsbegrebet med intersektionalitet kan jeg belyse, hvordan race- og kønskategoriene påvirker informanternes oplevelser i deres arbejdsliv.

### **Køn**

Køn har mange betydninger og kan udtrykkes på mange forskellige måder (Søndergaard, 2006, 10). I specialets kontekst afgrænses kønsbegrebet til en binær betydning. Flere af informanterne identificerer sig som cis-kønnede kvinder, det vil sige, at de forstår dem selv som kvinde. Dog er der enkelte, der ikke forbinder sig med noget bestemt køn, men har ingen indvendinger mod at blive identificeret som kvinde i nærværende undersøgelse. I det kommende teoriafsnit redegør jeg for kønnets betydning i relation til raciale kropstegn.

### **Race og racialisering**

Selvom racebegrebet traditionelt set har været genstand for tøven i de nordiske akademiske miljøer, har det de seneste 15 år fået en stigende opmærksomhed som et vigtigt forskningsområde inden for race og racialisering i forskningsmiljøet (Andreasen & Myong, 2017, 97). Racebegrebet skal ikke sedimenteres som et biologisk fænomen (Myong, 2009, 60), men som et begreb, der forbindes med racialisering. Mennesker racialiseres, når stivnede forestillinger knyttes til mennesker og repræsenterer dem på en bestemt måde baseret på deres fysiske udseende. Disse forestillinger kan

også foregå ved internalisering. Det vil sige, at nogle begynder at se sig selv med andres racialiserede blikke (Khawaja, 2022, 99). Det kan for eksempel være hudfarve, kropstræk og hårstruktur (Myong, 2009). Denne betegnelse er dermed ikke et spørgsmål om, hvilken race informanterne i denne undersøgelse bliver tilskrevet, men det er et spørgsmål om, at den race de bliver tilskrevet, indgår i en minoriseringsproces.

### **Minorisering**

Minorisering sker i tilknytning til race, men race i sig selv behøver ikke at være markør for en minoritet, en majoritet eller afgørende majoriserede eller minoriserede processer. Minorisering kan være en oplevelse af at blive sat udenfor i forhold til normativiteten (Myong, 2009). Det kan være en arbejdssituation, hvor informanterne oplever diskrimination ved at blive peget ud som noget andet end deres hvide kolleger med majoritetsbaggrund (Muhr & Just, 2022, 94).

### **Social kategori**

En social kategori kan forstås som strukturer, hvor mennesker bliver til (Staunæs, 2022, 59). Jeg bruger begrebet social kategori som et sorteringsredskab til at forstå, hvordan race- og kønskategoriernes rangordner og placerer informanterne i forhold til deres arbejdsliv baseret på raciale minoriserede dynamikker (Staunæs, 2022, 60 - 61).

### **Minoritetsstress, hyper-årvågenhed og mikro-modstand**

Minoritetsstress, ifølge lektor og ph.d. i socialpsykologi, Iram Khawaja, er en vedvarende reaktion på, når grupper eller individer udsættes for eksklusion og stigmatisering på grund af gældende normer og diskurser i samfundet (Khawaja, 2022, 94). Hyper-årvågenhed betegnes som at være konstant klar til at forsvare sig eller angribe (Khawaja, 2022, 94). Mikro-modstand er en strategi, der bruges til at gøre modstand mod at blive andetgjort i sit kropsudtryk og position (Khawaja, 2022, 102). Jeg anvender disse begreber til at belyse og diskutere konsekvensen af racialiserede og kønnede processer i arbejdslivet.

### **Erkendelsesinteresse**

Efter at have afklaret de centrale begreber i nærværende speciale, er det min hensigt at tydeliggøre specialets erkendelsesinteresse i dette afsnit. I et forskningsmæssigt perspektiv er jeg primært



optaget af at udforske menneskers levede erfaringer for at forstå og præcisere, hvordan vi sanser, oplever, og reflekterer vores omverden gennem kroppen. Kroppens perception fungerer som vores direkte og umiddelbare forbindelse til verden omkring os, og gennem den forstår vi verden, vores livsverden, som den umiddelbart viser sig for os (Merleau-Ponty, 2009). Dette betyder, at jeg anerkender kroppen, ikke som en objektiv materie eller passiv modtager, men som et aktivt og sansende apparatus, der engagerer og registrerer den verden, jeg befinder mig i (Hasse, 2012). I denne kontekst ønsker jeg at fordybe mig i de levede erfaringer af de racialet minoriserede kvinder i det danske erhvervsliv. Det vil sige, at jeg ønsker at forstå essensen af deres oplevelser, at belyse dem, som de bliver fortalt, at gøre det muligt at åbne op for det, der undrer mig, og som ikke bliver fortalt og at gøre det med fænomenologisk engagement: at sanse kvindernes beretninger gennem egen krop. For at gøre dette under interviewene har jeg været optaget af, hvordan jeg selv kunne træde et skridt tilbage fra teoretisk viden og egne erfaringer om emnet og samtidig bevare den nysgerrighed og åbenhed, der tillod disse beretninger at komme frem, som de er. Mens verden allerede eksisterer forud for vores oplevelser af den (Merleau-Ponty, 2009), er det vigtigt at forstå, at det er menneskers og i denne kontekst de racialet minoriserede kvinders særlige perspektiver og erfaringer fra arbejdsmarkedet, der er centrale. De kan således bidrage til en bredere forståelse af ligestilling i forhold til det primære fokus på køn, vi oplever i de kvantitative undersøgelser omkring ligestillingsproblematikkerne i en dansk kontekst. Det er mit ønske med dette speciale at træde ind i denne verden af erfaringer og således undersøge og finde ind til essensen af kvindernes beretninger. Inden jeg fortsætter med denne udforskning, er det afgørende at undersøge og referere til den eksisterende forskning og placere mit vidensbidrag i en bredere forskningsmæssig sammenhæng samt identificere, hvilken nye forståelser og perspektiver min undersøgelse bidrager med baseret på undersøgelsens problemformulering.

## State of the Art

Inden jeg går videre med at præcisere den eksisterende forskning, vil jeg beskrive min søgningsproces af relevant litteratur. Jeg ønsker at være åben omkring mine valg af kilder som central betydning for min undersøgelse og samtidig en måde at reflektere over disse valg, jeg har gjort mig undervejs.

## Søgning af eksisterende forskning

I min søgning af eksisterende forskning har jeg primært søgt i Forskningsportalen.dk, hvor omfattende dansk forskning fra alle danske universiteter er publiceret. Selvom jeg ønsker at forankre min undersøgelse i en nordisk kontekst, har jeg valgt at bruge den internationale database Business Source Premier (BSP), som hovedsageligt er en amerikansk database, der har fokus på handelsrelaterede og økonomisk virksomhed, og som inkluderer forskning fra hele verden. Ved min søgning på dansk brugte jeg søgeord som race, racialisering, kvinde, female, organisation og virksomhed og fik to resultater, mens en søgning på engelsk gav 13 optegnelser. Ved at tilføje "intersectional" øgedes antallet til 21. Hvis jeg samtidig inkluderede de nordiske lande (Danmark, Norge, Sverige og Finland), kom der tre optegnelser, hvor emnerne drejede sig om sundhedssektoren. I BSP databasen blev jeg præsenteret for 23 resultater ved at tilføje de nordiske lande. Blandt disse var kun en mindre del relevant for mit specialeemne, mens andre henviste til nordiske projekter for eksempel om køn i Mexico city. Baseret på denne søgning i forskningsportalen og BSP kan det med en forsigtighed antydes, fordi min søgning ikke potentielt er udtømmende, at forskningen inden for mit specifikke genstandsfelt er begrænset især i en nordisk kontekst. Dette kan indikere, at der er mangel i den eksisterende litteratur på dette område, hvilket underbygger et behov for yderligere forskning med fokus på racialiserede kvinders erfaring med ligestilling i det danske erhvervsliv.

## Eksisterende forskning

I det følgende afsnit vil jeg præcisere den eksisterende forskning, der har relevans for specialets undersøgelse. Gennem søgningsprocessen har jeg identificeret to danske og et islandsk studie, som alle har relevans for specialets problemfelt. Jeg har på den baggrund udvalgt tre hovedkilder, der hver især belyser forskellige aspekter af min undersøgelse omkring ligestilling i det danske erhvervsliv fra et intersektionelt perspektiv. Forskningsmæssigt er det intersektionelle perspektiv på race og køn i en organisatorisk kontekst ikke et nyt fænomen. Faktisk er race og køn belyst i mange skolesammenhænge, og hvordan det intersektionelle perspektiv påvirker uddannelsessystemet i Norden. Forskere som Dorte Staunæs belyser i "Køn, Etnicitet & Skoleliv," hvordan disse sociale kategorier væver sig sammen og bliver normen for strukturerende princepper (Staunæs, 2022). Yderligere har Ahrong Yang i sin afhandling "Børnevenlig racisme" undersøgt, hvordan børnenes racialiserede erfaringer bliver til gennem modstand mod raceblinde diskurser (Yang, 2021). Derudover har Jin Hui Li i "Shaping ideals of future citizenry in transnational higher education."

forsket i sammenhængen “[...] mellem transnational universitetsuddannelse, nationalstatens opbygning (formation) og studerendes subjektivitet og identitet.” (Li, 2018, 11). Deres forskningsbidrag afdækker, hvordan race og køn ikke kun eksisterer som isolerede kategorier, men derimod som sammenvævede og ofte implicite faktorer, der både påvirker den måde skole- og uddannelsessystemer fungerer på, samt hvordan elever og studerende oplever og forstår disse systemer. Mens skole- og uddannelseskontekster er velbeskrevet, er der specifikke studier, der retter sig mod racial minoriserede kvinder i erhvervslivet.

I et dansk studie undersøges 34 racialt minoriseredes kvinders syn på ligestilling i Danmark, hvis formål er at inddrage disse kvinders holdninger og erfaringer med henblik på at nuancere ligestillingsspørgsmålet i Danmark. Kvinderne er repræsenteret som troende muslimer eller fra et land, hvor Islam er den dominerende religion. De sidder i ledende positioner i minoriserede kvindeforeninger i Danmark (Pristed Nielsen, 2012, 19 - 22). Resultatet fra de semistrukturerede interviews med kvinderne indikerer, at mens de fleste værdsætter den juridiske ligestilling i Danmark, som omfatter lige adgang til uddannelse og demokratisk deltagelse, oplever de stadig betydelige udfordringer med ligestilling i hverdagen. For eksempel peger de på, at der er større sandsynlighed for at møde kvinder som skolelærere og pædagoger end som ledere på direktionsgangen, hvilket indikerer, at der ikke i praksis er opnået ligestilling på arbejdsmarkedet. Artiklen fremhæver, at de racialt minoriserede kvinders perspektiver må anses som værdifulde og nødvendige bidrag til for at få en bredere forståelse for ligestillingsspørgsmålet i Danmark (Pristed Nielsen, 2012, 26). Dermed peger denne forskning på, at der er behov for mere kvalitativ forskning, der undersøger disse kvinders erfaringer og perspektiver.

I sin afhandling “The Persistence of Sexism and Racism at Universities” ved Copenhagen Business School, har Bontu Guschke undersøgt, hvordan intersektionelt og strukturelt/individuel reproduktion af racistisk og sexistisk chikane og diskrimination tillades og muliggøres i den danske universitetsverden (Guschke, 2023, vii, 252). Forskningen finder, at uformelle og formelle organisatoriske processer, strukturer og praksisser gør det stort set umuligt at adressere og indberette ulighed og diskriminerende handlinger i akademiske normer, der tillader sexistisk og racistisk adfærd og samtidig opfordrer ofrene til at sige fra (Guschke, 2023, 229). I offentligt regi er der fokus på sexisme og der er blandt andet udkommet bogen ”Sexism in Danish higher education and research,” som er et resultat af ca. 700 forskeres underskrifter samt over 800 personlige

historier om sexistisk adfærd i den danske universitetsverden (Einersen et al., 2022, 3). Der er udviklet konkrete værktøjer og metoder til, hvordan organisationer og virksomheder skal forstå og arbejde med sexismen. Denne forskning og metodiske tilgang undersøger det intersektionelle perspektiv på race og køn i uddannelsesmæssige, strukturelle og normkritiske sammenhænge. Med dette normkritiske perspektiv er det i relation til nærværende speciale derfor relevant at undersøge, hvordan disse strukturelle udfordringer erfarer og håndteres af racialet minoriserede kvinder, især hvordan de anvender modstandsstrategier mod racialisering og kønnede udfordringer i deres arbejdsliv (Khawaja, 2022, 102).

Derfor er det relevant at vende blikket mod Thora H. Christiansen og Erla Solveig Kristjansdottirs studie, der har undersøgt migrantkvinders erfaringer på det islandske arbejdsmarked. Dette studie belyser, hvordan højtuddannede og racialiserede kvinder i top- og mellemliderstillinger har formået at få succes på det islandske arbejdsmarked (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 497). Dertil undersøges, hvordan kvinderne påvirkes i sociale kontekster, hvor kategorien "hvidhed" spiller en rolle for oplevelsen af ligestilling, og hvordan et intersektionelt perspektiv på køn, race, etnicitet og migrantstatus former muligheder og barrierer på det islandske arbejdsmarked (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 497). Forskningen finder, at kvinderne henter styrke i deres migranterfaringer ved at bruge dem til at lægge strategier mod barrierer, der opleves gennem intersektionelle faktorer såsom køn, sprog og migrantstatus. Disse strategier bruger de til succes og overlevelse på det islandske arbejdsmarked (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 497, 508, 509). Der konkluderes yderligere, at den usynlige norm for hvidhed på arbejdsmarkedet sat i relation til diskriminerende aspekter syntes umulig at adressere (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 497).

Selvom nordisk forskning adresserer det intersektionelle perspektiv på race og køn i organisatoriske sammenhænge, har jeg ikke til hensigt at udforske emnet "strukturel racisme." Mens der er meget forskning, der beskæftiger sig med dette emne (Mira Chandlok Skadegård, Peter Hervik), er mit fokus på de levede erfaringers betydning hos racialiserede kvinder omkring ligestilling i arbejdslivet. Med denne tilgang har specialet ikke fokus på de overordnede og strukturelle perspektiver, men derimod den mere umiddelbare, erfaringsbaserede og personlige virkelighed. Gennem racialiserede kvinders beretninger kan specialet bidrage med empirisk viden, der giver særlig indsigt i førstehåndsoplevelser af ligestilling i det danske erhvervsliv. For at fordybe mig i

deres oplevelser og erfaringer, er det relevant at orientere mig mod en fænomenologisk tilgang, der er central for at forstå essensen af disse erfaringer.

## Fænomenologi

I dette speciale retter jeg blikket mod racialet minoriserede kvinders erfaringer på det danske arbejdsmarked, særligt med hensyn til deres oplevelse af ligestilling og dets betydning på deres arbejdsliv. Jeg har taget udgangspunkt i et fænomenologisk perspektiv inspireret af den franske filosof Maurice Merleau-Pontys (1908 - 1961) tanker om kroppens perception. Dertil er Ulla Thøgersens (1976 - 2016), lektor og forsker, forskning af Merleau-Pontys fænomenologiske tankegang inddraget for yderligere dybde og forståelse. Dette giver mig mulighed for at undersøge kvindernes kropslige og sanselige erfaring omkring dette emne, som den umiddelbart fremstår. Fænomenologisk tænkning, som stammer fra Edmund Husserls filosofiske idéer, fokuserer på fænomener, som fremstår før videnskabelige teorier og antagelser (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015, 238). Grundlæggende søger fænomenologien at finde essensen af et fænomen, som definerer det, der direkte træder frem gennem menneskets bevidsthed, altså gennem menneskets kropslighed (Thøgersen, 2004, 91). Det handler ikke kun om, hvad fænomener er, men også om, hvordan de umiddelbart viser sig som en grundlæggende oplevelse, der giver mening i menneskets erfaringsverden (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015, Rendtorff, 2021). Et centralt aspekt er også forståelsen af kroppen og kropslig erfaring, som sanser det samspil, den møder i hverdagen med andre kroppe (Rendtorff, 2021, 280). Filosofen Maurice Merleau-Ponty (1908 - 1961) definerer fænomenologien som de grundlæggende essenser i mennesket og verden, som træder frem gennem kroppens sanser og involvere en "naiv" og direkte kontakt til den umiddelbare verden (Merleau-Ponty, 2009, 7, Thøgersen, 2004, 22). Det vil sige, at kroppen således kan betragtes som en grundbetingelse for at kunne opleve denne livsverden og i denne forståelse af verden skabe mening (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015). Livsverden omtales i fænomenologien som den virkelige verden, den oplevede verden, en verden der eksisterede før den videnskabelige verden, en verden, hvor fænomener kan beskrives, som de grundlæggende er (Merleau-Ponty, 9). Jeg finder det fænomenologiske perspektiv nødvendigt for at kunne nærme mig og beskrive disse kvinders beretninger, som de umiddelbart står frem i interviewene. Jeg undersøger, hvordan disse kvinder oplever og forstår ligestilling, og hvordan de ud fra dette fænomen danner mening gennem kropslige oplevelser fra et arbejdsliv. Af den grund er jeg optaget

af at få adgang til denne virkelighed, hvor de gennem deres kroppers perceptioner forstår og formidler det komplekse sammenspil mellem køn og race og deres arbejds erfaringer. Jeg er derfor optaget af at forstå den virkelighed omkring, hvordan kvinderne ikke bare passivt modtager eller observerer dem selv på arbejdsmarkedet, men hvordan de agerer og aktivt bebor denne position og oplever den fra mange forskellige vinkler afhængig af deres interaktioner med verden.

### Kroppen som sanseapparat

For at forstå racialet minoriserede kvinders oplevelser på arbejdsmarkedet i Danmark, er det afgørende at betragte kroppen som aktivt deltagende i deres perception af omverdenen. Maurice Merleau-Ponty (1908 - 1961), placerer kroppen i centrum af vores forståelse af verden (Thøgersen, 2004), og professor i antropologi, Cathrine Hasse, fremstiller kroppen som et forskerapparat, der indfanger selv de fineste nuancer i oplevede fænomener (Hasse, 2012, 13 -14). Med dette udgangspunkt vil jeg nu forsøge at beskrive, hvordan jeg ser kroppen som sanseapparat ud fra Merleau-Pontys perspektiv. Han skriver om kroppens oplevelse, at når man betragter eller ser en genstand, betyder det, at man kommer til at bebo den. (Merleau-Ponty, 2009, 3). Hvis genstanden er en oplevelse af at blive racialet kommenteret på, det kan for eksempel være en kommentar, man får, når man møder ind på arbejdet om ens hårstruktur, kan denne levede erfaring med alle dens udfordringer anses som noget, man "bebor," noget, man lever inde i. Og det er i mødet med disse fremtrædende oplevelser, man åbner sig for verden baseret på forbindelsen til det danske arbejdsmarked. Det er mennesket, der oplever verden, men måden hvorpå verdens genstande fremtræder for mennesket har også betydning (Thøgersen, 2004, 21). Denne udvidede opfattelse af ikke blot egen konkrete oplevelse af verden, men også verdens genstandes fremtræden, gør sig også gældende i min egen undersøgelse. På tværs af interviewene med kvinderne, bemærker jeg, at selvom kvinderne kan se og vurdere deres virke, har de også øje for andre perspektiver og muligheder i deres arbejdsliv, som de ønsker at indtage eller kunne have indtaget. I lyset af dette forsøger jeg at forstå det arbejdsliv, som kvinderne beretter direkte fra. Jeg forsøger at lade deres umiddelbare perceptioner af virkeligheden træde frem i lyset og beskrive dem, som de viser sig (Merleau-Ponty, 2009, 3). Kun gennem disse levede erfaringer, kan jeg få en dybere forståelse og indsigt i, hvad der foregår i deres arbejdsliv og den perciperede verden, der ifølge Merleau-Ponty fremtræder som den virkelige, erfaret og forankret i kroppens sanser (Merleau-Ponty, 2009, 3). Ifølge Cathrine Hasse kan denne verden ikke observeres - den skal erfares (Hasse, 2012, 13). Dette er især centralt, når verden skal udforskes gennem kroppen. Hasse betegner kroppen som et

forskerapparat og bruger seismografen som metafor for kroppen, for at illustrere hvordan, den opfanger selv de mindste sansninger og vibrationer i det oplevede (Hasse, 2012, 113 - 14). Hasse peger på, at: "Forskerens kropslige tilstedeværelse er uadskilleligt fra, hvad der læres om de udforskede fænomener, og forskerens potentielt foranderlige teoretiske perspektiver lægger snit og skaber den slags forskelle [...]" (Hasse, 2012, 14). Med Hasses beskrivelse af den kropslige tilstedeværelse, er det nærliggende at forstå, hvordan man som forsker kan stræbe efter at lægge sine forudindtagelser til side for at kunne søge efter fænomenernes essens. Dette fører mig videre til princippet om den fænomenologiske reduktion.

### Den fænomenologiske reduktion

I dette afsnit vil jeg udfolde et centralt begreb inden for fænomenologien: Reduktion.

Reduktionsbegrebet er gennemgående og komplekst i fænomenologien. Thøgersen peger via hendes læsning af Merleau-Ponty på, at fænomenologiens essens bliver ensbetydende med reduktion.

Reduktion er den mekanisme, der konstant fører os tilbage til vores direkte oplevelse af verden, og som opfordrer os til at "tænke i begyndelser" (Thøgersen, 2004,93). Reduktionens paradoks ligger i dens opfordring til at lægge vores forudindtagethed, viden og antagelser fuldkommen til side for at gøre os mere åbne over for verden. For vi er en del af denne verden og kan ikke løsrive os fra den og vi kan ikke distancere os fuldstændigt fra vores forståelser og fortolkninger af verden (Thøgersen, 2004, 93). Når vi undersøger fænomenernes væsen fra forskellige perspektiver for at undersøge det almene og det essentielle i fænomenerne, må vi styre vores almene fornuft og videnskabelige antagelser og møde fænomenet som om det var første gang, vi mødte det (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015, 220). Vores adgang til den verden, vi konstant befinder os i, sker gennem vores kropslige sanser, hvis vi møder verden med en undersøgende og åben tilgang. Der kan vi nærme os fænomenernes essenser og lade verden træde frem i et nyt perspektiv (Thøgersen, 2004,93).

### Teorier om intersektionalitet, race og køn

Efter redegørelsen af specialets fænomenologiske ståsted, vil jeg i følgende afsnit fordybe mig i specialets teoretiske begreber, som jeg anvender til at etablere en analytisk ramme for undersøgelsen. Dette gør det muligt at analysere komplekse samspil mellem race, køn og ligestilling i en professionel kontekst. Først vil jeg introducere og udfolde intersektionalitetsbegrebet, som gør

det muligt at forstå, hvordan kønsligeligestilling og racialisering som to tæt forbundne kategorier, påvirker hinanden indbyrdes, og hvordan de interagerer med verden. Dette begreb er afgørende for at forstå, hvordan individuelle oplevelser ofte er forbundet med sociale kategorier som race og køn, og hvordan disse oplevelser kan være forankrede som magtstrukturer i deres arbejdsliv. Derefter vil jeg udforske race og racialisering som en del af den intersektionelle kompleksitet. Endelig vil jeg fokusere på køns-kategorien, som ligesom race, har betydning for kvindernes oplevelse og deres navigation på det danske arbejdsmarked, som de konfronteres med, og som jeg undersøger.

### Intersektionalitet

Med et fænomenologisk perspektiv ønsker jeg indledningsvis at undersøge, hvordan racialt minoriserede kvinder oplever ligestilling i arbejdslivet, og hvordan race og køn spiller sammen i disse oplevelser. Derfor trækker dette speciale analytisk og begrebsligt på intersektionalitet (Søndergaard & Staunæs, 2006). Ved at anvende begrebet om intersektionalitet kan jeg forstå, hvordan de interviewede kvinder oplever at navigere, forhandle og reagere på de intersektionelle dynamikker, de står overfor på deres arbejdsplads. For hvad sker der, når forskellige sociale kategorier som køn og race medfører forskellige betingelser for deltagelse? Det vil sige, når nogle krydsninger skaber privilegier, og andre skaber udsathed? (Dejgaard, 2022, 84). Her er kroppen central, da den, som i Thøgersens fortolkning: “[...] formidler en forståelse af tingene i verden.” (Thøgersen, 2004, 23). Kvindernes kroppe og sanser er dermed med til at formidle og give mening til deres erfaringer, der kan være forbundet med deres racialitet og køn. Ved at relatere disse oplevelser med teorien om intersektionalitet søger jeg at opnå en dybere indsigt i de mange måder, som køn og racialitet påvirker hinanden i kvindernes arbejdsliv.

### Begrebets oprindelse

Med oprindelse i den nordamerikanske sorte feminisme, anvendes intersektionalitetsbegrebet traditionelt som et stærkt identitets- og politisk paradigme i diskussioner om menneskers (sorte kvinders) civile rettigheder, beskyttelse og privilegier, hvor kategorier som hvidhed, mand, kristen, klasse, heteroseksuel m.m. blev favoriseret i et strukturelt system (Cho, 2013, Collins, 2015, Bilge, 2013, Staunæs & Søndergaard, 2006). I en europæisk og nordisk kontekst blev begrebet anvendt til human- og kulturvidenskaber og relateret til blandt andet uddannelse, mangfoldighedsledelse, integration m.m. (Staunæs & Søndergaard, 2006, 45). Nogle forskere refererer til Crenshaws metaforiske beskrivelse af intersektionalitet som et gadekryds, hvor forskellige veje krydser



hinanden (Jensen, 2021, Staunæs & Søndergaard, 2006), mens andre såsom Staunæs og Søndergaard kritiserer denne metafor og fremhæver begrebets kompleksitet:

“Man kan tænke intersektionalitet som et begreb, der skal fange det, der foregår i og imellem sektioner. I og imellem non-lineære, rodede og fortløbende forbindelser og i og imellem måske sovende, men aldrig stillestående steder, hvor entiteter bliver til, og hvor magt og hierarkier skabes, citeres og omvendes.” (Staunæs & Søndergaard, 2006, 50).

Staunæs og Søndergaards tilgang til intersektionalitetsbegrebet peger på en dybere beskrivelse af, hvordan intersektionalitet kan forstås som komplekse relationer og krydsninger mellem forskellige kategorier, herunder køn og race. Det handler ikke om at identificere disse krydsninger, men at forstå kompleksiteten ved dem, som den kan vise sig i forskellige erfaringer med omverden. For en nuanceret forståelse af de indbyrdes relationer og kompleksiteter ved disse kategorier er det nødvendigt med en teoretisk gennemgang, som dette speciale beskæftiger sig med, nemlig race og køn.

### Racebegrebet

I det følgende afsnit vil jeg fordybe mig i de to centrale kategorier af intersektionalitetsbegrebet: race og køn. Mens intersektionalitet tilbyder en bredere forståelsesramme, der belyser, hvordan forskellige sociale kategorier spiller sammen, finder jeg det relevant at undersøge hver kategori for sig for at opnå en mere nuanceret forståelse af de komplekse dynamikker. Først vil jeg rette fokus mod race og racialisering. Dernæst vil jeg fortsætte med at udforske betydningen af køn i denne kontekst.

Hos mange af kvinderne i min undersøgelse spiller racebegrebet en væsentlig rolle, som de oplever som en påtrængende del af deres arbejdsliv. Begrebet knyttes ofte til deres erfaring med hierarkisering, manglende repræsentation eller konfronterende kommentarer om deres udseende. Disse oplevelser kan spores tilbage til Europas kolonitid, hvor ideologien om “race” blev brugt til at retfærdiggøre kolonialismen og slaveri, der havde til formål at hjælpe “de primitive ikke-europæiske mennesker,” der ikke var i stand til at udvikle sig, men måtte føres af “den hvide kyndige hånd” for at kunne blive en del af den europæiske civilisation (Hervik, 2015, 32 - 33). Denne forestilling legitimerede “de hvides” magt og slavegjorde millioner af brune og sorte mennesker (Li & Yang, 2022, 110). Eftervirkningerne af denne koloniale ideologi og den

biologiske forestilling om racebegrebet kommer til syne i interviewene med kvinderne. For eksempel når de oplever at blive placeret i et hierarki under “de hvide”, eller når de beretter omkring manglende repræsentation i forhold til “de hvide” eller når de bliver spurgt om, hvor de kommer fra af “de hvide” eller når “de hvide” sætter dagsordenen for, hvad der skal snakkes om i pauserne. Erfaringer, der nogle gange fremtræder direkte, men også indirekte udtrykker undertoner om racisme, slaveri, undertrykkelse og diskrimination. For at forstå baggrunden for disse forskellige erfaringer, inddrager jeg begrebet racialisering.

### Racialiseringsbegrebet

Racialisering er en social proces, hvor mennesker tilskrives stereotype forestillinger, der knyttes til deres fysiske udseende. Det er for eksempel en forestilling om, at der findes en biologisk rangordning af mennesker baseret på udseende såsom hudfarve, ansigtstræk, hårstruktur og øjenfarve (Li & Yang, 2022, 110). Ifølge Lene Myong refererer racialisering til sociale praksisser, hvor mennesker bliver kategoriseret inden for bestemte raciale kategorier (Myong, 2011, 123). Disse kategorier er formet af en diskurs, det vil sige den måde, vi forstår og taler om race på, der kategoriserer og inddeler mennesker i grupper. Bruger vi kategorier som hvid, brun og sort, eller siger vi ecuadorianer eller hawaiianer? Siger vi os og dem eller betragter vi mennesker som en race, der erfarer verden forskelligt?

Sociale kategorier fungerer som vejledende principper i menneskelige interaktioner. De tjener som redskaber, der både etablerer relationer og differentierer, samtidig med at de bruges til inklusion og eksklusion og fastsætter en rangordning (Staunæs, 2022, 60). Set i lyset af denne rangordning baseret på europæiske og historiske forhold til racebegrebet, er racialisering påvirket af kategoritænkning og distinktion ved at opdele mennesker i hierarkier, der manifesterer sig i dagligdagen (Myong, 2022, 120). I en racialiseringsproces opstår spørgsmålet om den anden, men hvem er den anden? I Thøgersens fortolkning af Maurice Meleau-Pontys filosofi om kroppen og fænomenologien, er den anden en eksistens i verden ligesom en selv, men dog er der en forskel. Det vil sige, at min oplevelse af verden ikke er den samme, som andre menneskers oplevelse af den, fordi vi ikke oplever den fra samme position, vi oplever den ikke fra samme krop. Når vi erfarer verden fra forskellige kroppe, har det betydning for, hvordan vi betragter både mennesker og verden omkring os (Thøgersen, 2004, 151 - 153). Dette leder mig hen til det feministiske grundbegreb

“Andetgørelse,” der skalerer fra betinget inklusion, hvor man bliver accepteret som den anden til “objektgørelse,” der ekskluderer den anden totalt (Staunæs, 2004, 67). Dorthe Staunæs definerer objektgørelse som, at “det andet” afviger radikalt fra normaliteten, således at det må destrueres. Ved at trække analytisk på Staunæs begrebsliggørelse af Andetgørelse, kan vi få en dybere indsigt i kvindernes oplevelser, når de møder andre, der har en anden tilgang til verden end de selv har (Thøgersen, 2004, 153). Dette bringer mig videre til et andet aspekt i denne intersektionelle del af kompleksiteten: Kønsategorien. For hvordan kan vi forstå denne sociale kategori i fænomenologiens kropslige tilgang og særligt fra Merleau-Pontys forståelse af kroppen som den centrale genstand for al oplevelse af verden?

### Køn og kropstegn

I sin bog “Tegnet på kroppen” indleder Dorte Marie Søndergaard med at spørge, om køn er noget i os, mellem os eller eksisterer uden for os (Søndergaard, 2006, 9). Med denne undren som udgangspunkt kan det forstås, at køn måske er et af de mest omdiskuterede emner, som enhver har et engagement i. Dette kan forklares med, at det griber ind i den måde, vi forstår os selv på, hvordan vi er i relationer med andre mennesker samt vores position i samfundet (Søndergaard, 2006, 11). Ifølge Søndergaard kan man på den ene side argumentere for, at køn er en central kategori, der er afgørende for vores identitet og forståelse af verden, mens man på den anden side kan argumentere for, at vi bør bevæge os væk fra de binære opfattelser og i stedet acceptere køn som en flydende oplevelse, der kan ændre sig undervejs (Søndergaard, 2006, 11). Dette leder til tanken om, at købsprocessen er en tilblivelsesproces, en subjektiveringsproces i en interaktion og i et samspil i en kontekst med særlige gældende betingelser. Men en vigtig pointe er, at når en køn afviger fra et andet køn, bliver det noget andet end det første. Og når det første køn bestemmer, hvilket køn, der skal inkluderes, og hvilket køn, der skal ekskluderes, handler det om magten til at definere, hvad der er legitimt og ikke-legitimt (Staunæs, 2004, 66 - 67). Disse refleksioner antyder, at der er mange idéer og betydninger om køn. Derfor vil jeg i dette speciale nærme mig spørgsmålet om, hvordan jeg forstår og anvender kønsategorien. Især er jeg interesseret i, hvordan jeg kan forstå kønsategorien ud fra den fænomenologiske tilgang og særligt fra Merleau-Pontys forståelse af kroppen som den centrale genstand for al oplevelse af verden. Jeg er således optaget af, hvordan kvinderne i mine interviews forstår og oplever deres køn i den virkelighed, de befinder sig i. Som beskrevet indledningsvist i dette afsnit, undersøger Søndergaard, hvordan køn konstrueres og forstås inden for en dansk kulturel kontekst (Søndergaard, 2006, 29). Kroppens markører såsom

hårfarve, hudfarve, øjenfarve og ansigtstræk, spiller en bestemt rolle i forhold til, hvordan mennesker passer ind i en stereotyp forestilling om køns kategorier (Staunæs, 2022, 137). Disse kropslige markører bliver ikke set som et biologisk udgangspunkt, men snarere som et resultat af kulturel social konstruktion (Søndergaard, 2006, 91). Ifølge Søndergaard kan disse tegn på kroppen give et yderligere forståelse for, hvordan kvinderne oplever, forstår og lever deres køn. Med udtrykket "tegnbærer" antyder hun, at mennesker ikke kun er passive modtagere af bestemte kønskonstruktioner, men bærer disse konstruktioner aktivt ud i deres dagligdag. I Søndergaards arbejde introducerer hun begrebet kropstegn, som indikerer, hvordan kønsforskelle bliver manifesteret socialt og kulturelt gennem kroppen (Søndergaard, 2006, 411). Disse tegn på kroppen kan blive tolket som markører, der påvirker vores forståelse og oplevelse af køn. Når disse kropslige markører forbindes med en racial kontekst i forhold til farve, træk og struktur, er der nogle kropstegn, der henviser til bestemte måder at forstå sig selv og andre på (Staunæs, 2022, 137).

## Metodologi og metode

I foregående afsnit har jeg undersøgt den teoretiske ramme for specialets empiriske undersøgelse, og jeg vil nu fordybe mig i den metodologiske tilgang, der kan fange essensen af de levede erfaringer. I det følgende afsnit vil jeg præsentere og reflektere over mit feltarbejde og udvælgelsen af informanter

### Metodologiske refleksioner

For at undersøge essensen af disse levede erfaringer på en umiddelbar og dybdegående måde, er valget af metode og informanter afgørende. Dette afsnit belyser de retrospektive refleksioner, jeg har gjort mig omkring valg af informanter og feltarbejdets metode (Hastrup, 2015, 55). Min primære intention var at undersøge de racialt minoriserede kvinders oplevelser af ligestilling på det danske arbejdsmarked for at forstå og beskrive dette fænomen. Ligestilling er ikke kun et målbart begreb, der kan aflæses i tabeller og diagrammer, som jeg beskrev i speciales indledning, men derimod et mangefacetteret fænomen, der kan komme til udtryk som meningssammenhængende og levede erfaringer. Hvis jeg skulle have mulighed for at undersøge dette spørgsmål, måtte jeg lytte til disse kvinder, der oplever, handler og bevæger sig inden for dette felt (Søndergaard, 2006, 12). Jeg valgte af den grund kvalitative semistrukturerede enkeltinterviews ud fra den betragtning at

frembringe en nuanceret forståelse af ligestillingsfænomenet (Kvale & Brinkmann, 2015, 48). Metoden har givet indsigt i flere af kvindernes personlige oplevelser og refleksioner baseret på de intersektionelle dynamikker på arbejdsmarkedet. Selvom dette speciale ikke undersøger min egen relation til feltet, har mine erfaringer på arbejdsmarkedet haft indflydelse på mit metodologiske valg beslutninger.

Gennem mine levede erfaringer som en brun cis-kønnet kvinde med egne erfaringer på det danske arbejdsmarked, blev jeg mindet om den kompleksitet, som jeg selv har oplevet i ligestillingsspørgsmålet gennem mit arbejdsliv og som resonerede med flere af kvindernes beretninger. Mine erfaringer prægede min forståelse af mine informanternes fortællinger og blev en del af de overvejelser, på baggrund af hvilke jeg valgte at træffe mine metodiske valg, så jeg kunne tænke mine erfaringer med ind i arbejdet. Et gennemgående tema i interviewene var, hvordan kvinderne ofte oplevede at blive objektgjorte, hvad enten det var gennem kommentarer om deres udseende, forvekslinger med andre eller arbejdsopgaver, de blev frataget på trods af relevante kompetencer. Objektivitet kan forstås som at blive behandlet som en passiv ting, der ikke kan opfattes som et selvstændigt tænkende individ (Dansk Sprognævn). Set i dette lys bliver jeg inspireret af Lene Myongs beskrivelse af den empiriske fremgangsmåde i hendes afhandling "Adoption," hvor hun i sine metodologiske overvejelser skriver om det kvalitative forskningsinterviews relevans for undersøgelser om racialiseringsprocesser. Myong argumenterer for, at årsagen til metodens relevans kan findes i et ønske om at undgå at objektgjøre og monitorere hendes informanter som et forsøg på at afbøde hendes observationer. I stedet ønsker hun at muliggøre sine valg af informationer fra interviewene, som hun ønsker at fremhæve (Myong, 2009, 285). Inspireret af denne fremgangsmåde har jeg overvejet, hvordan jeg kunne tilgå valget af mine informanter.

### Overvejelser omkring informanter

For at fremhæve kønsligestillingens mangefacetterede aspekter inden for det danske erhvervsliv handler dette afsnit om, hvordan jeg fandt det relevant at fordybe mig i valget af informanter. Med en særlig interesse i at udforske de oplevelser, som racialt minoriserede kvinder har haft gennem deres arbejde, blev jeg drevet af et ønske om at forstå disse perspektiver. Jeg overvejede i første omgang at søge efter informanter jeg beskrev som racialt minoriserede i et opslag, der skulle adresseres til LinkedIn. Mine overvejelser vendte sig mod spørgsmål som: Hvordan ville min brug

af begrebet "racial minoriseret" blive opfattet af læserne, og hvilken betydning ville det få for kontaktmulighederne? Kendte man kun til begrebets eksistens, hvis man studerede det fra et forskningsmæssigt perspektiv, og ville racial blive knyttet til race som et biologisk og racemæssigt fænomen? (Hervik, 2015, 31). Slår man racial eller racialisering op på sitet lek.dk, der foreskriver sig som "...et af Danmarks største sites for forskningsformidling," med over 1 million brugere (Den store danske ¶ racialisering) oplyses begge ord som ikke-eksisterende. Jeg retter derfor også mit blik mod et citat fra Sara Ahmeds bog: *Et ulydigt arkiv* (2020). "Tænk på den slags oplevelser, man har, når man ikke forventes at være her. De oplevelser er en ressource til at skabe viden." (Ahmed, 2020, 12). Denne bog trækker på hendes arbejde som racialiseret kvinde i Akademia og hendes erfaringer med institutionelle strukturer. Hun belyser racisme, sexismen og andre former for diskrimination inden for akademiske og institutionelle rammer Ahmeds beskrivelse peger på erfaringer, som kommer fra oplevelser af at blive fravalgt eller usynliggjort (Ahmed, 2020). Netop sådanne oplevelser kan pege på en bevidsthed og selvrefleksion omkring den måde, man som kvinde med brune eller sorte kropstegn kan forstå sig selv og andre på. (Staunæs, 2022, 137). Jeg valgte at oversætte betegnelsen af de racialt minoriserede kvinder til brune og sorte kvinder, da jeg skrev opslaget til LinkedIn (Bilag 1). I forlængelse af at forsøge at forstå hudfarvernes betydning i forbindelse med søgning af informanter, dukkede dette spørgsmål op i min mailboks, der ganske enkelt overraskede mig. Var det muligt at skifte hudfarve i forhold til den kontekst, man befandt sig i? Jeg var klar over, at dette spørgsmål kunne lyde som umiddelbare biologiserende og essentialiserende tanker (Staunæs, 2022, 137). "I am from Latin America. Do I count as a brown or black woman? Then I would like to contribute to your research" (27.02. 2023).

Ifølge Hasse, forbløffes vi "[...] når det vi lærer, rykker os ud af de vante forestillinger." (Hasse, 2012, 204). Det samme er gældende i organisatoriske forandringsprocesser. Som forskere kan vi først rykke ved forandringsprocesser, hvis vi først bliver forstyrret i vores egne vaneforestillinger i det empiriske felt (Hasse, 2012, 204). Denne forbløffelse førte mig nærmere refleksionen omkring, hvordan jeg skulle nærme mig mine informanter på en relevant og central måde. Men ud over tilgangen til informanterne overvejede jeg undervejs, hvordan jeg skulle tilgå det rum, hvor interviewene skulle foregå.

## Interviewrummet

Formålet med det kvalitative semistruktureret interview var at undersøge de racialt minoriserede kvinders erfaring med ligestilling i det danske erhvervsliv. Forskningsmæssigt var jeg optaget af at

se på, hvordan de kønnede og raciale fænomener kom til udtryk i samspil med et tredje fænomen ligestilling hos kvinderne. Da jeg ikke skulle indgå i en bestemt organisatorisk kontekst for at interviewe disse kvinder, undgik jeg at italesætte interviewrummets muligheder, og var i stedet optaget af deres skriftlige eller mundtlige indikationer om potentielle mødesteder. Jeg indgik stadig på feltets præmisser med henblik på at stille spørgsmål for at få nye tanker og refleksioner til det empiriske felt, selvom jeg ikke befandt mig i en organisation som forskerdeltager (Hasse, 2023, 119). For mig var det centralt at vise hensyn til informanternes tid og arbejdsdag, men også i forhold til at kunne udtrykke sig frit om emnet. Dette resulterede i fem forskellige interviewrum, på forskellige steder såsom MS Teams, på arbejdspladser i lukkede og uforstyrrede rum, caféer, hjemme hos mig privat samt i telefonen. Selvom interviewrummet dannede den fysiske ramme for et meningsfuldt interview, er det informanternes forskellige oplevelser, der er centrale for undersøgelsens vidensbidrag gennem deres perspektiver og erfaringsverden (Kvale & Brinkmann, 2015, 220). For at give en dybere forståelse for disse beretninger, vil jeg nu præsentere de informanter, som har delt deres levede erfaringer fra deres arbejdsliv om ligestilling.

### Præsentation af informanterne

Ud af de henvendelser jeg fik, kontaktede jeg 10 brune og sorte kvinder, som blev specialets empiriske undersøgelsesgrundlag. Gennem disse interviews fik jeg adgang til deres viden og deres levede erfaringer baseret på racialiserede og kønnede beretninger om deres arbejdsliv. Kvinderne er bredt repræsenteret i det danske erhvervsliv, som indbefatter store og mellemstore private og offentlige virksomheder, Non Profit Organizations (NGO) og enkeltmandsvirksomheder (Erhvervsstyrelsen ¶ Virksomhedsformer). Kvindernes professioner spænder bredt fra ingeniører, sygeplejersker, manuskriptforfattere, iværksættere og pædagoger til direktører, bestyrelsesmedlemmer, politikere, ledere, konsulenter, projektledere og it-projektledere. Der er flere professioner end informanter, idet nogle af dem repræsenterer flere professioner på en gang. I min nysgerrighed blev jeg optaget af, hvordan mit engagement som interviewer skulle forankres i min egen krops tilstedeværelse og dermed åbne op for disse informanters forskellige perspektiver og nuancer under interviewene (Hasse, 2012, 13).

### Interviewrollen

For Merleau-Ponty eksisterer kroppen som en grundlæggende del af, hvordan vi oplever og forstår verden omkring os (Merleau-Ponty, 2009, 1). Med Hasses forståelse af kroppen som et uadskilleligt

forskerapparatet fra det oplevede og den fænomenologiske stræben efter at sætte teoretiske antagelser og forudindtagede meninger i parentes, reflekterede jeg over interviewrollen (Hasse, 2012, 14). Hvordan skulle jeg formulere opfølgningsspørgsmål ud over de planlagte spørgsmål for at få mere dybde og flere nuancer frem? Hvordan skulle jeg undgå forudindtaget og fastlåste indlejrede erfaringer, imens jeg interviewede? Jeg stræbte efter en bevidst naivitet for at få nuancerne frem ved at stille opklarende og opfølgende spørgsmål som: Hvad betyder det? Kan du give flere eksempler? Vil du fortælle mere om det? Hvordan oplevede du det? Men jeg blev ind imellem påvirket en grad, der ophævede parenteserne omkring mine erfaringer og forforståelse af emnet ved at sige: Det kender jeg godt, nej, det er løgn, ej, det er da utroligt. Ifølge Jacobsen, Tanggaard og Brinkmann skal man i den fænomenologiske forskningsproces være konstant åben over for nye fænomener, også selvom man tror, man har forstået noget. Man skal fortsætte med at være nysgerrig og stille åbne spørgsmål, så nuancer og nye fænomener kan vise sig i det oplevede (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015, 220 - 221). Når jeg med en nysgerrighed ønsker at søge bredere ind i det oplevede, opstår en nødvendighed af at træde ind i en åbenhed omkring interviewets formål og procedurer under hele forskningsprocessen.

### Interviewets udførelse

Baseret på min interviewguide blev informanterne briefet om interviewets formål og sat ind i undersøgelsens procedurer, herunder informeret samtykke om anonymisering, ca. 60 minutters varighed, lydoptagelse og rettigheder ved deltagelse i interviewet (Kvale & Brinkmann, 2015, 116). Dernæst bad jeg dem om at præsentere dem selv og stillede dem efterfølgende seks korte og dynamiske spørgsmål i et hverdagsprog, som havde til hensigt at åbne op for spontane beskrivelser af oplevelser fra deres arbejdsliv (Kvale & Brinkmann, 2015, 186 - 187). Jeg ville stille spørgsmål, som kunne føre informanten hen til nogle bestemte temaer, men ikke nogle bestemte holdninger om disse temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, 52). Mine overvejelser handlede om, hvordan jeg ud fra et intersektionelt perspektiv på køn og race kunne formulere præcise og korte spørgsmål uden at lede dem hen til et bestemt svar. Jeg indledte med et åbent spørgsmål, som lød: "Hvordan oplever du ligestilling?" Dernæst fortsatte jeg med at stille uddybende og afklarende spørgsmål. I min formulering af disse spørgsmål har jeg vekslet mellem indledende og sonderende spørgsmål. For eksempel kunne det efterfølgende spørgsmål være: "Har du erfaret nogle situationer, hvor kvinder og deres udseende er blevet påtalt på arbejdet?" "Hvad kunne det være?" Det første spørgsmål inviterede til at fortælle om egne oplevelser, og det sonderende spørgsmål kunne netop undersøge



indholdet af udsagnene uden at gå i en bestemt retning (Kvale & Brinkmann, 2015, 190). Jeg afsluttede interviewene med en debriefing ved at spørge, om der var andet, som kvinderne kom til at tænke på, hvorefter jeg slukkede for lydoptagelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, 183). Denne afsluttende del i interviewet var ikke kun en afslutning på samtalen, men også en overgang til min refleksion over graden af nysgerrighed og åbenhed samt intentionen om at udføre det fænomenologiske princip om reduktion, som er beskrevet nærmere i det videnskabsteoretiske afsnit (Thøgersen, 2004, 93). Undervejs i det empiriske arbejde med at samle data gennem de kvalitative interviews, blev jeg optaget af, hvordan jeg skulle forholde mig til de personlige beretninger, som informanterne delte. Mens den fænomenologiske tilgang kræver et dybdegående fokus på de personlige oplevelser og en opmærksomhed, der åbner sig nysgerrigt til de fremtrædende fænomener, bringer udforskningen også en række etiske refleksioner med sig. Disse refleksioner har ført mig til yderligere metodiske observationer omkring forskningsetik.

## Etik

### Anonymisering af informanterne

I dette afsnit fokuserer jeg på nogle af de etiske og centrale refleksioner, jeg finder nødvendige under hele forskningsprocessen, herunder at præsentere informanterne på en etisk ansvarlig og anonymiseret måde ved at sløre deres kendetegn, som kan identificere dem (Brinkmann, 2015, 479). Det er ikke deres identitet, der er væsentlig i denne kontekst, men at fremhæve essensen af deres oplevelser som relevante og legitime fænomener (Kvale & Brinkmann, 2015, 49). Ifølge den udarbejdede samtykkeerklæring i henhold til Datatilsynets GDPR-lovgivning, blev informanterne garanteret fuld anonymitet medmindre andet blev aftalt (Datatilsynet ¶ Borger). Dertil blev de oplyst om, at de til enhver tid kunne trække deres samtykke tilbage.

I lyset af denne forpligtelse har jeg haft mange overvejelser undervejs i forhold til at anonymisere dem. Anonymisering er mere end kun en teknisk foranstaltning; det er en etisk beslutning at beskytte informanternes integritet og sikkerhed. Flere af kvinderne har udmærket sig i den danske offentlighed gennem deres erhverv og er offentligt kendte inden for deres fag. Et eksempel kunne være en racialet minoriseret kvindelig politiker med en bestemt politisk retning. Disse oplysninger kan potentielt øge identifikationen, selvom navnet er blevet pseudonymiseret. Det er heller ikke centralt for specialets undersøgelse at nævne kvindernes etnicitet (Jensen, 2021, 18), men snarere at

fokuserer på de levede erfaringer fra arbejdsmarkedet. I begyndelsen var jeg optaget af at navngive dem med et navn med samme forbogstav som deres eget, og som klingede lydmæssigt nogenlunde på samme måde. Det kunne for eksempel være navnet "Lotte," som blev til "Louise." Undervejs gik det op for mig, at dette ikke var tilstrækkeligt, for når deres profession og navn og arbejdssted blev knyttet til det fortalte, synes disse oplysninger at kunne lede hen til dem baseret på deres raciale og kønnede baggrund. Et pseudonavn er nødvendigvis ikke lig med anonymisering med mindre det hverken relaterer til deres fødeland eller fysiske udseende eller andre kendetegn såsom alder, profession, geografi, familiestatus m.m, som potentielt identificere dem. Samtidig har jeg valgt ikke at forbinde deres pseudonavn til deres professioner. Det har jeg gjort for ikke at relatere nogle bestemte konnotationer og historier til bestemte faglige baggrunde. Dog har jeg erkendt at ved at anonymisere gennem pseudonymisering opstår nye associationer til det nye navn (Myong, 2009, 290). For at bevare overblikket over interviewenes data, er de systematiseret i et skema, som kun er kendt af specialets vejleder og mig. Professionerne er alle bevidst skrevet i flertal som et forsøg på at sløre og beskytte dem yderligere. Mens denne bestræbelse på at sløre identificerende faktorer har haft afgørende betydning at behandle informanterne ansvarligt, har et simultant spørgsmål optaget mig meget; jeg er ikke psykolog eller terapeut, men jeg undersøger oplevelser, som potentielt kan påvirke kvinderne i en negativ grad under og efter interviewet. Jeg sætter stadig spørgsmålstejn omkring min etiske ansvarlighed i denne kontekst.

## Analyse

### Analysestrategi

I det følgende afsnit vil jeg præsentere den fænomenologiske tilgang til analysestrategien, som jeg har redegjort for i specialets teoriafsnit. Jeg ønsker at få de erfaringer frem, som jeg har argumenteret for vigtigheden heraf. Ved at anvende den fænomenologiske tilgang prioriterer jeg en dybdegående forståelse af disse kvinders arbejdslivserfaringer. Dette giver mig mulighed for at nærme mig deres livsverden med henblik på at præsentere en nuanceret gengivelse af deres levede erfaringer. Mens den fænomenologiske tilgang giver mig adgang til en dybere forståelse af kvindernes oplevelser, giver det intersektionelle perspektiv mig at belyse, hvordan sociale kategorier såsom køn og race, spiller sammen og yderligere nuancere kvindernes beretninger.

## Fremgangsmåde

Jeg har overvejet, hvordan jeg skulle nærme mig materialet. De spørgsmål der nu bliver fremtrædende er, hvordan jeg kunne fordybe mig i materialet, således bestemte elementer trådte frem, mens andre blev i baggrunden i det empiriske arbejde, og hvad ville disse valg betyde for min analyse? Fænomenologiens tilgang til det empiriske arbejde tilbyder en fremgangsmåde gennem denne udfordring, især den fænomenologiske reduktion, som indebærer at sætte en parentes omkring forventninger og forforståelser. Denne måde giver plads til informanternes egne beskrivelser og nuancer, der kan fremgå af deres levede erfaringer (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015, 220). Jeg gennemlæste hvert interview, og ved min første gennemlæsning forekom det mig, selv med en bevidst indsats for at bevare en åben tilgang, tilsyneladende besværligt at lægge fortolkninger og forudfattede forklaringer til side. Derfor begyndte jeg at markere informanternes udsagn i anden gennemlæsning, når de beskrev deres oplevelser, følelser og refleksioner uden at tolke på dem. Under min tredje gennemgang blev jeg særligt opmærksom på bestemte beskrivelser. Det kunne for eksempel være tanker om mental træthed, bemærkninger om hudfarve, repræsentation eller mangel på samme, samt oplevelser af at blive inviteret ind eller udelukket fra nogle arbejdsopgaver. Drevet af min nysgerrighed efter udsagn, der undrede mig eller gjorde indtryk, valgte jeg specifikke udsagn fra hver informant. Dette kunne være en overraskende kommentar fra en kollega eller en refleksion over, hvorfor nogle blev spurgt om deres oprindelse baseret på deres udseende. Jeg kunne efterfølgende identificere tre primære temaer, som jeg har valgt at belyse. I hver analysedel har jeg valgt tre citater, som jeg anser for at være repræsentative for kvindernes beretninger af den grund, at de strækker sig på tværs af interviewene.

- Tema 1: Ligestilling og raciale kropstegn.
- Tema 2: Ligestilling og repræsentation.
- Tema 3: Ligestilling og hierarki.

I første analysedel har jeg fokus på de racialet minoriserede kvinders oplevelser omkring, hvordan deres professionelle kompetencer bliver forbundet med deres raciale baggrund. Disse kvinder bliver ofte stille i uventede situationer, hvor raciale spørgsmål bliver centrale. Gennem et intersektionelt perspektiv vil jeg belyse den indbyrdes sammenhæng mellem race og køn kvinderne oplever i deres daglige arbejdsliv. Den konstante årvågenhed kvinderne giver udtryk for, synes at være et værn mod stigmatisering (Khawaja, 2022, 97). I anden del af analysen vil jeg belyse kvindernes

oplevelser af manglende repræsentation på arbejdspladsen og de følgende konsekvenser, der viser sig i lyset af racial stigmatisering. Jeg fokuserer på, hvordan fraværet af genkendelse påvirker deres selvbillede og kan hindre dem i at udvikle deres karriere. I tredje og sidste analysedel vil jeg fokusere på, hvordan kvinderne oplever, at hierarkiske strukturer baseret på race kan spille en afgørende rolle for deres karriereudvikling. Gennem deres beretninger belyser jeg, hvordan de bliver undervurderet fagligt på grund af deres racialiserede udseende.

Den samlede analyse vil grundlæggende fremhæve, hvordan 10 sorte og brune kvinder oplever og erfarer ligestilling på de danske arbejdspladser, de er ansat på. På tværs af mine interviews er det tydeligt gennem kvindernes erfaringer, at ligestilling ikke kun handler om køn, og det er denne intersektionalitet, og især det racialiserede aspekt, jeg undersøger nærmere. Nogle af mine informanter oplever jeg i høj grad som kvinder, der fortæller detaljeret og har mange refleksioner om hierarkier, magt, hudfarve og køn. De bidrager til min forståelse med flere lag og dimensioner, som kan give en dybere indsigt om, hvorfor ligestilling handler om andet end køn. Andre af mine informanter giver nogle konkrete eksempler fra virkeligheden, som gør deres oplevelser mere tilgængelige for mig, og som jeg kan knytte til specialets emne. Begge tilgange finder jeg relevante, da de bidrager til min forståelse af, hvordan disse kvinder oplever ligestilling i deres arbejdsliv. Det intersektionelle perspektiv giver mig mulighed for at gribe to kategorier på en gang ved at analysere, hvordan kvindernes oplevelse af race og køn som to tætforbundne kategorier, påvirker deres arbejdsliv.

### Analysedel 1: Ligestilling og raciale kropstegn

Flere af kvinderne, jeg interviewede om deres oplevelser med køn og ligestilling på arbejdspladsen, fortæller om hændelser, der ofte fremstår som kommentarer og handlinger, der retter sig mod deres udseende. Ofte bliver spørgsmålet om ligestilling mellem kønnene flettet sammen med deres raciale udseende. Jeg ser det blandt kvindernes måde at tale om oplevede situationer på i arbejdslivet. De giver indsigt i, hvordan deres kroppe i høj grad får uønsket opmærksomhed og bliver læst på forskellige måder. Nogle kvinder stiller meget specifikt ind på spørgsmålet om kroppens udtryk. For eksempel i interviewet med Marie Louise, reflekterer hun over, hvordan mænd ikke på samme måde som kvinder på hendes arbejdsplads bliver konfronteret med, om de ser trætte ud. Hun er nysgerrig på, om det er fordi, man ikke beskuer mændenes kroppe på samme måde som kvindernes, når de er i rummet, og hvorfor kvinders kroppe overhovedet skal kommenteres i en arbejdsmæssig

sammenhæng. Hun oplever, at det er alle køn, der påtager sig retten til at kommentere andres kroppe og giver dette eksempel:

[...] jeg prøvede på et tidspunkt, at hvis jeg havde mascara på, og nogen gange havde jeg ikke, og så fik jeg at vide, at jeg så træt ud, så nu er jeg stoppet med at gå med mascara eller med make up på arbejdet, så er der ligesom ikke nogen, der siger noget, når man ser ens ud hver dag... (Marie Louise, l. 245 - 248).

I dette citat træder det frem, at hun har gjort sig nogle erfaringer om hendes udseende og brugen af mascara. Kollegernes kommentarer om hendes trætte udseende har medvirket til, at hun fravælger at gå med make-up. Det, jeg især bemærker er, at Marie Louise oplever, at træthedskommentarerne stopper, fordi hun nu viser sit ansigt uden makeup hver dag på arbejdet, og at dette kan indikere baseret på Marie Louises bevidste handling, at hun ønsker at signalere, at hun ikke er træt, men ser sådan ud uden mascara. Noget kan tyde på, at der hersker en stigmatiseret forestilling om, hvordan kvinders kroppe skal se ud for at se "rigtig" ud på arbejdspladsen, og at det "rigtige" bliver knyttet centralt til make-up og udseende i denne dynamik. Men spørgsmålet er, hvad Marie Louises handling afspejler hos Marie Louise selv ud over de bestemte forestillinger på arbejdspladsen? Jeg kan læse frem, at fravalget af mascara kan være en bevidst demonstration mod andres uønskede kommentarer og samtidig en intention om at påvirke kollegerne til at reagere anderledes. Jeg kan også læse det som et udtryk for, at hvis Marie Louise vil undgå disse kommentarer og vurderinger, må hun give afkald på sit valg om at gå med make-up. Hvis det er tilfældet, betyder hendes handling noget andet og har en anden konsekvens. Jeg kan tolke denne konsekvens som en usynlig barriere, en barriere der kan være undertrykkende for Marie Louises ret til at se ud, som hun vil.

### **Raciale kommentarer på arbejdspladsen**

Hos flere af de interviewede kvinder, bliver det raciale eller det kønnede aspekt ikke nødvendigvis udtrykt samtidigt, selvom jeg har valgt at læse analysen intersektionelt. Dette vækker min nysgerrighed, og får mig til at reflektere over, hvad der sker i oplevelsen, når de omtalte kommentarer rammer en racialt minoriseret kvindekrop. Det leder mig hen til spørgsmålet om, hvordan jeg kan beskrive denne forbundethed mellem race og køn, selv når disse aspekter ikke bliver udtrykt direkte. På tværs af interviewene bliver det raciale aspekt i højere grad bragt frem, som det centrale omdrejningspunkt for samtalen. Det vil sige, at de interviewede kvinder oplever at blive læst racialt på deres arbejdsplads. For eksempel udtrykker Malene det på denne måde: [...] det

rammer mig. Det er lidt som en åben planke...jeg har ikke mulighed for at beskytte mig...den er så åben” (Malene, l. 114 - 115). Det synes ikke at være noget, de har bedt om, men de oplever at blive sat i centrum for en samtale, der sjældent er arbejdsrelateret, og som Lotte beskriver på denne måde: “[...] selvom det er positivt, tager det valget fra en [...] det er det, der bliver i fokus, at du både er kvinde og det at være anderledes.” (Lotte: l. 534 - 552). Margrethe, der til daglig har et tæt samarbejde med ledelsen, fremhæver en konkret situation under frokosten, der refererer til Lottes udsagn om at blive racialiseret:

[...] så rejste hans søn til et eller andet i Afrika...nu forstår jeg [“jeg” er chefen red.] hvorfor der er så meget hype om de brune kvinder...og det var jo kun mig [...] når det var meget specifikt om hudfarven, så bliver man meget single out i frokoststuen [...] det ramte mig hårdere, fordi jeg var den eneste, der så sådan ud, så han kunne sådan have et ekstra fokus på, hvad der var med mig, (Margrethe 9, l. 290 - 295).

I dette citat fremstår det for mig, at Margrethe racialiseres specifikt på baggrund af hendes hudfarve (Myong, 2009). Hun oplever at blive læst på en bestemt måde og erfarer et ubehag, jeg kan tolke som følelsen af at blive udpeget eller udstillet, fordi hun er den eneste på arbejdspladsen, der har en brun hudfarve, og som kommentarerne kan relatere sig til. Det, jeg læser i citatet er, at Margrethe bliver grupperet med alle brune kvinder i verden og knyttes yderligere til et kontinent, der tæller 54 lande (Leksikon ¶ Afrika), og som er baseret på en rejse, som chefens søn har været på til et sted i Afrika. Yderligere tyder det på, at Margrethe tilskrives en bestemt betydning, der ligger i ordet *hype*, der ifølge Dansk Sprognævn betyder *stor omtale* eller *snyderi*. For mig kan denne tilskrivning indikere en positiv og en negativ racialisering. Hype kan jeg opfatte som jeg i Margrethes situation opfatte som, en oprigtig nysgerrighed, en øget interesse, en særlig omtale af en bestemt gruppe mennesker, eller jeg kan opfatte chefens udtalelse som stereotyp og racistisk baseret på hudfarven brun. Uanset hvordan jeg vender eller drejer dette citat, bemærker jeg det ubehag, der ramte Margrethe. Jeg forstår dette ubehag som en konsekvens af at blive udpeget racialt, at opleve, med mine ord, at blive udstillet ufrivilligt, der kan begrebsliggøres som en betinget inklusion, en andethed, man kender, men tolererer (Staunæs, 2022, 67). Dette ubehag kan også relatere til en udsat position, som Margrethe bliver sat i, fordi hun bliver stigmatiseret og peget ud som anderledes af chefen. Disse situationer kan hun ikke umiddelbart afslutte eller forlade, men må håndtere dem, når de kommer. Disse former for oplevelser foregår i nogle samfundsmæssige og strukturelle normer og praksisser, der kan skabe negative syn og gøre nogle grupper forkerte, og det i sig selv

bliver en belastning at leve i (Khawaja, 2022, 93). Men for Marianne, der er sygeplejerske og arbejder på et hospital, får det andre konsekvenser som at blive fravalgt i forhold til hendes faglighed. Marianne udtrykker det på denne måde:

[...] der var nogle af de ældre på plejecentret, der ikke ville have en sort til at pleje dem, og så var der en leder...hun synes, det var okay, så hvis den pågældende beboer ikke ville ha' det, så kom der bare en anden i stedet for [...]. Det var meget normalt, hvis du ikke vil ha' Marianne, så kommer der bare en anden en [...]. Og det var udelukkende fordi jeg var sort. [Marianne, 1, l. 50 - 62).

Ud fra dette citat kan jeg tænke mig frem til to væsentlige fortolkninger. Den ene er, at Marianne oplever, at hendes hudfarve knyttes til hendes faglige kompetencer. I citatet fremtræder, at selvom Marianne, ud fra et fagligt perspektiv kan udføre det samme arbejde som hendes kolleger, bliver hun skiftet ud, fordi nogle af de ældre beboere nægter at modtage behandling fra hende, som hun oplever, er på grund af hendes hudfarve. Dette citat antyder en situation, som jeg med Staunæs' begreb *abjektgørelse* kan forstå, hvad der sker fra Mariannes perspektiv. (Staunæs, 2022, 67). Marianne må i disse situationer forsvinde ud af beboernes synsfelt og underlægge sig, hvad jeg tolker som den racialiserede norm på plejecentret, som kan træde frem, fordi den er normen, og at Marianne ikke synes at være en del af denne norm. Marianne må tilsyneladende vige pladsen til en anden medarbejder, og her kommer jeg ind på den anden fortolkning. Det fremgår ikke af citatet eller i resten af interviewet, at Marianne oplever sig selv som fagligt inkompetent, men hun erfarer en anderledeshed ved at være sort. Hun oplever, at ledelsen, som tillader denne racistiske handling ved at lade beboerne bestemme, at en ny medarbejder skal komme, legitimerer en arbejdsprocedure, som har relative belastende konsekvenser for Marianne, fordi hun bliver skiftet ud, når en beboer nægter at blive plejet af en kvinde med sort hudfarve. Også i de højere ledelseslag foregår der racialisering af kvinder med negativt udfald.

### **Den brune kvindekrop kan ikke være chef**

Maria fortæller om en erfaring hun har gjort sig, når hun træder ind til et møde med mennesker, som hun ikke tidligere har samarbejdet med, eller som hun ikke kender:

[...] når jeg kommer ind med min hvide medarbejder, er antagelsen, at det er medarbejderen, der er ansvarlig, der er chefen, og så bliver der talt til dem og ikke til mig. Så jeg må

markere mig og sige, at det er mig, der er chefen. Nogen gange siger jeg, hvis jeg er i særligt humør, jeg læner mig tilbage, fordi det der sker er, min medarbejder ville sige, det er ikke mig, det er Maria...og så siger de...åh okay...så der er den automatiske opfattelse af, det kan ikke være mig, der er ansvarlig, det kan ikke være mig, der er chefen (Maria 4, l. 85 - 91).

I dette citat fremlæser jeg en dobbelt racialiseringsproces ud fra et intersektionelt og historisk perspektiv, hvor køn, race og arbejdsposition krydser hinanden (Søndergaard & Staunæs, 2006). I denne krydsning forveksles Maria og hendes medarbejders professioner ved at indtræde til et direktionmøde. Maria racialiseres derved, at hun som brun kvinde i første omgang ikke kan antages at sidde i en chefstilling og bliver derfor heller ikke talt til i begyndelsen af mødet, og derfor må hun blive positioneret som medarbejderen. Hendes medarbejder, der skal til mødet med Maria, bliver racialiseret som en hvid person, der antages at være chefen og derfor bliver talt til som den første. Konsekvensen af denne handling træder frem som, at både Maria og medarbejderen er nødt til at tydeliggøre, at virkeligheden ikke forholder sig sådan for at kunne undgå potentielle misforståelser undervejs i mødet. Ud fra et historisk perspektiv kan denne situation og dette citat fremtræde som et levn eller være et udtryk fra den europæiske kolonialisering i 1500-tallet af de fleste lande i Afrika (Leksikon ¶ Afrika). Citatet indikerer, at der stadig eksisterer en racial og historisk forestilling om og en bagvedliggende handling, der gør, at mennesker diskrimineres gennem racialiserede processer (Hervik, 2015, 32 - 33). Men hvordan påvirker disse racialiseringsprocesser kvindernes oplevelse af ligestilling?

### **Typisk minoritetsting**

Flere af kvinderne fortæller, at de intersektionelle dynamikker mellem race og køn kan være komplekse og har indflydelse på deres raciale erfaringer. For eksempel siger Anne:

[...] det er typisk sådan en minoritetsting, tror jeg, at reflektere, gør jeg nu det rigtige, skulle jeg have sagt sådan og sådan, hvorfor sagde jeg ikke noget, gid jeg havde sagt noget [...] så har det også gjort noget ved mig og blive udsat for kønnet vold, etnisk vold, psykisk vold, samfundsstrukturel vold, og når vi har været udsat for det, så er vi også nødt til at gøre et stykke arbejde med os selv...bygge selvværd, at bygge selvkærlighed, at bygge retten til at være her...og til at svare igen, og til ikke at være bange for, hvis folk ikke kan li' os, hvis vi sætter grænser...og det er man nødt til og...puuh, det er virkelig et sprængfarligt emne (Anne, l. 501 - 502, 509 - 514).



I citatet fremgår det, at Annes oplevelse giver anledning til en dyb selvrefleksion over at blive racialiseret. Denne erfaring fremtræder også i mange af de andre kvinders beretninger, hvor der kan opstå en vedvarende hyper-årvågenhed. Iram Khawaja, beskriver det som en form for kontinuerlig defensiv eller offensiv tilstand, der relaterer til egne forventninger og tvivl om, hvordan man vil blive opfattet (Khawaja, 2022, 97). Anne beskriver at være udsat for forskellige former for vold, som har påvirket hende og ført til et behov for at arbejde med sig selv for at kunne opretholde retten til at være sig selv. Det ekstra arbejde synes at fremtræde som et vilkår i flere af kvindernes arbejdsliv, hvor de har udviklet overopmærksomhed baseret på deres raciale erfaringer, som kan bidrage til en dybereliggende forståelse af at leve i en tilstand, der får alarmklokkerne til at ringe kontinuerligt.

## **Opsamling**

Denne analysedel har til hensigt at belyse de racialt minoriserede kvinders oplevelser om ligestilling og raciale kropstegn på deres arbejdsplads. Kvinderne fortæller om situationer, hvor deres faglige kvalifikationer bliver knyttet specifikt til deres hudfarve og derfor bliver fravalgt eller forvekslet eller udpeget. Dette sætter dem ufrivilligt i centrum i situationer, som ikke er arbejdsrelaterede, men som alligevel sker på arbejdet. Det vil sige, at i en arbejdssituation, hvor der skal løses opgaver, oplever kvinderne at blive sat i en position, hvor de ikke kan beskytte sig mod raciale spørgsmål. De oplever denne racialisering ubehageligt uanset om det er ment positivt eller negativt. Dette ubehag kan forstås som en konsekvens af at blive racialt udpeget, forvekslet og fravalgt og kan relatere til den konstante hyper-årvågenhed, som kvinderne har udviklet og lært at håndtere i forhold til at repræsentere sig bedst muligt eller beskytte sig selv mod racial stigmatisering. Ud fra et intersektionelt perspektiv viser denne analysedel, hvordan kvinderne oplever ubehag, stigma og eksklusion gennem racialisering som et eftermæle af den europæiske kolonialisering, og ligeledes illustrere den en kompleks indbyrdes sammenvævning mellem race og køn, som påvirker kvinderne mærkbart.

## **Analysedel 2: Ligestilling og repræsentation**

En anden central problemstilling, jeg har bemærket hos kvinderne er, at de ofte er interesserede i at dele deres erfaringer i spørgsmålet om repræsentation. Det er noget, der i større omfang fylder hos

dem, hvor de ofte oplever at blive andetgjort (Staunæs, 2022, 67). I dette afsnit vil jeg tydeliggøre, hvilken betydning repræsentation har af dem selv i arbejdslivet, og hvilke konsekvenser det får, når de skal repræsentere det andet, som de oplever at skulle gøre virkelig godt.

På tværs af min undersøgelse kan manglende repræsentation i arbejdslivet opleves som uligestilling og uretfærdighed. For eksempel tegner Emilie et billede af, hvordan manglende repræsentation kan føre til bestemte forestillinger om en brun kvinde som leder:

Det er meget meget få, der tænker en asiatisk kvinde som leder, som heller ikke er så høj [...] skal man så til at gå med blazer og skrue sin kontorstol en lille smule højere op, lære at sætte sig for bordenden og gøre alle sådan nogle ting, der ligesom signalerer autoritet og lederskab? (Emilie, l. 360 - 363).

I dette citatuddrag træder det frem for mig, at manglende repræsentation kan føre til nogle bestemte forestillinger af en bestemt gruppe mennesker. Når Emilie beretter om, at der mangler repræsentation af kvindelige ledere med asiatisk udseende, forstår jeg det som, at hun forbinder det med en bestemt forestilling om en ledelsesstil, hvor kvinder og måske især den asiatisk udseende kvinde ikke passer ind i en bestemt organisationsstruktur. Denne organisatoriske struktur kan refereres til begrebet *maskulin etik*, hvor Joan Acker i 1990'erne har udforsket, hvordan maskuline træk og værdier kan manifestere sig i hele organisationen i en svensk kontekst (Agger, 1990). Nyere forskning fremhæver, at der eksisterer bestemte forventninger til, hvordan maskuline og feminine kroppe passer til bestemte typer job (Bloksgaard, 2010). Med det in mente læser jeg, at manglen på en repræsentation i et bredere samfundsbillede af arbejdsmarkedet, kan forstærke og fastholde en vis forestilling om, at især kvinder inklusiv dem med det raciale aspekt, sjældent når lederstillinger på det danske arbejdsmarked. På den baggrund kan denne problematik manifestere sig gennem mangel på et forbillede at trække på, og dette kan udfordre disse kvinders intention om at udvikle deres karriere, fordi de ikke kan se sig selv i for eksempel ledelsesstillinger, hvilket relaterer til de tidligere omtalte strukturelle normer i den første analysedel, som kan gøre nogle grupper eller individer forkerte i samfundet (Khawaja, 2022, 93) Denne problematik vil jeg uddybe nærmere i analysedel 3.

## **Abjektgørelse af brune eller sorte skuespillere i Danmark**

Nanna har i mange år måtte kæmpe for flere repræsentationer af brune og sorte skuespillere, som fik roller, der gik ud over roller som prostituerede, døde med det samme, var kriminelle eller skulle gøre rent. Hun stiftede sit eget filmselskab for netop at tage friheden til at caste racialt minoriserede skuespillere til hovedroller og skrive manuskripter om racisme, som hun i de første 15 år af hendes karriere var blevet hindret i af forskellige mennesker, der sad i ledende magtpositioner inden for hendes branche, som hun beskriver på denne måde:

[...] at man sagde til mig, du skal ikke skrive om racisme, for det er vi ikke interesseret i til et dansk publikum, og du skal ikke skrive roller til skuespillere, der ikke er hvide, fordi dem er der ikke nogen af, det var der, men det synes man ikke, man sku' gå op i (Nanna 3, l. 97 - 99).

I dette citat fremgår det, at Nannas ønske om at skrive om racisme som et samfundsrelevant emne til det danske publikum, bliver afvist. Dette kunne være udtryk for en fornægtelse af, at racisme ikke eksisterer i Danmark, at danskere ikke er racister, og at dette emne bør bagatelliseres (Hervik, 2015, 30), og derfor vil en filmatisering af en historie om racisme ikke tiltrække et større publikum, hvilket økonomisk set også er en dårlig forretning. Det kunne også være et udtryk for en frygt for publikums reaktion ved at blive præsenteret for politiske interesser og etiske problemstillinger om racisme i Danmark, hvor ordet allerede på forhånd er negativt ladet og refererer til ideologier som for eksempel nazismen (Hervik, 2015, 31). Videre i citatet sker en fornægtelse af brune og sorte skuespillere, jeg tolker som en abjektgørelse (Staunæs, 2022, 67) ved at fratage Nanna muligheden for at skrive roller til dem, og derved opretholde en racial og ensidig stigmatisering af, hvem der har hudfarven, udseendet og evnerne til at skulle repræsentere bestemte karakterer og bestemte fortællinger i film, i medier, på teateret og generelt i det professionelle og offentlige rum.

## **National og international repræsentation**

Malene fortæller om en konference på Amalienborg, hvor hun skulle repræsentere sin virksomhed. For Malene fylder det meget, hvordan hun skal se ud. Hun reflekterer over, hvad medlemmerne af Kongehuset skal opleve, når hun træder ind på scenen.

Mine rødder bliver ikke så tit repræsenteret på Amalienborg, det ville jeg egentlig gerne ha'...at både de var synlige, altså min hudfarve kan jeg ikke rigtig ændre på, men for

eksempel at være bevidst om, at mit hår SKAL være stort og gad vist, om der nogensinde har været stort hår på Amalienborg før [...] det var også meget vigtigt for mig at være den del af mig, som jeg ikke behøves at slukke, selvom jeg skal det fineste sted hen, jeg nogensinde har været. Den del må også godt være aktiv, det er jo sådan jeg ser ud – det er også sådan jeg ser ud på Amalienborg, selvom det ikke er klassisk repræsenteret (Malene, l. 345 - 365).

Jeg tolker Malenes udsagn som et oprigtigt ønske om at ville repræsentere sig selv og sit udseende i en konkret og tydelig national kontekst, som Amalienborg repræsenterer uden at skulle nedtone sine “ikke klassiske” kropstegn. Det fremgår også, at Malene har erfaret, at hendes hår er og skal være relativt stort uanset hvor hun befinder sig, for det er sådan hun ser ud, men samtidig læser jeg, at hun ikke relaterer det til det at være “klassisk dansk” repræsenteret, selvom hun ønsker at repræsentere danskhed eller måske snarere at udfordre den stereotype forestilling om, hvordan man skal se ud for at blive opfattet og anerkendt som dansk. I denne kontekst er oplevelsen af Malene selv som et værdigt individ, der kan genkende sine egne udtryksformer og sin tilstedeværelse som et værdigt menneske (Søndergaard, 2006, 34.)

I nedenstående citatuddrag fortæller Sofie om den oplevelse hun har ved at deltage i en international workshop med forskere fra USA og Europa.

[...] Og jeg tænkte, at vi alle sammen var dumme, vi var ikke dem, der lavede filosofi, vi var ikke dem der lavede de store akademiske papers, ikke dem der sad på FN, som de vigtigste mennesker. Vi var aldrig med, så tænkte jeg, at folk med nogle bestemte lande med nogle bestemte hudfarver og udseende var simpelthen mere klog. De fortjente at sidde på deres positioner, fordi de simpelthen var bedre end mig [...] så tænkte jeg – jeg er ikke så klog, måske er jeg ikke så capable, måske er jeg ikke så smuk, måske er jeg ikke så... du ved, så man laver en historie om sig selv baseret på den repræsentation man ser. (Sofie, l. 464 - 475).

Sofie fremhæver i dette citat, hvordan hun ser sig selv og befolkningen fra hendes fødeland som at være mindre værd og ikke lige så kloge i forhold til visse andre lande, fordi de hverken er en del af den internationale forskning, filosofi eller sikring af verdensfreden. Dertil rationaliserer hun sig frem til, at bestemte hudfarver, udseende og lande må være klogere. Dette eksempel illustrerer, hvordan Sofies internaliserer et negativt og racialet stigma om hende selv og den befolkning, hun er en del af (Khawaja, 2022, 99). Denne forestilling bygger på, at bestemte grupper fra andre dele af

verden er repræsenteret mere end andre i erhvervslivet, fordi de anses som mere “capable,” mere “kloge” og mere “smukke.” Yderligere antyder citatet, hvordan manglende repræsentation kan betyde, hvordan Sofies raciale syn på sig selv internaliseres i forhold til, hvordan hun betragter andre mennesker som klogere baseret på en sammenligning af hudfarve og udseende (Khawaja, 2022, 99).

## **Opsamling**

Denne analysedel belyser, hvordan nogle af de interviewede kvinder oplever manglende repræsentation på deres arbejdsplads, og hvordan det påvirker dem forskelligt baseret på raciale stigmatiseringer i samfundet. Repræsentation og genkendelighed spiller en afgørende rolle i kvindernes forståelse af dem selv, og derfor har manglende repræsentation konsekvenser for deres karriereudvikling og arbejdsvilkår. Analytisk er det blevet tydeligt for mig, hvordan manglende repræsentation kan fastholde kvinderne i den måde, de ser sig selv på, hvordan andre ser på dem, og hvordan de forstår sig selv og deres manglende adgang til karrieremulighederne. Når de ikke umiddelbart kan forestille sig sig selv repræsenteret i arbejdsmæssige positioner i toppen af hierarkiet, eller ikke kan få adgang til lederstillinger synes konsekvensen at være, at de undervejs begynder at internalisere et negativt stigma, et negativt syn på sig selv og på andre, de identificerer sig med (Khawaja, 2022, 99). Samlet set kan dette som jeg tolker det, vidne om, at raciale stigmatiserede forestillinger og andetgørelse af kvinderne, kan vise sig som undertrykkende dynamikker, der udelukker dem fra at træde op ad karrierestigen. Omvendt læser jeg også denne analyse som, at der er et ønske og et behov for at skabe en bredere repræsentation af den danskhed, som kvinderne oplever som “klassisk,” og som kan udfordre de herskende forestillinger om dansk hudfarve, kropstegn og beklædning.

### **Analysedel 3: Ligestilling og hierarkier**

På tværs af interviewene fortæller alle kvinderne om, hvordan de oplever at blive placeret i et hierarki som en del af deres arbejde.

Hierarkiet kan illustrere, at ligestilling ikke kun handler om køn. Jeg har valgt et citat, hvor Mette udtrykker det på denne måde.

Kønsligestilling handler ikke kun om køn, det handler også om alle de hindringer for, at vi kan være ligestillet. Det er jo selvfølgelig hudfarve, det handler om hierarkier, det handler

om magt, det handler om blindhed overfor, hvor vi er placeret i hierarkierne, og det handler om klasse (Mette, l. 71 - 77).

Citatuddraget fra Mette fremhæver en flerdimensionel forståelse af ligestilling. Hun giver indblik i sin personlige oplevelse af, at hun finder begrebet komplekst og at hun ser mange hindringer for at opnå det. Jeg læser disse hindringer som konkrete eksempler på hendes egne erfaringer i arbejdslivet, og som har været med til at udforme hendes sociale bevidsthed, når hun taler om blindhed over for hierarkier og klasse. Jeg forstår Mettes udsagn som, at ligestilling ikke kan forstås uden at inddrage race, klasse, magt og hierarki, som alle spiller sammen i indbyrdes forhold. Hun giver mig en indsigt i, ikke at skulle forstå ligestilling som et isoleret begreb, men snarere ud fra et langt bredere perspektiv, der understreger behovet for at forstå de interviewede kvinders oplevelser gennem et intersektionelt perspektiv, der har indflydelse på deres kamp for ligestilling på arbejdsmarkedet.

### **Racialt minoriserede kvinder skal slå hårdt i bordet**

De interviewede kvinder må være særligt opmærksomme og til en vis grad handlingsparate for at kunne håndtere såvel uventede som forventede situationer, hvor de møder racialiserede forestillinger om, hvem der defineres af hvem som det underordnede og det overordnede (Staunæs, 2022, 66 - 67). I interviewet med Maria, deler hun sin oplevelse af, hvordan hun som chef i en af de største danske virksomheder, ser et hierarki baseret på køn og race udfolde sig.

Kvinder skal kæmpe for, at deres idéer bliver værdsat og mødt [...] Og når man er fremmed og med en anden hudfarve, så er der også hierarki. Først er det den hvide mand, og den hvide danske kvinde, så hvis hun siger noget, så er det wow, men hvis du er en minoritetskvinde, så skal du virkelig slå hårdt på bordet [...]. Jeg oplever, at kvinder og... især minoritetskvinde, jeg bruger det begreb for at fange det, bliver ikke forfremmet på samme måde (Maria, l. 39 - 45).

I dette citat fremgår det, at Maria oplever et hierarki, der handler om at være kvinde i en mandsdomineret ledelse. Hun fremhæver, at for at kvinders idéer kan blive anerkendt og værdsat, oplever hun, at der skal kæmpes en ekstra kamp for at blive hørt, hvis man læses som racialt minoriseret. Denne erfaring kan rodfæstes i et historisk og traditionsbundet perspektiv, hvor kvinder gennem mange generationer har været forvist til det huslige arbejde i hjemmet, og mænd har været

forbundet med det offentlige domæne uden for hjemmet og har egenrådigt kunne tage magten i det politiske, i det private og i det offentlige erhvervsliv (Acker, 1990, Rosenbeck, 2023). Men denne erfaring kan også indikere et levn fra den europæiske kolonitid, da Maria som sort oplever at blive placeret nederst i hierarkiet (Hervik, 2015, 32). Marias erfaring illustrerer, hvordan historisk kønsopdeling og eftervirkningerne af kolonitiden kan fastholde racialet minoriserede kvinder i underordnede positioner på arbejdsmarkedet. Men hvordan oplever de interviewede kvinder, at de ikke bliver forfremmet til indflydelsesrige positioner på samme måde som deres kolleger? Marianne beskriver hvordan hun engang kom til jobsamtale angående en chefstilling, der var rettet mod politisk og kunstnerisk arbejde med diversitetsbegrebet på et større dansk teater, en stilling som afspejlede Mariannes mange års erfaring i branchen. I følgende citatuddrag beskriver Marianne, hvorfor hun blev afvist i jobsamtalen og dernæst beskriver hun sine refleksioner over, hvad hvidhedsbegrebet betyder for hendes kunstneriske virke:

[...] og jeg kom også til samtale og fik ikke jobbet og bad så om en begrundelse og fik at vide, at det var fordi, jeg havde talt for meget om diversitet til samtalen. De kunne ikke få øje på, hvad jeg ville kunstnerisk, fordi jeg havde talt så meget om diversitet. Så de laver en dikotomi mellem diversitet og kunst, og samtidig er det det, de har slået stillingen op på [...] jeg havde ekstremt mange refleksioner omkring det. Det blev så tydeligt...okay glasloft plus bambus loft...værsgo. Du kan bare blive dernede og være en manuskriptforfatter og lave forestillinger til sulteløn [...], men du kommer ikke til at rykke op på næste niveau, fordi så skal du igennem en gatekeeper, der hedder en bestyrelse på seks hvide mennesker, som ikke forstår det (Marianne 3, l. 378 - 387).

I citatet fremgik årsagen til, at Marianne ikke fik jobbet, fordi hun talte for meget om diversitet, og at dette forhindrede dem, der interviewede hende, at forstå hvad hun kunstnerisk ville. Ud fra dette kan jeg tolke, at det for Marianne gav mening at tale om diversitet, og jeg læser det som en del af den måde, hun udvikler og skaber kunst på. Diversitet udgør ligeledes en betydelig del af hendes særlige dramaturgiske kompetencer og erfaring; det er et gennemgående tema i hendes filmprojekter, hvis formål netop er at forene kunst og diversitet. Spørgsmålet er, at hvis ikke Mariannes perspektiv på diversitet var det ønskede på kunstscenen, hvad var det så for et perspektiv, der blev eftersøgt? I citatet beskriver Marianne efterfølgende to lofter, et glasloft og et bambusloft. Det, som træder frem for mig er, at Marianne sammenkæder og beskriver disse lofter som et uigennemtrængeligt hvidt hierarki, der inkluderer en bestyrelse, som dels bestemmer, hvordan diversitet skal udtrykkes på den rigtige måde og dels repræsenterer det øverste beslutningstagende hierarki, der for hende ikke er repræsentativt, og som hun oplever placerer

hende nederst på listen. Citatet kan således antyde, at Marianne oplever, at det ikke synes at være et valg, om hun vil placeres i et biologisk racehierarki på det danske arbejdsmarked, men at hun må blive under nogle samfundsmæssige strukturer, der opererer ud fra en majoritetsdominerende dagsorden (Khawaja, 2022, 100). Disse dominerende strukturer, som forhindrer hende at få adgang til de beslutningstagende instanser såsom en chefstilling, er blevet tydelige for Marianne gennem hendes refleksioner over at blive fravalgt. I Nannas erfaringer, kommer de samme dominerende strukturer til udtryk i hendes arbejde:

[...] det handler så meget om hierarkier, for jeg er jo nederst, og det erkender jeg. Jeg bliver set, altså jeg kan ikke li' at sige, at jeg er et offer, men jeg er et offer for det strukturelle, strukturerne, fortællingen er meget af det, jeg kæmper imod meget af tiden, uanset om jeg har ressourcer, ikke har ressourcer...det jeg kæmper op imod, og det er det, der sætter mig i bås, og det er det, der afskærer mig for nogle muligheder (Nanna, l. 82 - 86).

Som jeg læser citatet, placerer Nanna sin racialiseret position nederst i hierarkiet forårsaget af nogle samfundsmæssige strukturer som følge af det koloniale system (Khawaja, 2022, 99), som er tæt forbundet til den måde, hun forstår sig selv som et offer på arbejdsmarkedet. Hun siger, at hun bliver set; dette udsagn kan indikere hendes bevidsthed om, hvordan hun bliver påvirket af at blive racial stigmatiseret i det danske samfund. Disse strukturer synes ikke at blive internaliseret i hende, fordi hun netop indikerer at have viljen til at kæmpe imod den fortælling, der bliver ved med at forbinde hende med racialisering og andetgørelse. Jeg forstår hendes kampe som et udtryk for ikke at lade sig styre eller bukke under over for en relativ konstant udpegning, som hun oplever, begrænser hendes arbejdsmæssige muligheder.

## **Opsamling**

I denne analysedel har jeg vist, hvordan kvinderne oplever, at hierarkiske strukturer baseret på race kan spille en afgørende rolle for deres karriereudvikling. For mig bliver det tydeligt, hvordan et historisk racehierarki, der differentierer og placerer kvinderne i en nutidig arbejds kontekst, kan påvirke kvindernes arbejdsliv i en negativ retning. De fortæller, hvordan de kæmper for at få deres idéer og faglige kompetencer forstået og anerkendt, og hvordan de oplever at blive fagligt undervurderet, når de bliver læst som racialt minoriseret, der kommer til udtryk på forskellige måder. Denne kamp er ikke kun en daglig udfordring, men synes at være en udmattende og personlig frustration. Kvinderne fremhæver, hvordan dette hierarki påvirker deres selvforståelse og handlekraft i arbejdslivet, og hvordan de føler sig begrænset til at blive forfremmet på lige vilkår



som deres kolleger. Dette træder ikke kun frem som kvindernes individuelle erfaringer, men peger på hierarkiske strukturer, der står i vejen for deres karriereudvikling, og som kan spores tilbage til det koloniale system (Khawaja, 2022, 99). Baseret på kvindernes oplevelser af racialisering og dens virkninger samt manglende repræsentation på deres arbejdsplads reflekterer jeg over, hvilke konsekvenser kvinderne erfarer, når de oplever, at forfremmelsen udebliver eller bare generelt, når de i uventede situationer bliver racialiseret? Dette spørgsmål vil blive diskuteret i det følgende afsnit. Ud fra et intersektionelt perspektiv vil jeg diskutere de konsekvenser der opstår omkring ligestilling, når komplekse dynamikker mellem race og køn bliver taget i betragtning. På den ene side kan disse dynamikker antyde en udmattende kamp, der fortsætter uendeligt. Omvendt ser og forstår jeg disse kvinder, som nogle, der kæmper for deres rettigheder og gør mikro-modstand på et bevidst og reflekteret plan (Khawaja, 2022, 102).

## Diskuterende perspektivering

I dette afsnit vil jeg diskutere de oplevelser og erfaringer, som de sorte og brune kvinder har gjort sig om kønsligestilling på det danske arbejdsmarked. Hudfarvekategorier som brun og sort giver forskellige betydningsskabende oplevelser for kvindernes arbejdsliv. Disse kategorier kunne være relevante for yderligere udforskning inden for begrebet colorisme. Gennem mine interviews med disse kvinder, er det blevet klart for mig, at deres oplevelser er komplekse og sammensatte, fordi de er indlejrede i to tætforbundne sociale kategorier. Ved at anvende et intersektionelt perspektiv har jeg fået mulighed for at begribe to tætforbundne kategorier, og undersøge hvordan de interagerer med ligestillingsbegrebet. Dette har givet mig indblik i, hvordan disse dynamikker kan indvirke forskelligt på kvindernes selvforståelse, deres grader af handlekraft og deres potentielle karriereudvikling i de private, offentlige eller NGO-sektorer, der arbejdes i.

I fortolkningen af de interviewede kvinders oplevelser og erfaringer, læser jeg, at disse udfordringer forbundet med kropstegn fremstår som et gennemgående udtryk for deres professionelle virkelighed. I deres arbejdsliv er det tydeligt, at de ofte bliver mødt på måder, der retter sig mere mod deres raciale træk først end mod deres faglige kvalifikationer. Resultatet er en bemærkelsesværdig påvirkning af deres arbejdsliv og deres selvforståelse. Selvom jeg ikke har til hensigt at fremanalysere de psykologiske konsekvenser af at blive minoriseret gennem racialiseringsprocesser, vil jeg alligevel trække på nogle af de psykologiske begreber, som Iram

Khawaja anvender i sin forskning om minoritetsstress (Khawaja, 2022). Disse begreber ser jeg som relevante for forståelsen af nogle af de samme konsekvenser hos minoritetspersoner i udsatte samfundspositioner, som artiklen "Minoritetsstress" handler om (Khawaja, 2022, 93). Når kvinderne oplever at blive racialiseret og andetgjort (Staunæs, 2022, 67), udløser det en række centrale reaktioner og konsekvenser for deres professionelle virke. De kan opleve at blive behandlet anderledes end deres kolleger eller føle sig tvunget til at repræsentere deres raciale gruppe for at undgå racial stigmatisering baseret på deres race. Konsekvensen er et krav om konstant opmærksomhed på deres udseende og opførsel for at undgå stigmatiserende kommentarer eller handlinger. For eksempel udtrykker Emilie det på denne måde: "[...] vi ved det godt, at der er nogle andre, der har været der før os, så jeg er der før nogle andre. Jeg skal også høre på det, hvis der er nogle andre, der har lavet lort i den, så derfor er jeg automatisk en...en del af en større gruppe ik" (Emilie, l. 220 - 225). Denne dobbelte bevidsthed, hvor de altid er bevidste om, hvordan de ses gennem andres blikke, og hvordan de ser sig selv, kan føre til, at de oplever sig selv som ambassadører for deres raciale gruppe (Khawaja, 2022, 97). Deres oplevelse af at repræsentere en hel gruppe, kan tage fokus fra deres professionelle arbejde og medføre en konstant kamp for at få ret til at definere sig selv og undgå underpræstation eller negative generaliseringer baseret på deres raciale udseende. Jeg ser det som en kompliceret balancegang, der kræver konstant opmærksomhed og indsats. Dette beskriver kvinderne som udmattende og drænende.

Som en konsekvens af at blive racialiseret udvikler kvinderne i min undersøgelse ligesom de minoriserede personer, som Khawaja beskriver, en hyper-årvågenhed i deres udsatte samfundsposition (Khawaja, 2022, 97). Denne hyper-årvågenhed kan bedst beskrives som en hverdagskrig, hvor kvinderne konstant er parate til at forsvare sig selv og håndtere de uventede situationer af racialiseringen. Dette arbejde kan være drænende og tidskrævende. De er nødt til at analysere de uventede situationer, de møder, for at vurdere, om de er racistiske, diskriminerende eller bare et resultat af ubetænksomme kommentarer eller handlinger. Det handler om dobbeltheden i at agere ambassadører og samtidig føle sig som et ubeskyttet medoffer for en herskende racial stigmatisering. Det er ligegyldigt, om MaleneB tager tørklæde på eller vælger ikke at tage tørklæde på i en arbejdssituation, hvor hun skal møde nye kolleger. Hun oplever at være fremmedgjort fra starten, det vil sige, at hun som brun kvinde med rødder fra et land, hvor man typisk er muslim, oplever en afstand (Malene 2, l. 103 - 121). De interviewede kvinder beretter om et ekstra stykke analytisk arbejde, der kan beskrives som en hyper-årvågenhed (Khawaja., 2022, 97).

Men hvordan oplever kvinderne at klare sig arbejdsmæssigt på trods af at de skal leve med at blive racialiseret og placeret nederst i hierarkiet? Hvordan bliver de ved at fortsætte deres daglige kampe for at blive anerkendt, repræsenteret og få adgang til de beslutningstagende instanser? Hvordan undgår de at blive slidt ned, så de må skifte job eller gå ned med minoritetsstress? (Khawaja, 2022). Hvordan bliver de ved med at skabe plads til sig selv og fortsætte den kamp for mere ligestilling på de danske arbejdspladser?

På trods af at kvindernes oplevelser kan være udfordrende, bemærker jeg også, at de ikke bare passivt accepterer deres oplevelser. På tværs af interviewene ser jeg et mønster af mikro-modstand på forskellige måder hos kvinderne (Khawaja, 2022, 102). Dette handler ikke nødvendigvis om, at nogle er bedre til at håndtere de racialiserede og ikke-arbejdsrelaterede situationer end andre, men snarere om, at kvinderne finder forskellige måder at handle på. Nogle af kvinderne italesætter med det samme racialiserede kommentarer rettet mod dem selv eller mod deres kolleger. Andre indkalder til møde og spørger undrende ind til det sagte eller vælger bevidst at fjerne sig fysisk fra situationen. Nogle kvinder vælger med omhu, hvad de vil bruge deres energi på, så de kan fortsætte med at arbejde for et mere ligestillet samfund. Eksempelvis siger Maria: “[...] jeg vælger med omhu, hvornår jeg bruger min energi og kommer i kamp, og hvornår jeg siger pyt, fordi hvis jeg sku’ tage alle kampene op, så ville jeg slide mig selv ned, så kan jeg ikke få succes” (Maria 4, l. 240 - 242). Andre finder styrke i at dele deres oplevelser og strategier med andre, selvom det kan være svært at finde relevante referencer. Dette kan udtrykke sig gennem en oplevelse af at være forkert, hvis man går alene med oplevelsen af ikke at kunne spejle sig med andre mennesker, der har lignende oplevelser. Lotte fortæller: “[...] det er ikke så tit, man møder, at sådan her kan man ha’ det, hvis man er en del af en minoritet” (Lotte, l. 691 - 692). Khawaja beskriver denne form for mikro-modstand som en udvikling af robusthed (Khawaja, 2022, 102). Maria udtrykker det på denne måde: “Jeg vil gerne vinde krigen, det er ikke hver kamp, jeg skal vinde, krigen skal vindes, og at man ikke nødvendigvis vinder krigen ved at vinde hver kamp” (Maria l. 255 - 256). Denne robusthed ser jeg som en del af kvindernes drivkraft, som hjælper dem til at fortsætte deres kamp for mere ligestilling gennem aktivistisk og politisk arbejde.

For mig er det tydeligt, at de interviewede kvinders oplevelser og erfaringer med ligestilling og racialisering er komplekse og dybt indlejrede i deres selvforståelse og arbejdsliv, som jeg skrev

indledningsvis i dette afsnit. Disse kvinder repræsenterer ikke kun deres køn eller et racielt udseende, men på grund af de tæt forbundne sociale kategorier, er deres oplevelser et resultat af, hvordan de ser sig selv såvel med deres eget blik, som gennem deres kolleger, og gennem samfundet (Khawaja, 2022, 99). Dertil kan deres modstandskraft bedst tilskrives dem som et særligt karaktertræk, de har udviklet gennem deres intersektionelle erfaringer (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 497). Jeg ser ikke kun deres styrke som et spørgsmål om kvindernes udvikling af modstandskraft, men om at kunne navigere i den intersektionelle kompleksitet, de oplever på det danske arbejdsmarked. I betragtning af kvindernes mange forskellige oplevelser og erfaringer med racialisering og ligestilling på deres arbejde, håndterer de konsekvenserne forskelligt. Nogle af kvinderne bruger deres drivkraft i aktivistisk arbejde eller er politisk engagerede, og søger på denne måde at påvirke eller bryde med raciale forestillinger i samfundet. Andre fokuserer på deres personlige udvikling og selvforståelse og søger alliancer med ligesindede, så de bedre kan navigere gennem komplekse lag af racialisering (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 509). Uanset om de strategier kvinderne vælger er rettet mod succes eller overlevelse er det afgørende at læse deres oplevelser som gyldige og legitime samt at se deres modstandskraft som en central drivkraft i deres kamp for forandring (Christiansen & Kristjansdottir, 2022, 509). Set i lyset af dette kan oplevelser og perspektiver fra disse kvinders arbejdsliv illustrere, at ansvaret for ligestillingsarbejdet ikke bør lægges på dem alene. Deres udsagn er ikke kun et udtryk for, hvad de oplever og erfarer, men kan også være inspiration til et centralt fokus på de specifikke modstandsstrategier, som disse kvinder anvender. Disse strategier kan potentielt bidrage med værdifuld viden, som virksomheder og organisationer kan lære fra i relation til deres konkrete handleplaner inden for ligestillingspolitik og -strategi, der har til hensigt at fremme ligestilling på det danske arbejdsmarked uanset race eller køn.

## Konklusion

Dette speciale har undersøgt, hvordan racielt minoriserede kvinder har oplevet og erfaret ligestilling på danske arbejdspladser. Selvom dette speciale erkender den dybere strukturelle og historiske kontekst, såsom den europæiske kolonisering og kvindehistoriens traditionsbundne kønsroller, der ikke kan adskilles fra disse oplevelser, er det først og fremmest kvindernes levede erfaringer, der belyses og har været i centrum for denne undersøgelse. Denne udforskning har gennem kvalitative semistrukturerede interviews afdækket komplekse erfaringer, som 10 brune og sorte kvinder har

oplevet omkring ligestilling på det danske arbejdsmarked. Gennem disse kvinders beretninger har jeg fra et intersektionelt perspektiv fremhævet, hvordan sociale og tætforbundne kategorier som race og køn, indlejrer sig i deres oplevelser og udfordrer deres arbejdsliv. Kvinderne beskriver, hvordan de oplever, at fokus trækkes væk fra deres faglige kvalifikationer og over på deres racialiserede krop. Deres beretninger om at repræsentere deres raciale gruppe eller beskytte sig selv og samtidig undgå stigmatisering, illustrerer konsekvenser som minoritetsstress og hyper-  
årvågenhed, hvor de oplever sig selv blive set med andres øjne. Dette resulterer i oplevelsen af at blive abjektgjort og erfare at skulle kæmpe ekstra hårdt for at blive anerkendt, repræsenteret og hørt. Uanset om intentionen opleves positivt eller negativt, er kvindernes oplevelser præget af et slags ubehag.

De levede erfaringer fra de interviewede kvinder fremhæver vigtigheden af repræsentation på arbejdspladsen. Manglende repræsentation påvirker ikke kun kvindernes selvforståelse, men har også direkte konsekvens for deres karriereudvikling og arbejdsvilkår. Det er tydeligt, at en manglende repræsentation kan låse kvinderne fast i bestemte stereotype forestillinger i forhold til, hvordan de forstår sig selv gennem andre, og hvilke muligheder de ser for sig selv. Deres oplevelser kan læses som en indikation af, at raciale stigmatiserede forestillinger fungerer som barrierer, der aktivt forhindrer dem i at udvikle deres karriere. På den anden side praktiserer kvinderne en bredere repræsentation af danskhed, der udfordrer de dominerende forestillinger om "klassisk" danskhed baseret på raciale kropstegn. Det belyses yderligere, at det historiske racebaserede hierarki spiller en væsentlig rolle i kvindernes erfaringer med anerkendelse af deres faglige bidrag. Disse hierarkiske strukturer hæmmer kvindernes ønsker om at fremme deres karriere og afspejler de institutionelle forhindringer forankret i det koloniale system. Kvindernes racialiserede erfaringer på tværs af det danske erhvervsliv er centrale og giver indblik i, hvordan race og køn interagerer i deres arbejdsliv og giver en kompleks, men essentiel beretning både fra et professionelt og personligt perspektiv. Disse kvinder fremstår ikke som passive ofre, men demonstrerer bemærkelsesværdige mikro-modstandsstrategier såsom at italesætte racialiserede kommentarer med det samme, vælge konfrontationer med omhu eller fjerne sig fysisk fra en situation, der styrker kvinderne i at udfordre de eksisterende forestillinger omkring ligestilling på deres danske arbejdsplads.

Dette speciales undersøgelse fremhæver et behov for ledelsesstrategier, der aktivt adresserer og modvirker racial stigmatisering. Endelig åbner denne forskning op for yderligere undersøgelser,

som kunne udforske de konkrete strategier, som disse kvinder bruger, og som virksomheder og organisationer kunne lære fra i relation til deres konkrete handleplaner inden for ligestillingspolitik og -strategi. Specialets resultater fremhæver anbefalingen om, at danske virksomheder og organisationer i Danmark ikke kun redefinerer ligestillingsområdet, men også aktivt udvikler inkluderende arbejdspladser, der anerkender og værdsætter deres medarbejdere udelukkende på grund af deres faglige kvalifikationer.

## Formidlingsartikel

### **En scene fra virkeligheden**

I en større dansk virksomhed sidder direktionens medlemmer omkring et langt mødebord. Døren åbner og Maria træder ind, en selvsikker kvinde med brun hudfarve fulgt af sin hvide medarbejder. Uden tøven retter ledelsen deres spørgsmål direkte mod medarbejderen, da de antager, at han er chefen. Maria træder roligt frem og siger: "Undskyld, men det er mig, der er chefen." Et øjeblik forvirring følger, før erkendelsen langsomt sænker sig over forsamlingen. Denne arbejdssituation er fra et interview med en racial minoriseret kvinde, der erfarer at blive racialiseret som chef i en større dansk virksomhed. Dette øjeblik forvirring beskriver præcist, hvordan racialisering, baseret på hudfarve i denne kontekst, kan foregå på en helt almindelig arbejdsdag, en oplevelse, der indlægger sig som kropslige erfaringer. Sådanne erfaringer stiller spørgsmål til, om Danmarks renommé som en progressiv nation på ligestillingsområdet (Folketinget, 2023) stemmer overens med virkeligheden. Artiklen sætter fokus på, hvilken betydning ligestillingsperspektivet har for racial minoriserede kvinders arbejdsliv.

### **Ligestilling i et globalt og nationalt perspektiv**

De 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling, som FN enstemmigt vedtog i 2015, har sat fokus på spørgsmålet om ligestilling i et globalt perspektiv. Danmark rangerer som nummer 23 på Worlds Economic Forums liste over ligestilling, men sammenlignet med vores nordiske naboer er Danmark relativt langt bagefter (Global Gender Report, 2023, 11). I Danmark har vi formået at etablere os som et foregangsland for ligestilling, og alligevel har vi ikke rykket os mærkbart inden for erhvervslivets topledelse og økonomisk magt de seneste 20 år (Muhr & Just, 2022, 88). I en tid hvor vi lovgivningsmæssigt og politisk har opnået progressive fremskridt på ligestillingsområdet (Ligestillingsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Folketinget 2023), er det stadig nødvendigt at

vende blikket mod de problematikker, som visse grupper står overfor, når det kommer til det danske erhvervsliv.

### **Den empiriske undersøgelse**

Gennem kvalitative semistruktureret interviews har jeg afdækket, hvordan disse kvinder oplever, at deres faglige kvalifikationer tilsidesættes til fordel for deres raciale udseende. Dette har direkte konsekvenser for deres karriereudvikling og arbejdsliv. Ved at anvende et intersektionelt perspektiv, der undersøger interaktionen mellem race og køn, har jeg fremhævet, hvordan sociale kategorier som race og køn har indflydelse på disse kvinders erfaringer med deres arbejdsplads. Denne tilgang har ikke kun givet mig en dybere forståelse af de udfordringer, som disse kvinder står overfor, men har også fremhævet deres modstandsstrategier, som de anvender for at håndtere de racialiserede situationer, de møder og erfarer i deres arbejdsliv (Khawaja, 2022, 102).

### **Præsentation af informanterne**

Denne undersøgelses grundlag omfatter 10 informanterne, der spænder over et bredt spektrum af professioner, lige fra ingeniører, sygeplejersker, manuskriptforfattere til iværksættere, direktører, bestyrelsesmedlemmer politikere, ledere fra forskellige niveauer i det danske erhvervsliv. Dansk erhvervsliv repræsenterer store og mellemstore private virksomheder, offentlige institutioner, NGO'er og personligt ejede virksomheder (Erhvervsstyrelsen ¶ Virksomhedsformer).

### **Det raciale udseende kommer før professionalismen**

I analysens første del afdækkes de racialet minoriserede kvinders erfaringer i forhold til ligestilling og deres raciale udseende på arbejdspladsen. Mange af kvinderne har oplevet at blive centrum for opmærksomhed ved at møde uventede kommentarer, ikke på grund af deres faglighed, men på grund af deres raciale udseende. Uanset intentionerne bag, positive som negative, beskriver de en oplevelse af ubehag. Denne oplevelse reflekterer en stigmatisering på baggrund af deres racialiserede udseende. Det vil sige, at deres raciale træk ofte mødes før deres professionalisme, som de skal navigere efter, og som ikke kan forklares med deres fornuft. Disse kvinder kæmper fortsat for anerkendelse af deres kvalifikationer. For flere af kvinderne opleves det som at balancere på en line, hvor de skal bevise deres værd som professionelle. Dette tvinger dem til at håndtere eksisterende opfattelser og bekæmpe dem gennem deres præstationer på arbejdet. Dermed bliver

arbejdspladsen en arena, ud over de professionelle arbejdsopgaver, for at blive anerkendt som kvalificerede professionelle.

### **Klassisk danskhed**

I analysens anden del er det tydeligt, hvordan manglende repræsentation på arbejdspladser påvirker de racialet minoriserede kvinder i Danmark. Den manglende repræsentation kan have omfattende konsekvenser for deres selvopfattelse, arbejdsbetingelser og karrieremuligheder. Kvinderne oplever en form for "glasloft," ikke blot på grund af deres køn, men også på grund af deres racialiserede krop. Når de ikke ser sig selv repræsenteret i ledelseslagene, i forskningen eller som de store filosofiske tænkere, kan det føre til internalisering af samfundsmæssig stigmatisering. Det kan udforme sig i barrierer, hvor de potentielt ser sig selv som mindre værdifulde eller begynde at acceptere en ufrivillig og underordnet position. Samtidig udfordrer analysen den traditionelle forståelse af "danskhed." Disse kvinder søger en bredere repræsentation i forhold til hudfarve, beklædning og ansigts- og kropstræk. Det er et klart signal om at udvide, hvad det vil sige at være dansk i Danmark. De racialet minoriserede kvinder markerer en ny "danskhed," som ikke kun kan defineres ud fra en racial kontekst, men også fra personlige perspektiver. Manglen på repræsentation på danske arbejdspladser og generelt i det offentlige rum kan således føre til en snæver opfattelse af, hvad "danskhed" også kan være.

### **Hierarkisk racialisering**

Analysens sidste fund handler om hierarkiske strukturer, som har rødder i fortidens koloniale system. Det kan fortsat påvirke kvindernes arbejdsliv i Danmark. Kvinderne beskriver en kamp for at få deres kompetencer og bidrag anerkendt, en kamp, der synes at være præget af forudindtagede opfattelser af racialitet. Disse hierarkiske placeringer på arbejdspladsen betyder, at mange af kvinderne ikke kun oplever professionelle udfordringer, men også dybt personlige frustrationer. Den negative påvirkning af deres karriereudvikling og faglige kvalifikationer er ikke kun et resultat af individuelle oplevelser, men peger også på bredere strukturelle problematikker.

### **Mikro-modstand**

Men på trods af disse udfordringer fremstår disse kvinder ikke som passive ofre. De udviser bemærkelsesværdige mikromodstandsstrategier, som de anvender, når de møder racialiserede og kønnede kommentarer. Det kan for eksempel være, når de italesætter racialiserede kommentarer



med det samme eller vælger med omhu, hvilke konfrontationer de vil tage. Disse modstandsstrategier styrker kvinderne i at udfordre de eksisterende forestillinger omkring ligestilling på deres arbejdsplads.

## **Perspektiv**

I en tid hvor ligestilling er et centralt emne, er det relevant at forstå de problematikker, som forskellige grupper står over for på det danske arbejdsmarked. Denne undersøgelse giver indsigt i racial minoriserede kvinders erfaringer og åbner således op for en bredere diskussion omkring, hvordan racial stigmatisering på arbejdspladsen kan undgås. Det anbefales, at virksomheder og organisationer ikke kun revurdere deres tilgang til ligestillingsområdet, men aktivt udvikler arbejdspladser, der anerkender deres medarbejdere udelukkende på grund af deres faglige kvalifikationer og dermed tage et skridt mere mod FNs ambitiøse mål for ligestilling (Verdensmål ¶ 5 Ligestilling mellem kønnene).

## **Litteratur**

Beskæftigelsesministeriet. Forskelsbehandlingsloven.

<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/forskelsbehandling/forskelsbehandlingsloven/>

Verdensmål. Danmarks officielle side. *5 Ligestilling mellem kønnene*.

<https://www.verdensmaal.org/5-ligestilling-mellem-koennene>

Erhvervsstyrelsen. Virksomhedsformer. <https://erhvervsstyrelsen.dk/virksomhedsformer>

Folketinget (2023, 28. februar). Redegørelse afgivet af Minister for ligestilling, Marie Bjerre, den 28. februar 2023. Redegørelse om Perspektiv- og handlingsplan for ligestilling 2023.

[https://www.ft.dk/ripdf/samling/20222/redegoerelse/R7/20222\\_R7.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20222/redegoerelse/R7/20222_R7.pdf)

Khawaja, I. (2022). Minoritetsstress - begrebet, dets anvendelighed og potentiale. *Kvinder, Køn & Forskning*, 2, 91 - 107. <https://doi.org/10.7146/kkf.v34i1.130488>

Muhr, S. L. & Just, S. N. (2022). Ligestilling og mangfoldighed: Fortsatte skævheder i og udfordringer for dansk erhvervsliv. *Økonomi & Politik* 3-4, 88 – 100.

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Switzerland: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>

## Litteratur

I dette speciale anvendes American Psychological Association (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> ed.) Washington DC.

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 139 - 158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Ahmed, S. (2020). *Et ulydigt arkiv*. København: Forlaget Nemo.

Andreasen, R. & Myong, L. (2017). RACE, GENDER, AND RESEARCHER POSITIONALITY ANALYSED THROUGH MEMORY WORK. *Nordic Journal Of Migration Research*, 7(2), 97 – 104. DOI: 10.1515/njmr-2017-0011

Beskæftigelsesministeriet. Forskelsbehandlingsloven.  
<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/forskelsbehandling/forskelsbehandlingsloven/>

Bilge, S. (2013). Intersectionality undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 405–424.

Bloksgaard, L. (2010). Maskuliniteter, femininiteter og arbejde — den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(2) 19 - 35.  
<https://doi.org/10.7146/tfa.v12i2.108860>

Cho, S. (2013). The Curious Reception of Intersectionality. *Du Bois Review*, 10, 385 – 404.  
<https://doi.org/10.1017/S1742058X13000362>

Christiansen, T. H., & Kristjánsdóttir, E. S. (2022). “Whether you like my skin or not, I am here:” skilled racial minority migrant women’s experiences of navigating career challenges in the White Icelandic labor market. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(4), 496–514. <https://doi.org/10.1108/JGM-05-2022-0019>

Collins, P. H. (2015). Intersectionality’s Definitional Dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1 - 20. [10.1146/annurev-soc-073014-112142](https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142).

Erhvervsstyrelsen. Virksomhedsformer. <https://erhvervsstyrelsen.dk/virksomhedsformer>

Dahlerup, D. Den store Danske 20. april 2023.

Dansk Sprognævn. Retskrivningsordbogen. <https://dsn.dk/ordboeger/retskrivningsordbogen/>

Datatilsynet. Borger. <https://www.datatilsynet.dk/borger>

Dejgaard, C. (2022). Intersektionalitet. I: *Normkritik i pædagogisk praksis*. 81 – 93. København: Hans Reitzels Forlag.

Den store danske. Kultursociologi. <https://denstoredanske.lex.dk/.search?query=racialisering>

Folketinget (2023, 28. februar). Redegørelse afgivet af Minister for ligestilling, Marie Bjerre, den 28. februar 2023. Redegørelse om Perspektiv- og handlingsplan for ligestilling 2023.

[https://www.ft.dk/ripdf/samling/20222/redegoerelse/R7/20222\\_R7.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20222/redegoerelse/R7/20222_R7.pdf)

Guschke, B. (2023). *The Persistence of Sexism and Racism at Universities: Exploring the Imperceptibility and Unspeakability of Workplace Harassment and Discrimination in Academia*. Copenhagen Business School.

Hasse, C. (2012). Det empiriske felt: Forbløffende praksisser. I: *Kulturanalyse i organisationer*. (175 – 207). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Hasse, C. (2012). Det empiriske felt: Positionen. I: *Kulturanalyse i organisationer*. (175 – 207). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Hasse, C. (2012). Kulturanalyser med forskeren som apparatus. I: *Kulturanalyse i organisationer*. (13 – 33). Frederiksberg: Samfundslitteratur

Hastrup, K. (2015). Feltarbejde. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red). *Kvalitative metoder*. (2. udg., 55 - 80). København: Hans Reitzels Forlag.

Hervik, P. (2015): Race, "race", racialisering, racisme og nyracisme. *Dansk Sociologi* nr. 1/26 (29 - 50).

Institut for Menneskerettigheder. (2023, 1. april). Køn og ligestilling.

Ligestilling <https://menneskeret.dk/koen-ligestilling?s=definition+p%C3%A5+k%C3%B8nsligestilling>

Institut for Menneskerettigheder. (2020, 6. marts). *Minoritetskvinder med tørklæde bliver fravalgt på arbejdsmarkedet*. <https://menneskeret.dk/nyheder/minoritetskvinder-toerklaede-fravalgt-paa-arbejdsmarkedet>

Jacobsen, B., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015). Fænomenologi. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red). *Kvalitative metoder*. (2. udg., 217 - 239). København: Hans Reitzels Forlag.

Jensen, I. (2021). Indledning. I: *Grundbog i kulturforståelse*. (3. udg., 15 - 22). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Khawaja, I. (2022). Minoritetsstress - begrebet, dets anvendelighed og potentiale. *Kvinder, Køn & Forskning*, 2, 91 - 107. <https://doi.org/10.7146/kkf.v34i1.130488>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Karakteristik af kvalitative forskningsinterview. I: *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udg., 45 - 73). København: Hans Reitzels Forlag.

Leksikon for det 21 århundrede (u.å). Afrika. <https://www.leksikon.org/art.php?n=3267>

Merleau-Ponty, M. (2009). Forord. I: *Kroppens Fænomenologi*. (2. udg., VII – XXV). København: Det lille Forlag.

Merleau-Ponty, M. (2009). Kroppen. I: *Kroppens Fænomenologi*. (2. udg., 1 – 8). København: Det lille Forlag.

Muhr, S. L. & Just, S. N. (2022). Ligestilling og mangfoldighed: Fortsatte skævheder i og udfordringer for dansk erhvervsliv. *Økonomi & Politik* 3-4, 88 – 100.

Myong, L. (2009). *Adopteret: Fortællinger om transnational og racialiseret tilblivelse*. Ph.d.-afhandling. København: Institut for Pædagogik og Uddannelse. Aarhus Universitet.

Myong, L. (2011). Raciale stilheder. *Nordiske udkast*. 39 (1), 119 - 126. <https://doi.org/10.7146/nu.v39i1.134479>

Nielsen, P. H. (2012). Monopol på Ligestilling? Etniske minoritetskvinder om “dansk” ligestilling. *Kvinder, Køn & Forskning*, 4, 19 - 28. <https://doi.org/10.7146/kkf.v0i4.28149>

Rendtorff, J.D. (2021). Fænomenologien og dens betydning. Videnskabsteori som improvisation i jazzmusik. I: Fuglsang, L., Olsen, P.B. & Rasborg, K. (red). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*. (3. udg., s. 259 - 287). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Rosenbeck, B. (2023, 11. maj). *Kvindehistorie - Historien fra Oldtiden til i dag*. <https://denstoredanske.lex.dk/kvindehistorie>

Staunæs, D. (2022). Subjektivering, sociale kategorier og intersektionalitet. I: *Køn, etnicitet & skoleliv* (2.udg., 51 - 74). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Staunæs, D. & Søndergaard, D.M. (2006). Intersektionalitet – udsat for teoretisk justering. *Kvinder, Køn & Forskning*, 2 – 3, 43 – 56. <https://tidsskrift.dk/KKF/article/view/28086/24714>

Søndergaard, D. M. (2006). Kroppen og tegnet. I: *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. (3. udg., 86 - 106). Charlottenlund: Museum Tusulanums Forlag.

Søndergaard, D. M. (2006). Køn søges. I: *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. (3. udg., 9 - 28). Charlottenlund: Museum Tusulanums Forlag.

Søndergaard, D. M. (2006). Teoretiske perspektiver. I: *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. (3. udg., 29 - 51). Charlottenlund: Museum Tusulanums Forlag.

Søndergaard, D. M. (2006). Afslutning. I: *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. (3. udg., 411 - 423). Charlottenlund: Museum Tusulanums Forlag.

Thøgersen, Ulla. (2004). Indledning. I: *Krop og fænomenologi. En introduktion til Maurice Merleau-Pontus filosofi*. ( 11 – 38.) København: Hans Reitzels Forlag.

Verdensmål. Danmarks officielle side. *De 17 Verdensmål*. <https://www.verdensmaal.org/maalene>

Verdensmål. Danmarks officielle side. *5 Ligestilling mellem kønnene*. <https://www.verdensmaal.org/5-ligestilling-mellem-koennene>

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Switzerland: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>