

## **SIOS Kvinnokommitté**

Seminarium 5 december 2009

### **Arbetsliv och utbildning med fokus på kvinnor, rasism och intolerans**

SIOS Kvinnokommittés ordförande **Madjide Akay** öppnade seminariet och berättade om bakgrunden till KK:s projekt. Seminarieserien *Kvinnor, rasism och intolerans* skall belysa hur kvinnor från etniska minoriteter möter rasism och intolerans i sitt dagliga liv. Syftet med projektet är att utifrån ett intersektionellt perspektiv diskutera kvinnors situation när det gäller rasism och olika former av intolerans såsom afrofofi, antiziganism, islamofobi och homofobi och hur de gestaltar sig inom bland annat arbetslivet och vardagslivet. Vi vill länka samman personliga erfarenheter med de strukturella mönster på den samhälleliga nivån som bär upp dessa former av intolerans. Ett mål i projektet är att utarbeta en handlingsplattform för fortsatt arbete kring dessa frågor.

**Wuokko Knocke, professor emerita**, föreläste om hur det är att vara kvinna och invandrare i det svenska arbetslivet. Hon refererade till såväl forskning som exempel ur statens offentliga utredningar.

Knocke konstaterade att invandrare fortfarande ofta ses som en enhetlig grupp, och sällan som kvinnor och män. En bidragande orsak var att 1950- och 60-talets ”arbetskraftsinvandrare” antogs vara en man och att kvinnorna ofta omnämndes som ”medföljande familjemedlemmar” trots att de förvärvsarbetade i större utsträckning är de svenska kvinnorna. De invandrade kvinnorna blev underordnade och osynliggjorda då de inte bara var invandrare utan även befann sig längst ned i de strukturella köns- och klasshierarkierna. Deras tillhörighet blev i de lägst betalda och mest monotona yrkena.

När osynligheten delvis började ge vika presenterades ”invandrarkvinnan” i termer av en problematisk kultur och traditionsbundenhet. Schablonbilderna av den förtryckta och utbildade kvinnan började ta form. Även i utredningar kunde dessa schablonbilder utan något empiriskt stöd vara utgångspunkten.

De invandrade kvinnornas funktion, oavsett utbildningsgrad, blev på den svenska arbetsmarknaden att ta de lågkvalificerade jobb som inte var attraktiva för svenskarna och inte hade några egentliga karriärmöjligheter. Ändå ansågs kulturkrockar vara hindret för invandrade kvinnor. Den rasifierande diskursen har sedan dess växt sig allt starkare och kompletterats med ”den muslimska kvinnan” som definitionsmässigt anses förtryckt, inte minst om hon täcker sitt hår. Unga muslimska kvinnorna får veta av arbetsförmedlare att deras själ är ett hinder för att få ett arbete eller rekommenderas att söka jobb där de inte är så synliga. Detta menar Knocke är uttryck för institutionell diskriminering som kvinnorna utsätts för av statliga

tjänstemän i ett Sverige som säger sig arbeta för jämställdhet.

En av de få empiriska studierna om invandrade kvinnornas arbetsvillkor genomfördes av Sharareh Akhavan och Carina Bildt inom ramen för Arbetslivsinstitutets forskningstema ”Arbetsliv i storstad”. I denna konstaterade de att invandrade kvinnor oftast arbetar inom områden som äldre- handikapp- och barnomsorg samt i service- hotell- och restaurangbranschen. Fler utrikes födda kvinnor än män hade ett arbete utan några som helst kvalifikationskrav. I studien presenteras en rad förslag för att förbättra de invandrade kvinnornas arbetsvillkor, arbetsförhållanden och hälsa:

- Höja lönen och yrkesstatusen
- Öka möjligheterna att byta jobb, speciellt för kvinnorna inom de lägst betalda, tunga och monotona yrkena
- Bedriva systematiskt arbete mot diskriminering [...] med avseende på lönesättning och löneutveckling, kompetensutveckling. Mångfaldsarbete inom hela organisationen, ge information på bred front.
- Öka andelen kvinnor med invandrarbakgrund inom ledande befattningar i framförallt kommuners ledning och styrelse
- Ta hänsyn till kvinnornas hela livssituation genom: hälsobefrämjande åtgärder, minskning av den totala arbetsbördan genom jämställdhetspolitiska åtgärder riktade till familjen samt sex timmars arbetsdag i lågt betalda, tunga yrken
- Mer forskning om invandrade kvinnors hälsa i arbetslivet, speciellt i relation till diskriminering på grund av kön och etnicitet
- Fortsatt debatt och forskning

Arbetsmarknadens etniska delning var en realitet redan under arbetskraftsinvandringen och såväl kvinnorna som männen förblev låsta i de minst attraktiva jobben. Den etniska delningen på arbetsmarknaden har fått nya former genom oreflekterade krav vad gäller både språk och svensk social eller kulturell kompetens. Detta i motsats till den politiska retoriken om mångfald och integration. Det avgörande har alltså varit om kvinnornas arbetskraft behövs. Under 1990-talets krisår krävdes i det närmaste perfekt svenska även för relativt enkla jobb. I de sammanhang där man efterfrågar ”andra kulturer” blir det just på grundval av sin etnicitet som kvinnorna rekryteras till låglönejobben inom den offentliga sektorn. Knocke hävdar att de sociala kategorierna klass, kön i etnicitet har varit det avgörande för deras möjligheter.

Arbetsgivarna har tolkningsföreträde om vilka som uppfyller kraven. Dessa utgår från den svenska normativiteten och bidrar till rasifieringen av ”de andra”. Den höga risken för att diskrimineras som ständigt är närvarande för invandrade kvinnor gör att de inte bara är de med en medvetet diskriminerande arbetsgivare som påverkas.

**Viktoria Kawesa, doktorand inom genusvetenskap**, pratade om afrofobi. Hon definierade det som en irrationell rädsla för svarta människor, företredelsevis afrikaner, samt deras kultur

och idéer. Afrofobin dök upp i västvärlden i samband med kolonialiseringen och den transatlantiska slavhandeln. Rasbiologiska teorier påstods bevisa att det fanns raser och att den vita rasen var överlägsen. Under 1700-talet och framåt växte rasbiologin fram som en vetenskaplig disciplin, i vilken hudfärg och ansiktsdrag ansågs höra ihop med olika egenskaper och ingå i ett hierarkiskt utvecklingssystem.

Kawesa lyfte fram att begreppen ras och etnicitet inte är samma sak. Hon menar att begreppet afrofofi i Sverige utgör ett betydelsefullt verktyg gentemot den specifika form av rasism och stigmatisering som drabbar svarta människor. Hon pratade om "Negerkvarteret" i Karlstad som till slut bytte namn efter en lång tid av protester. Många engagerade sig dock för att behålla namnet. Exemplet visar enligt henne hur majoritetssamhället vill behålla tolkningsföreträdet över vad som ska anses vara rasistiskt eller inte oberoende av vad de drabbade grupperna anser.

Rapporten "Att färgas av Sverige" av Kawesa, Kalonaityte och Tedros bygger på intervjuer med 60 personer i åldrarna 15-65 som identifierar sig själva som svarta svenskar. I denna ges bland annat exempel på hur personer utsatts för vardagsrasism och sexuella trakasserier i såväl skolan som på arbetsplatser. Kawesa gav sina synpunkter på åtgärder:

- ▶ För att minska diskrimineringen mot svarta måste myndigheter bli bättre på att känna igen afrofofi som en specifik diskrimineringsgrund mot svarta.
- ▶ Olika institutioner såsom skolor och polisen bör utbildas i frågor rörande afrofofi.
- ▶ Avståndstagande från ett rasistiskt språkbruk
- ▶ De utsatta grupperna måste få en reell påverkan och inflytande.

**Mirza Artunovic** är talesperson för **Svenska Muslimer för Fred och Rättvisa**, en fristående organisation bildad i mars 2008 som öppen för alla som vill arbeta för fred i enlighet med islams budskap. De arbetar för att bli en av de främsta organisationerna i Sverige och Europa inom freds- och säkerhetsfrämjande grundad på rättvisa, islamiska principer och mänskliga rättigheter samt att islam ska fortsätta vara en naturlig del av Europas kulturarv.

Artunovic delade med sig av sina egna erfarenheter av att ständigt tillfrågas om sin inställning till terrorism, griskött och att dricka alkohol. Han menade att han inte har någon plats i samhället och att muslimer ständigt tvingas ta ställning. Därför kämpar organisationen för att media inte skall skildra muslimer som en homogen grupp. Vidare väckte Artunovic en diskussion kring vad arbetsförmedlingen och myndigheter gör för att muslimer skall komma in i arbetslivet. Likabehandling och att i första hand ses som människa är viktigt eftersom mänskliga rättigheter utgör en viktig grund.

**Hans Robertson** som är forskare föreläste under rubriken **Arbetsliv och mångfald om homo- och bisexuellas arbetsvillkor**. Robertson pratade om begreppen homofobi och hat-

brott samt om heteronormativitet. Det sistnämnda beskrev han som den ordning som upprätthålls genom institutioner, lagar, kulturella föreställningar samt handlingar och som innebär att den heterosexuella kärnfamiljen är det som anses vara det normala och önskvärda. Heteronormativitet bygger bland annat på manlig överordning och en underordning av kvinnor och homosexuella. Underordning och diskriminering är som regel inte synlig för de som inte diskrimineras och denna blindhet bidrar till den omedvetna men utbredda diskrimineringen och osynliggörandet. Exempelvis äldre homosexuella är i hög grad exkluderade.

På arbetsplatser där det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning förekommer ofta även andra former av diskriminering såsom utifrån kön, etnisk bakgrund och funktionshinder. Robertsson redogjorde för olika strategier som han genom sina enkät- och intervjustudier upptäckte ofta användes för att hantera diskriminering. Dessa var: öppenhet och konfrontation, kompensation och anpassning, förutseende och undvikande, kontroll över det sociala samspelet, döljande, hävdande av lagliga rättigheter, eller kapitulation.

**Rosita Grönfors**, från **Rom- och resande kvinnojour**, påpekade inledningsvis att för de flesta romska kvinnorna i Sverige idag finns det knappt några kvinnliga förebilder. De romska kvinnorna tvingas av olika skäl att leva med en bristfällig relation till majoritetssamhället utan större möjligheter att själva kunna påverka sin situation. Berörda myndigheter ställer omedvetet oftast alltför stora krav på de många gånga isolerade och utbildade kvinnorna och förväntar sig sedan att kraven ska efterlevas.

Kvinnorna drabbas extra hårt av diskrimineringen mot romer eftersom ansvaret för barnens uppfostran och familjens ekonomi vilar på dem. Något stöd från samhällets sida erbjuds sällan. Grönfors pratade om hur romska kvinnor är överrepresenterade som klienter i socialförvaltningar men inte synliga i arbetslivet och i synnerhet inte på myndighetsnivå. De ses inte som subjekt och får inte heller något utrymme i den samhällspolitiska debatten. Trots det svenska samhällets uttalade strävan att motarbeta okunskap, utanförskap och rasism fortsätter diskrimineringen av romer obehindrat. För invandrargrupper finns ofta framträdande företrädare och marginaliseringen är svår att bryta om man inte får sin röst hörd.

Grönfors vill sprida kunskap och informera myndigheterna och allmänheten om de behov som finns bland romer och belysa de brister som bromsar upp integrationen. Positiv särbehandling och även kvotering bör i vissa sammanhang användas för att delvis kompensera den mycket svaga ställning som romer har på till exempel bostads- och arbetsmarknaden.

Hon uppmanade seminariedeltagarna att tillsammans hitta konkreta, realistiska och genomförbara förslag som syftar till att minska okunskapen. Vi måste möjliggöra romers egen roll i att uppnå en större delaktighet i samhället. Avslutningsvis påpekade Grönfors att fler mötesplatser där människor lär sig förstå och respektera varandras kulturer och värderingar bör skapas. Det krävs hänsyn och respekt från båda sidor för att nå målen - integrationen i sam-

hället ska vara en ömsesidig process och inte handla om assimilering.

## Gruppdiskussion

Efter diskussioner i mindre grupper var det dags att dela med sig av frågeställningar, åsikter samt funderingar kring dagen. Här redovisas en sammanfattning av gruppernas reflektioner: Seminariedeltagare höll med om att man måste anpassa sig i samhället. Det måste accepteras att Sverige är annorlunda än ens ursprungliga land. SIOS bör organisera ett seminarium om kulturutbyte där alla kan bidra, detta kan även stärka kvinnan som kulturbärare. Det uttrycktes att praktiska lösningar alltid är ett vinnande koncept.

Deltagare hade även diskuterat att religionen inte skall spela någon roll på arbetsplatsen, samt att om det finns rökpauser på fem minuter bör det även finnas bönepauser. Det pratades även om att inskränkningar av simlektioner utifrån en religiös aspekt kan tyda på en anpassning från det svenska samhällets sida.

Även afrofobi togs upp, bland annat utifrån vad som anses normalt och vem som har makten över normen. Seminariedeltagare enades om att det finns en maktstruktur som ligger hos arbetsgivaren i egenskap av makthavare. Det är mycket viktigt med en skriven värdegrund samt att yttre markörer finns.

I frågan om vad SIOS skulle kunna göra för att underlätta situationen för kvinnor i arbetslivet framkom många synpunkter, såsom:

- Starta diskussioner i förbunden om var fobin råder
- Hålla utbildningar mot rasism och fördomar
- Synliggöra kvinnor och deras insatser
- Jobba opinionsmässigt i det civila samhället
- Representera kvinnor som har lyckats
- Bedriva utåtriktat arbete
- Bilda en kulturskola, dela erfarenheter
- Bjud in etniska svenskar för att bryta ner deras fobier
- Varje förbund måste vända sig både inåt och utåt