

9. Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?

Paula Mulinari

9.1 Inledning

Vårt tal om vithet läses som ett tecken på otacksamhet, för att vi inte är tacksamma för den gästfriheten vi åtnjutit i och med vår ankomst (Ahmed 2011:234)

Enligt den postkoloniala feministen Sara Ahmed är det svårt för akademiker som är färgade att protestera mot erfarenheter av rasism och diskriminering inom universitetet.¹ Istället tas ens närvaro inom organisationen till intäkt för att organisationen saknar diskriminering (eller kanske till och med för att den är jämlik).

Spänningen mellan att å ena sidan identifiera diskriminering som ett hinder i ens yrkesliv, och å andra sidan inte kritisera organisationen (eller landet) en arbetade inom och vara tacksam för sin nuvarande position, är en spänning som är tydligt närvarande i mina intervjuer med utrikes födda läkare.²

Läkarna jag intervjuade kunde i en och samma mening beskriva olika former av etnisk diskriminering som de upplevt (lägre lön, osynliggörande av kunskaper, att bli förbisedd vid tillsättning av tjänster) samtidigt som de förklarade för mig att det var bättre här än i andra länder eller att diskrimineringen också berodde på att de saknade kontakter och att deras meriter inte passade organisationen.

Syftet med denna text är att analysera hur kvinnliga och manliga utrikes födda läkare samt kvinnliga inrikes födda läkare benämner och agerar mot diskrimineringen i arbetslivet. Texten lägger tonvikten vid läkarnas erfarenheter av den vardagliga diskrimineringen på arbetet; och inte minst deras strategier för att försvaga och över-skrida vad de uppfattar som olika hinder som möter dem inom organisationen. Det är centralt för analysen att belysa kopplingarna mellan å ena sidan deras upplevelse av exkludering och marginalisering och å andra sidan de skilda strategierna för att hantera dessa

¹ Författaren använder begreppet *people of colour* (2009) och i den svenska översättningen (2011) används ordet färgade människor (2011:233) och svart feminist.

² Jag har valt att använda SCB:s begrepp "utrikes födda" och "inrikes födda" då detta varit utgångspunkten i mitt urval. Orden är begränsade på så sätt att de inte synliggör processer av rasifiering och rasism utan snarare förlägger dessa problem till människors bakgrund.

upplevelser. Teoretiskt placerar sig texten i skärningspunkten mellan feministiska organisationsstudier och studier om motstånd. Metodologiskt utgår den från en kvalitativ fallstudie där informanternas egna ord och berättelser bildar utgångspunkt för analysen.³

Texten inleds med en kort genomgång av intersektionell forskning om organisationer och motstånd. I det följande avsnittet presenteras det empiriska materialet. Där fokuseras tre teman som framträder i mina samtal med läkarna om deras erfarenheter av informella kontakter betydelse. Det första har att göra med hur bristen på kontakter utgör ett hinder. Avsaknaden av kontakter identifierades tidigt under mina intervjuer som ett centralt hinder för möjligheterna att ta sig fram inom en organisation. Både de utrikes födda läkarna (kvinnor och män) och de inrikes födda kvinnorna tolkade avsaknaden av nätverk som en orsak till sin underordnade position inom organisationen. Materialet visar att det fanns en skillnad i hur läkarna artikulerade kritiken mot organisationen: Medan de inrikes födda kvinnorna kritiserade organisationen för att vara manligt könad och agerade kollektivt för att motverka detta, betonade de utrikes födda läkarna att även om de utsattes för diskriminering så orsakades frånvaron av kontakter också av deras egna brister. Kritiken och motståndet mot ojämlikheten visade sig vara mer individuella och i mindre utsträckning riktade mot organisationen.

9.2 Läkare som är kvinnor och "invandrarläkare"

Denna text bygger på intervjuer med 15 läkare som arbetar inom olika specialiteter och är verksamma på olika sjukhus över hela landet. Tio av de personer jag har intervjuat, sex kvinnor och fyra män, är utrikes födda och fem är inrikes födda kvinnor.⁴ Läkarna jag har intervjuat kan sägas inta något motsägelsefulla positioner inom sina respektive organisationer. De är läkare – ett statusyrke med relativt hög lön och med kontroll över andras (undersköterskors och sjuksköterskors) arbete – men de är samtidigt i en underordnad position i organisationen på grund av sitt kön och/eller processer av rasifiering. Möjligen kan denna motsägelsefulla position delvis förklara läkarnas ofta ambivalenta relation till de organisationer inom vilka de är verksamma.

³ Materialet har delvis använts tidigare i texten "Motstånd och Fatalism. Läkares erfarenheter av rasism" i *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 18(4), 23–37.

⁴ Intervjupersonerna har fingerade namn i undersökningen.

I sin avhandling *Femininity at Work: Gender, Labour and Changing Relations of Power in a Swedish Hospital* visar Rebecca Selberg att de femininiteter som premieras inom sjukvården är tydligt rasifierade och klassmärkta. Rasifierade sjuksköterskor och sjuksköterskor från arbetarklassen hade svårare att förkroppsliga den medelklassfemininitet som NPM (new public management) premierar. Selbergs forskning visar på de könade, rasifierade och klassmässiga konturer som sjukvården bär på, samt hur dessa har förändrats sedan mitten av 1980-talet (2012). En viktig förändring inom läkaryrket är att andelen kvinnliga läkare har ökat, även om det finns en tydlig horisontell segregation när det kommer till olika specialiseringar. Det har även skett en ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund – både människor som har utbildat sig i Sverige och läkare med utbildningar från andra länder (Selberg 2012).

Genusforskare som har analyserat sjukvården som organisation har bidragit till att fördjupa kunskapen om hur organisationer och professioner könas, samt om hur detta inverkar på arbetsvillkor, lojaliteter och yrkesidentitet (Lindgren 1999, Davis 2003). Trots att andelen kvinnor som praktiserar som läkare ökar i Sverige finns det tydliga ojämlikheter kvar inom yrkeskåren. Fridner (2004) visar att kvinnor inom fältet medicin är jämställt representerade på varje akademiskt karriärsteg, sett till tjänstetillsättningen i relation till disputationandelen, och att de i lika hög utsträckning som män – ibland i högre utsträckning – har fått tjänster efter sin disputation. Könshierarkier visar sig genom att män återfinns inom den så kallade ”spjutspetsforskningen” medan kvinnliga läkare tvingas till en ensamrätt, längre och mer arbetsam karriär. Sammanfattningsvis hävdar Fridner att kvinnliga läkare gör karriär inom en manlig norm, som sällan (för kvinnor) tillåter kombinationen familj/barn och arbete. En liknande slutsats drar Eriksson (2003) som visar att de kombinerade rollerna som läkare och förälder konstrueras som en *möjlighet* för män men en *omöjlighet* för kvinnor. De kvinnor som väljer att både arbeta och ha en familj upplevs som problematiska såväl professionellt som privat. När de kvinnliga läkarna handlar enligt normer om kvinnlighet bryter de enligt författaren mot normer om vad eller hur en läkare är.

Denna forskning har också bidragit till att öka förståelsen för hur hierarkier inom organisationen regleras genom kön och sexualitet, men det finns lite kunskap om hur sjukvårdspersonal erfar etnisk diskriminering (SOU 2006:78, Selberg 2012). Intersektionella analyser av organisationer (Holvino 2010) kan hjälpa oss att

analysera (och förhoppningsvis förändra) de komplexa strukturella ojämlikheter som formar en organisation.

9.3 Organisationer och intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet kan ses som ett av den feministiska teoretiska diskussionens mest intressanta bidrag till förståelsen och analysen av maktrelationer. Viljan att analysera, utforska och utjämna (eller utplåna) de ojämlikheter som både produceras och reproduceras via betalt och obetalt arbete har varit grundläggande i utvecklandet av ett intersektionellt perspektiv. Analyser av kvinnors olika positioner i arbetslivet har synliggjort de maktrelationer som finns kvinnor emellan, såväl som kvinnors varierande erfarenheter av rasism, kapitalism och heterosexism.

Det finns en lång tradition av forskning som utifrån olika teoretiska fält analyserat skilda gruppers positioner inom organisationer. Genusforskare har visat hur kön formar organisationernas strukturer och även synliggjort att organisationer producerar och reproducera kön och könsojämlikheter (Acker 1990, Abrahamsson 2000, Holgersson 2003, Acker 2006, Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007, Holvino 2010). Organisationsforskare med ett genusperspektiv har på senare år också betonat vikten av ett intersektionellt perspektiv som fångar hur olika maktförhållanden samverkar i skapandet av såväl själva organisationerna som människors identiteter inom dem (Kalonaityté 2010). En av pionjärerna inom detta fält är Joan Acker. Hon hävdar att organisationsanalyser som endast berör en form av ojämlikhet är förenklade:

Most studies of the production of class, gender, and racial inequalities in organizations have focused on one or another of these categories, rarely attempting to study them as complex, mutually reinforcing or contradicting processes. But focusing on one category almost inevitably obscures and oversimplifies other interpenetrating realities. (Acker 2006:442)

Acker argumenterar för behovet av att studera hur ojämlikheter skapas inom organisationerna för att kunna fånga de vardagliga praktiker som reproducera komplexa ojämlikheter. Acker menar att alla organisationer präglas av ojämlikhetssystem. Ett ojämlikhetssystem definierar Acker som ”löst sammankopplade praktiker, processer, handlingar och meningar som skapar och upprätthåller klass-, genus- och rasojämlikheter” (2011:38). Hur systemen ser ut

varierar mellan organisationer, författaren menar att de tenderar att vara *flytande och föränderliga* (2011:39). Ojämligheter kan till exempel vara skillnader i löner, inflytande eller karriär (2006:443). Acker identifierar en rad faktorer som hon menar är centrala i skapandet av olika könade och rasifierade klasspraktiker inom organisationer: De krav som ställs på de anställda, skapandet och bestämmande av klasshierarkier, samt formerna för rekrytering. Med inspiration hämtad från intersektionella teoretiska ramar betonar Acker behovet av organisationsanalyser som kan fånga de specifika lokala former av ojämlikhet som skapas inom skilda organisationer.

Enligt Ulla Eriksson-Zetterqvist och Alexander Styhre är målet för en intersektionell organisationsanalys att ”hantera de flytande kategoriseringarna samtidigt som maktspekten i de olika kategoriseringarnas förhållande till varandra klargörs” (Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007:180). Brendy Boogaard och Conny Roggeband menar att intersektionella analyser av organisationer kan bidra till att

unravel the complex processes that (re)produce interlocking systems of oppression and inequality within a specific organization. (2010:54)

Även om det finns ett växande fält av intersektionella organisationsstudier menar Evangelina Holvino (2010) att det fortfarande finns en ovilja att inkludera frågor om etnicitet/”ras” och rasism inom organisationsstudier.

Victoria Kalonaitytés text *The case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control* (2010) förenar, med utgångspunkt i postkolonial teori, ett intersektionellt perspektiv med ett organisationsperspektiv. Kalonaityté analyserar med hjälp av begreppen ”gränskontroll”⁵ och *ambivalens* hur neokoloniala diskurser formar organisationen Multilex, en kommunal skola för äldre där en stor del av studenterna är utrikes födda.⁶ Kalonaityté visar att lärarna ser det som en viktig del av deras pedagogiska arbete att lära ut ”svenska värderingar” som de menar att eleverna saknar. Detta synsätt påverkar inte bara förhållningsättet till eleverna utan också rekryteringen och mångfalden inom organisationen, då de främst rekryterar människor som de anser vara bärare av sådana värderingar och dessa måste vara inrikes födda. Anders Neergaard visade på ett liknande förhållningsätt i rekryteringen av rektorer i Malmö stad (Neergaard 2006). Som flera andra forskare har visat (Osman 1999, de los Reyes 2007, Mörkerstam &

⁵ Författaren använder ordet ”border control”.

⁶ Multilex är ett fingerat namn.

Boreus 2010) utgör föreställningar om kunskap i svenska språket en central arena för reproduktion av rasifierad ojämlikhet.

Kalonaitytés visar hur språket fungerar som en ”gränskontroll” som varken ger elever eller lärare som är utrikes födda möjligheten att bli bärare av ”svenska” värderingar och sociala koder.

Eleverna accepterar inte dessa processer utan motstånd. Ett exempel är att eleverna tar ledigt vid andra religiösa högtider än de kristna, trots att de inte får. Även om detta inte accepteras officiellt lägger skolan in utvecklingsdagar för lärarna vid sådana tillfällen, eftersom de vet att många elever kommer att vara frånvarande. Författaren tolkar detta som en form av motstånd som i längden påverkar organisationens handlingar och som utmanar föreställningar om vad det innebär att vara svensk. Hon menar att det är viktigt att synliggöra och utforska de icketraditionella former av motstånd som minoriteter och migranter utövar gentemot assimilering- och exkluderingsprocesser.

Tidig intersektionell organisationsforskning belyste hur olika former av ojämlikhet samverkade och var sammanvävda, medan senare organisationsforskning alltmer har kommit att fokusera på vilka motståndsstrategier som maktrelationerna inom organisationer ger upphov till (Holvino 2010).

9.4 Det snälla motståndet

Ett centralt bidrag till motståndsforskningen är James Scotts begrepp *routine resistance*, som på svenska översatts till vardagsmotstånd. Begreppet lyfter fram att motstånd inte måste uttryckas genom synliga kollektiva handlingar såsom sociala protester, strejker och revolutioner, utan också kan uttryckas genom dolda och för makten osynliga handlingar (Scott 1985, 1991). Scott hävdar att underordnade grupper inte alltid har möjlighet att utföra synliga motståndshandlingar och istället tvingas göra motstånd på andra sätt (1985:29). Enligt Pushkala Prasad och Anshuman Prasad riktar begreppet fokus mot oplanerade, spontana och enskilda händelser som kan utgöra former av motstånd mot kontroll och dominans:

What this means, first of all, is that routine resistance is likely to be enacted in very different ways in different work contexts. Furthermore, in focusing on its constitution, we are suggesting that routine resistance emerges out of a complex interplay between individual and collective action and interpretation at the workplace. (Prasad & Prasad 2000:289)

Ett problem med Scotts begrepp är att det låser fast motstånd vid intentioner och ”goda” handlingar, samt att det osynliggör att motstånd paradoxalt nog kan ha en legitimerande funktion för ledningens arbetsplatsvisioner (Mulinari 2007, Lilja & Vinthagen 2009). Ett exempel på detta är vad jag har valt att kalla för *solidaritetsfällan* (Mulinari 2007). I mina intervjuer med hotell- och restauranganställda framkom det att de anställda i solidaritet med varandra bland annat kom sjuka till jobbet, eftersom de visste att det sällan kom vikarier och att deras kollegor annars skulle tvingas till ännu mer arbete. Solidariteten mellan de anställda möjliggör i detta fall för arbetsgivarna att inte kalla in vikarier, i och med att de anställda täcker upp för varandra och hjälper varandra med att göra klart arbete även om de är underbemannade.

Samtidigt öppnar Scotts begrepp upp för analyser av motstånd som varande informellt, fragmenterat, motsägelsefullt och individuellt. Styrkan hos begreppet är främst att det fångar dimensioner av motstånd som behöver utforskas, inte minst genom att tonvikten läggs på det tysta eller icke artikulerade samt på ledningarnas okunskap om detta.

Nya former av övervakning och kontroll, samt en kritik inom akademien mot den marxistiska analysen av motstånd och dess ensidiga fokus på reproduktion av maktförhållanden, har medfört en utveckling av poststrukturalistiskt influerade analyser av motstånd, där görandet av motstånd stått i fokus (Chandler & Jones 2003, Morton 2003, Morgen & Gonzalez 2008). Denna forskning har ofta fokuserat på former av motstånd, kontroll och konflikt i termer av diskurser och identifierat det motsägelsefulla och fragmenterade i individuella och kollektiva motståndstrategier (Prasad & Prasad 2000, Huzell 2005, Carlsson 2008, Paulson 2013). Forskningen om arbetsplatsmotstånd har förändrats genom de genusvetenskapliga bidragen till fältet; dessa bidrag har problematiserat själva motståndsbegreppet och visat att arbetsplatsmotstånd ibland är uttryck för en vilja att bibehålla egna privilegier (Cockburn 1991, Christensson 2000).

Jocelyn Hollander och Rachel Einwohner (2004) hävdar att det i dag, trots (eller till följd av) den växande mängden litteratur om motstånd på arbetsplatser, saknas en entydig definition av motstånd. Gemensamt för de flesta definitioner av begreppet motstånd är att det förstås som en aktiv handling i opposition mot någon. Skiljelinjerna har att göra med om motståndet bör vara synligt eller inte, kollektivt eller inte, medvetet eller inte. Dennis K Mumby

(2005) menar exempelvis att forskning om arbete och motstånd tenderar att polariseras; antingen fokuserar den endast på arbetsgivarens kontroll eller så ser den motstånd överallt. Mumby menar att forskning om motstånd bör arbeta för att överskrida denna motsättning mellan att överbetona arbetsledningens kontroll eller att definiera motstånd väldigt brett. Motstånd bör enligt författaren ses som både diskursiva och icke diskursiva praktiker, som motsägelsefullt, som effektivt och ineffektivt, som kollektivt och individuellt, som organiserat och icke organiserat. Detta, menar författaren, ger utrymme för analyser av motstånd där aktörerna inte romantiseras eller tolkas som duperade av andras intressen. Mumby menar att motståndsforskningen bör utgå från hur lokala aktörer utvecklar diskursiva och icke diskursiva former av motstånd (som i sin tur formas av samhälleliga diskurser) som både kan vara sammanhängande och motsägelsefulla. Detta är centralt, menar jag, inte minst när det kommer till att analysera grupper inom organisationerna som å ena sidan har privilegier och försvarar dem mot andra inom organisationen, men som å andra sidan kan vara underordnade inom organisationen – det vill säga, de har en inkluderad men samtidigt underordnad position bland de privilegierade inom organisationen.

Denna studie bygger på intervjuer med läkare som är inrikes födda kvinnor samt utrikes födda kvinnor och män. De innehar inom och utanför sin organisation tydliga klassprivilegier, samtidigt som de inom sina organisationer också upplever diskriminering. Denna motsägelsefulla position bildar, som jag kommer att diskutera nedan, också formerna för hur motstånd artikuleras.

9.5 Informella kontakter – mellan organisatoriska och individuella brister

Informella nätverk har visat sig vara en viktig orsak till (re)produktionen av ojämlika ingångar i arbetsmarknaden och ojämlika karriärmöjligheter inom organisationerna (Holgersson 2003, Tovatt 2013). Moss Kanter, som är en feministisk pionjär inom organisationsforskning, belyste i en omfattande studie hur könsojämlikheter upprätthålls och reproduceras inom en stor organisation. En av de mönster som Kanter identifierade är vad hon benämnde som *the shadow structure*:

Somewhere behind the formal organisation chart at Indisco was another, shadow structure in which dramas of power were played out.⁷ (Moss Kanter 1977:164)

Forskning har visat att dessa informella stukturer är centrala för hur arbete fördelas inom organisationen och för vem som får ta del av information, inflytande och nätverk (McGuire 2002:304). Till exempel visade organisationsforskaren Charlotte Holgersson i boken *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet* (2003) hur centrala de informella kanalerna var i rekryteringsprocessen. Informaliteten gällde både kriterierna för anställningar och de platser där besluten fattades (Holgersson 2003, se även Wahl et al 2004). I Sverige finns det omfattande feministisk forskning som studerat hur informella regler, rutiner och diskurser skapar och reproducerar könsojämlikheter på arbetsplatser (Gonäs 1989; Christensson 2000; Boréus 2011). Vikten av informella nätverk för att komma in och ta sig fram på arbetsmarknaden har också studerats i relation till utrikes födda (Tovatt 2013).

För de läkare jag intervjuar är de informella kontakterna avgörande när de berättar om sin lokalisering inom organisationen. Informella kontakter eller avsaknaden av sådana identifieras som ett viktigt hinder för möjligheten att röra sig uppåt i organisationen. Men hur de talar om detta skiljer sig starkt mellan de inrikes födda kvinnorna och de utrikes födda kvinnorna och männen.

Mitra, som har migrerat från Iran, har arbetat som läkare i över 30 år och arbetar i dag som överläkare på ett av landets större sjukhus. Jag frågar henne hur viktigt hon upplever att de informella kontakterna är för möjligheterna till avancemang på jobbet.

jättemycket, det är nästan viktigare än något annat om du ska komma fram.

Mira är politisk flykting från Iran och ska välja sin specialisering. Hon betonar att hon saknar de rätta kontakterna då hon inte känner några läkare privat. Detta menar hon kommer att försvåra hennes möjligheter att få den specialisering hon vill ha:

det är klart om du känner någon är det lättare att få till exempel vik där och sen på något sätt kunna komma in, men jag känner ingen så, ingen i min familj är läkare.

⁷ Indisco var den arbetsplats där Kanter gjorde sina observationer.

Amir arbetar i dag som specialistläkare vid ett större sjukhus. På min fråga om hur viktiga kontakterna har varit för att ta sig fram, svarar han:

Det är jätteviktigt för det är nästan att kontakterna är viktigare, att man har bra relationer med varandra, viktigare än hur mycket man egentligen kan, det är också viktigt förstås att man ska kunna sköta sitt yrke men det är viktigare att man passar bra in i teamet eftersom vi alltid jobbar ihop.

Amir betonar att kontakterna är lika centrala som kunskapen, om inte mer centrala då han ser dem som ett sätt att avgöra om människor passar in i ett team. Sima, som i likhet med Mitra arbetar som överläkare, understryker precis som Amir att informella nätverk är nödvändiga för en välfungerande organisation, då det

ger en lättare kännedom av en själv till de personerna [om en känner dem] och valet blir enklare om det är någon som sitter där uppe. Om det är rättvist är en helt annan sak.

Sima beskriver hur de informella kontakterna på något sätt underlättar, till exempel vid rekrytering, då hon menar att det verkar finnas ett behov av att människor passar ihop även om det inte är helt rättvist. Samtidigt upplever hon att hon saknar kontakter högre upp i organisationen:

I det dagliga jobbet som man gör – jag tror inte att jag har de rätta kontakterna för att vi har så mycket hierarki och allting måste gå igenom dom här olika stegen.

Alla var överens om att det var av central vikt att ha de rätta kontakterna, samtidigt identifierades detta också som en del av ett hinder för dem själva. Vad som förvånade mig och som jag tycker är speciellt intressant i mitt material är att frånvaron av en meritokrati inte artikuleras som en kritik av organisationen, utan snarare som en brist hos informanterna själva. De erfarenheterna kan förstås med hjälp av Mumbys idé om motstånd som motsägelsefullt. Informanterna upplevde att de saknar de privilegier andra har inom organisationen, men de argumenterade inte för att privilegierna i sig är ett problem utan problematiserade istället att deras meriter inte blir synliga inom organisationen. De ifrågasatte inte spelreglernas (hierarkiska) ramar.

Dessa informanter beskrev ofta bristen på nätverk som naturlig och rationell, och orsakad av en brist hos dem själva (har inte

läkarföräldrar, är annorlunda, kommer från ett annat land/annan stad) snarare än en brist hos organisationen.

Två dimensioner kan urskiljas. Informanterna tog för givet att rekrytering, anställning och karriärvägar inte regleras enbart av meriter, men de beskrev inte detta som orättvist utan snarare som en rationell egenskap hos organisationen.

Den andra dimensionen handlar om hur läkarna tolkade avsaknaden av kontakter. Här framträder en bild av att de utrikes födda läkarna delvis ser denna avsaknad som en brist hos sig själva (de har inte rätt utbildning, kommer från ett annat land). Med andra ord identifierar de inte nätverksskapandet som ett strukturellt och institutionellt problem som bidrar till att upprätthålla privilegier, resurser och förmåner hos dominerande grupper.

Här fanns en tydlig skillnad jämfört med de inrikes födda kvinnor som jag intervjuade. De var mer kritiska mot organisationen och pekade på den könande aspekten av dessa informella kontakter. Birgitta arbetar i dag som överläkare på ett mindre sjukhus och har arbetat där i över 25 år:

Män väljer män, kvinnor väljer män, pojkarna pushar varandra på ett sätt som de inte pushar kvinnor [...] När man är ung, man är den söta flickan på jobbet, man är den lilla prinsessan, man är totalt ofarlig för att man hotar ingen med sin kunskap, för man har inte så mycket kunskap, och de som är på ens egen nivå, de manliga, de har ändå ingen makt. Utom de som är chefer, för dem är man helt ofarlig, men är lite söt och sen blir man ju kärningen på jobbet som faktiskt är lite hotfull, genom att man ifrågasätter.

I Birgittas beskrivning finns en tydligare betoning av att dessa processer är strukturella och generella, men framför allt finns det en kritik av hur de informella nätverken är orättvisa och inte gynnar organisationen. Även Sigrid som arbetat inom en mansdominerad specialisering beskriver dessa processer:

Nu på kliniken ska det vara kvällsaktivitet och då blir det bastu, chefen är man, alla överläkare utom jag är män och de flesta underläkarna är också män, det finns två kvinnliga underläkare, och då ska man ha bastu, och då har jag sagt att det inte är en lämplig aktivitet, för det gör att då sitter makten och härligheten i mansbastun och så får vi basta med sjuksköterskorna.

Sigrid identifierar männen som makten och hennes egen position tillsammans med sjuksköterskorna innebär att hon utesluts från denna makt. I hennes berättelser framträder bilden av en manligt

dominerad hierarkisk organisation som utesluter henne genom att påtvinga hennes en lägre klassposition. Sigrid talar inte i termer av en kvinnogemenskap, utan snarare beskriver hon kvinnogemenskapen över klassgränserna som ett resultat av hennes egen maktlöshet.

Det finns en tydlig skillnad i hur de inrikes födda kvinnliga läkarna talar om de informella nätverken i jämförelse med läkarna som är utrikesfödda. Män som grupp definieras tydligare som maktbärande och som aktörer i de processer som skapar en ojämlig könsrelation. Det är viktigt, som Paulina de los Reyes betonar, att tydliggöra att den i Sverige institutionaliserade jämställdhetsdiskursen inte innebär ett förverkligande av jämställdhet inom organisationen; den ger utrymme att tala om bristande jämlikhet inom en organisation och det gör det möjligt att flytta *ansvaret från individen till organisationen* (2007:141 f.). Hon menar att institutionaliseringen av en jämställdhetsdiskurs ger kunskap, begrepp och förklaringsmodeller men också verktyg för att motverka ojämligheter baserade på kön. Detsamma gäller enligt författaren inte rasism och heteronormativitet inom organisationen, varför det är svårt för enskilda individer att peka ut "svenskhet" och "vithet" som privilegier.

När informanterna diskuterade relationen mellan informella nätverk och etnisk diskriminering var det oftare i termer av "jag har en känsla att" eller "det verkar som att", även om de identifierade nätverken som viktiga anledningar till att de inte tar sig upp i organisationen.

Ahmed (2012) menar att en risk med att tala om och arbeta för mångfald och mot rasism inom organisationerna är att den som tar upp problemet själv *blir* problemet. Ahmed hävdar att när en organisation inte erkänner att rasistiska strukturer existerar tvingas enskilda individer både förkroppsliga problemet och vara den som förstör den goda stämningen.

Försiktigheten i artikuleringen av en kritik av de informella nätverken kan tolkas som att organisationen i sin helhet saknar ett erkännande av etnisk diskriminering. Detta visar sig också i svårigheterna att formulera kollektiva strategier för att bemöta (eller i alla fall mildra) effekterna av den diskriminering som de intervjuade läkarna utsätts för.

En annan tolkning är att de utrikes födda läkare jag intervjuat, i likhet med de akademiker som Sara Ahmed intervjuar, uppfattar att de behöver visa tacksamhet för att de överhuvudtaget får befinna

sig inom organisationen (och landet) och att detta begränsar möjligheterna att klaga. Deras inkluderade underordning inom organisationen är villkorad och kan därför sluta i exkludering.

9.5.1 Organisationens icke-erkännande

Joan Acker (2006) menar att ojämlikhetens osynlighet är central för att upprätthålla maktrelationerna inom en organisation. Utifrån sin studie av utrikes födda akademiker visar de los Reyes att det inom organisationen finns en tystnad kring vissa människors erfarenheter (2010). Att bryta denna tystnad kan medföra ökad sårbarhet inom organisationen. Trots detta uttryckte läkarna kritik av organisationen, främst i relation till att de tvingades arbeta mer och bättre för att få tillgång till samma privilegier och makt som sina "svenska" kollegor.⁸

Flavia, som i dag arbetar som överläkare, betonar att det är en myt att människor inte blir diskriminerade:

Det är självklart, man vet ju att många gånger så blir man diskriminerad, det här med att det inte finns diskriminering det är struntprat, för det finns det, det finns det, som kvinna, som invandrare, man blir diskriminerad. Jag har kommit så långt för att jag har jobbat hårt, inte för att jag har blivit favoriserad, det är bara för mitt eget arbete, och jag har jobbat väldigt hårt, mycket hårdare än någon annan svensk, det kan jag berätta för dig.

I likhet med de akademiker som Paulina de los Reyes (2007) har intervjuat, utvecklade de läkare jag talade med olika strategier för att möta diskrimineringen; framförallt innebar det för många att de arbetade mer. Samtidigt blir det tydligt att diskriminering är orsaken till att de tvingas att göra detta. Det finns i mina intervjuer ett tal om diskriminering som bryter tystnaden om erfarenheterna inom organisationen, ett brott som jag tolkar som en form av individuellt motstånd mot bilden av organisationen som jämlik och demokratisk.

I början av sin berättelse betonar Flavia att hon är mer utsatt då hon är både kvinna och invandrare. I slutet hamnar fokus på hennes "invandrarskap" och på det pris hon tvingas betala för att vara kvinna och "invandrare". Erfarenheterna av diskriminering är också orsaken till att Emil har bestämt sig för att säga upp sig från sitt

⁸ De läkare jag intervjuar talar i termer av "invandrare" och "svenskar" och jag kommer att används dessa begrepp när jag skriver utifrån deras citat.

arbete. Han upplever att hans arbete värderas lägre just för att han är utlandsfödd. Emil var redan utbildad läkare när han kom till Sverige 1993. Arbetsförmedlaren han mötte ansåg att hans chanser att få jobb var små. Han läste därför in en rad naturvetenskapliga ämnen samt svenska. Han lyckades senare (efter flera års studier) komma i kontakt med en praktikförmedlare som gav honom numret till verksamhetschefen på en avdelning, där han fick en praktikplats. I dag arbetar han i likhet med Mira på en vårdcentral men har bestämt sig för att öppna eget. Emil berättar:

Jag var den enda invandrarläkaren där. Och med tanke på mål och uppdrag, till exempel mottagna patienter, hur sjuka de var, hur många vi skulle se [...] i jämförelse med de andra [inrikes födda läkare] var det inte rättvist. Det upplever många invandrarläkare men många vågar inte säga det, eller så är det kanske svårt att artikulera det.

Svårigheten att artikulera orättvisan kan tolkas utifrån att det, som de los Reyes påpekar, saknas ett officiellt organisationspråk som erkänner existensen av etnisk diskriminering och på vilket sätt detta påverkar de anställda (de los Reyes 2010).

Varken Emil eller Flavia beskriver kollektiva strategier mot diskrimineringen. Flavia bemötte diskrimineringen med mer arbete och Emil väljer, efter att ha misslyckats med att få facket att ta hans erfarenhet på allvar, att lämna sjukhuset.

De fem kvinnliga intervjuade läkare som är födda i Sverige talar i termer av *vi kvinnor*. Genom detta ”vi” utvecklar de kollektiva strategier för att möta den könade organisationen. Birgitta säger:

Man får hitta sitt nätverk för att kunna pysa ut. Man får hitta en överlevnadsstrategi, och det kostar mycket också av det personliga att vara ledande på jobbet. Jag har ju pysnätverket, jag har min gamla mentor X som är tio år äldre än jag och sen har jag min gamla handledare, och mentor under hela tiden, hon förstår allt jag säger och sen så har jag mina kvinnliga kolleger.

Ingrid, som i likhet med Birgitta och Sigrid är överläkare, arbetade på en avdelning där det endast fanns fem kvinnliga läkare men många män. Då hade hon också en grupp som hon träffade:

Ja, i början så träffades vi varje eftermiddag och drack eftermiddagskaffe, men det försvann ju så småningom i arbetsmängden, men det gjorde vi. Och då träffades vi fem, drog oss tillbaka till ett av läkarnas rum och drack kaffe.

Jag tolkar Birgittas och Ingrids handlingar som former av informellt motstånd mot en manlig organisation. De beskriver också hur de genom dessa möten får styrka, hjälper varandra och kan hjälpa andra. Det intressanta är att citaten fångar behovet av att analysera relationen mellan kollektivt och individuellt motstånd som ett kontinuum. Mitt material visar på behovet av att inte betrakta kollektiva och individuella former av motstånd som varandras motsatser; vi bör i stället försöka utveckla en förståelse av hur de vävs ihop och hänger samman.

De kollektiva motståndsformernas frånvaro i intervjuerna med de utrikes födda läkarna är knuten till att frågor om rasism och etnisk diskriminering inte är erkända och till att svenskhet som maktbärande faktor inte synliggörs lika tydligt som till exempel kön, vare sig inom forskningen eller i den politiska debatten. Denna avsaknad försvårar möjligheterna till kollektivt motstånd och kollektiv identifikation.

9.5.2 Jobba mer eller lämna

Flera studier visar att en av de centrala strategierna mot diskriminering är att arbeta mer. Till exempel beskriver de los Reyes (2007) i sin studie av diskriminering inom akademien att de flesta informanterna upplever att de är tvungna att vara dubbelt så bra som sina kolleger. Som jag visade tidigare har forskning om kvinnliga läkare också dragit samma slutsatser, då yrket är anpassat efter en manlig norm. De kvinnor som arbetar som läkare behöver arbeta dubbelt i dubbel bemärkelse, dels genom både hushålls- och lönearbete, och dels i lönearbetet som sådant.

De utlandfödda läkare jag intervjuar menar att det går att kompensera för bristande kontakter genom att arbeta mer. Roy är i början av sin karriär och ska precis välja specialisering. Hon betonar att det är via sitt arbete som hon skapar kontakter:

Man får ju kopplingar genom jobbet, om de är nöjda och tycker man gör ett bra jobb så här kan du komma hit och jobba. [...] Det är ju en bra grej för mig. Jag jobbar hårdare. Det är genom arbete, det är inte genom kontakter.

I dessa berättelser är det arbetet som genererar kontakter och inte tvärtom. Claudia beskriver skillnaden i procent: Om en inte har kontakter får en ”visa att man är 20 till 30 procent duktigare än

svenskarna”. Här är det tydligt att arbete och kontakter tänks kunna kompensera för varandra, avsaknaden av det ena innebär att du behöver mer av det andra. Men att arbeta mer kompenserar också för misstankarna mot ens kunskap. När Flavia anställdes vid ett svenskt sjukhus var hon redan specialist i ett annat land. Hon hade redan viktiga kontakter, men fick arbeta mer än sina kolleger för att visa att hennes kunskap var lika mycket värd:

Jag bara jobbade, jag jobbade, jag var säker på vad jag kunde och jag bara jobbade, och jag hade ingen medveten strategi, så det blev som det blev. Men det var inte lätt.

Flavia behövde arbeta mer för att visa att hon kunde lika mycket som sina kolleger, då hon upplevde att det fanns en misstänksamhet från både patienter, sjuksköterskor och andra läkare. Parvin, som arbetat som läkare i cirka tio år, beskriver varför hon måste jobba mer än alla andra:

Så att det känns orättvist, men jag tror att många invandrare har lärt sig att om man får ett bakslag så får man inte ge upp utan hela tiden pusha på för att nå det som man vill, men det är väldigt, ja det kräver mycket energi det gör det. Det är saker som man inte får gratis man får jobba dubbelt, vara dubbelt duktig, dubbelt trevlig, dubbelt kunskapsmässigt, ja på allting för att ändå accepteras på samma nivå och det känns energikrävande, det gör det.

Enligt Essed och Goldberg (2002) strävar minoriteter eller grupper med mindre makt inom organisationer efter att behandlas som likvärdiga kolleger. Detta görs, menar författarna, bland annat genom att arbeta mer.

Kravet på att arbeta ännu mer tär på de människor jag intervjuar, speciellt när det visar sig att de inte kan nå dit de ville. Babak, som arbetat som läkare i över 30 år, beskriver att det är viktigt att ha visioner men lika viktigt att kunna vara ”nöjd med det man har”. När han får frågan om det finns nackdelar med att vara utlandsfödd läkare svarar han:

Klart att det finns nackdelar, men bara man vet om dom och att man inte är för naiv och tror att det är så lätt då klarar man det. Men man ska ju ändå sikta och ha visioner och allting, men man har alltid det både vision och vill nå så högt som möjligt, men efter ett tag så förstår man att det är inte värt att satsa för mycket, man får bli nöjd med det man har.

Babak betonar att upplevelsen av att inte kunna ta sig fram var mycket tröttsam och gjorde att han mådde dåligt. I dag försöker han därför satsa på sitt privatliv. Mitra beskriver en likande erfarenhet:

Inställningen till livet blir annorlunda och man bryr sig inte så mycket utan det blir ett jobb som man sköter och jag gör dom framsteg som jag kan göra med den tiden som man investerar, sen bryr man sig inte om det, så jag tror att dom flesta som kommer till den nivån att okej, då accepterar man det.

Människorna jag intervjuar lämnar varken sin arbetsplats eller byter arbete. Tvärtom har flera av dem arbetat på samma arbetsplats under lång tid. Efter att ha jobbat mer än andra och ändå inte bli erkända som jämlika, beskriver de hur de på olika sätt i stället försöker utveckla strategier för att stanna kvar utan att påverkas för mycket. Att förändra sin ambitionsnivå kan i ljuset av detta ses som en form av kritik mot organisationen som i sig inte förändrar normen på arbetsplatsen men som kan fungera som ett sätt att i alla fall skydda sin egen mentala hälsa och skydda andra delar av sitt liv. Eller så är det inte en form av olydnad utan endast en överlevnadsstrategi.

Spänningsförhållandet fångar enligt min mening en central fråga för motståndsforskningen, nämligen hur relationen mellan motstånd på arbetsplatserna och motstånd utanför arbetet ska teoretiseras och förstås. Kan omprioritering av livet utanför arbetet tolkas som en form av motstånd mot den diskriminering som människor erfar inom organisationen? Dessa former av distansering från ens arbete (och yrkesidentitet) formuleras inte som ett offensivt kollektivt projekt, de sker snarare utifrån en form av resignation inför processerna i organisationen. Valet verkar stå mellan att gå in i väggen (och ändå inte bli erkänd) eller att acceptera sin underordnade ställning (och få vara kvar i organisationen) men då kunna prioritera annat i livet.

9.6 Avslutande reflektioner

De läkare jag intervjuade befinner sig i en motsägelsefull position; de är maktbärande men ändå underordnade, de vill både utmana och samtidigt tillhöra den organisation som underordnar dem. Medan de inrikes födda kvinnliga läkarna kritiserar den manligt

könade organisationen och synliggör män som maktbärande aktörer, betonar de utrikes födda läkarna att de själva bidrar till att de saknar tillgång till de privilegierade nätverken. Mitt material tyder på att det från organisationernas sida finns ett erkännande av brister inom jämställdhetsområdet som gör det möjligt för vissa grupper av anställda att kritisera organisationerna (de behöver ju inte ändras för det) men att detta erkännande saknas i relation till könad etnisk diskriminering, vilket medför att dessa erfarenheter tystas.

Med andra ord: Medan det verkar tillåtet att på fikapausen tala om "hur kvinnliga läkare har det" (läs: de kvinnor som uppfattas som "svenska"), verkar frågor om hur den etniska diskrimineringen reglerar rekrytering och karriärvägar förvandlas till – som Ahmed (2012) pekar på – ett problem för den som tar upp problemet. Det är också intressant att medan de inrikes födda kvinnliga läkarna kunde rikta kritik mot organisationer och skapa ett fungerande "vi", tenderar läkare som är utrikes födda (både kvinnor och män) att legitimera organisationens exkluderande praktiker (exempelvis informella kontakter) och placera bristen hos sig själva, alternativt distansera sig från arbetet och organisationen. Samtidigt finns det en form av vardagsmotstånd i erkännandet av att diskrimineringen påverkar deras dagliga arbete genom att de tvingas arbeta mer och vara duktigare. Talet om "svenskar" som privilegierade ifrågasätter bilden av organisationen som jämlik och demokratisk. Dessa läkares inkluderat underordnade position kan innebära att kritik som formuleras utan organisationens erkännande riskerar att medföra exkludering från den (klass)gemenskap som de ändå är del av. Detta är en möjlig orsak till frånvaron av kollektiv kritik av organisationen.

En kritisk intersektionell analys av organisationer tillåter oss att se de motsägelsefulla positioner som både under- och överordnade som människor kan inneha inom en organisation – hur de kan vara delaktiga i reproduktionen av ojämlikheter och samtidigt utmana den. Frånvaron av ett sådant perspektiv riskerar att osynliggöra de ojämlikheter och maktförhållanden som formar människors vardagliga arbetsliv. Denna tystnad omöjliggör det erkännande som behövs för att kunna formulera kollektiva strategier för förändring.

Referenser

- Abrahamsson, Lena (2000) *Att återställa ordningen: Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations". *Gender and Society*; 4(2), 139–158.
- Acker, Joan (2006) "Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender and Society*. 20(4) s. 441–464.
- Acker, Joan (2011) Ojämlighetsystem: kön, klass och ras i organisationer, I Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca (red) *Arbete: Intersektionella perspektiv*. Lund: Gleerups.
- Ahmed, Sara (2011) *Vithetens hegemoni*. Stockholm: Tankekraft förlag.
- Ahmed, Sara (2012) *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham, NC: Duke.
- Anthias, Floya (2012) "Hierarchies of social location, class and intersectionality: Towards a translocational frame". *International Sociology* 28(1), s. 121–138.
- Anthias, Floya och Yuval-Davis, Nira (1992) *Racialized boundaries: Race, nation, gender, colour and class and the antiracist struggle*. London: Routledge.
- Behtoui, Alireza (2006) *Unequal Opportunities: The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and Their Children in the Swedish Labour Market*. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier. Linköping Studies in Arts and Science.
- Boogaard, Brendy & Rooeband, Conny (2010) "Paradoxes of intersectionality: Theorizing inequality in the Dutch border control", *Organization*, 17(1), s. 31–52.
- Boréus, Kristina & Mörkenstam, Ulf (2010) *Spjälorna i buren: En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Lund: Studentlitteratur.
- Boréus, Kristina (2011) "Jämlika arbetsplatser i en ojämlig värld: en studie av vad som befrämjar köns- och etnisk jämlikhet på svenska arbetsplatser". *Statsvetenskaplig tidskrift*. 113(1), s. 36–46.
- Brah, Avtar (1996) *Cartographies of diaspora: Contesting identities*. London: Routledge.

- Braverman, Harry (1974) *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago. University of Chicago Press.
- Chandler, Susan & Jones, Jill (2003) "Because a better world is possible: Women casino workers, union activism and the creation of a just work place" *Journal of Sociology and Social Welfare*, 30(4), s. 57–78.
- Christenson, Eva (2000) *Herraväldets processer: en studie av kvinnors förslitningsskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Clawson, Dan & Fantasia, Richard (1983) "Beyond Burawoy: The dialectics of conflict and consent on the shop floor". *Theory & Society*. 12(5), 671–680.
- Clegg, Stewart (1989) *Frameworks of power*. London: Sage.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Collins, Patricia (1990) *Black feminist thought: Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*. Boston: Unwin Hyman.
- Crenshaw, Kimberle (1991) "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color" *Stanford Law Review*, 43(6) 1241–1299.
- Davis, Angela (1981) *Women, race & class*. New York: Random House.
- Davis, Kathy (2011) "Intersectionality a buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful" i Lutz, Helma et al (eds) *Framing intersectionality. Debates on a multi-faceted concept in gender studies*. Farnham: Ashgate.
- de los Reyes, Paulina (2007) *Att segla i motvind: En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Arbetsliv i omvandling 2007:3. Arbetslivsinstitutet.
- de los Reyes, Paulina (2010) "En (o)jämlig jämställdhet. Intersektionella perspektiv på ojämlikhetskapande inom universitets-

- världen” i Paulina de los Reyes (red) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala Universitet.
- Edwards, Paul (1995) “Workplace Resistance in Western Europe: A Preliminary Overview and a Research Agenda”, *European Journal of Industrial Relations*. 1(3), 283–316.
- Eriksson, Kristina (2003) *Manligt läkarskap, kvinnliga läkare och normala kvinnor: Köns- och läkarskapande symbolik, metaforik och praktik*. Uppsala: Gondolom.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Essed, Philomena & Goldber, David Theo (2002) ”Cloning cultures: The social injustices of sameness”, *Ethnic and Racial Studies* Vol. 25 No. 6 s. 1066–1082.
- Fridner, Ann (2004) *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerande läkare och medicinare*. Uppsala: Fritzes.
- Hjalmarsson, Marie (2009) *Lojalitet och motstånd: Anställdas agerande i ett föränderligt hemtjänstarbete*. Göteborgs universitet.
- Holgersson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare: En studie i homosocialitet*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.
- Hollander, Jocelyn & Einwohner, Rachel (2004). “Conceptualizing Resistance”, *Sociological Forum*. 19(4), 533–554.
- Holvino, Evangelina (2010) “Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies”, *Gender, Work & Organization*, 17(3), s. 248–277.
- Hooks, Bell (1984) *Feminist theory from margin to center*. Boston, Mass.: South End Press.
- Huzell, Harriette (2005) *Management och motstånd: Offentlig sektor i omvandling – en fallstudie*. Karlstads universitet, Avdelningen för arbetsvetenskap.
- Kalonaityté, Viktorija (2010) “The Case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control”. *Organization*, 17(1), 31–52.
- Kanter, Moss (1993) *Men and women of the corporation*. New York: Basic books.
- Karen, Davis (2003) ”The body and doing gender: The relations between doctors and nurses in hospital work”, *Sociology of Health & Illness*, 25(7), 720–742.

- Karlsson, Jan Ch (2008) *Den smidiga mellanchefen – och andra motståndsberättelser*. Malmö: Gleerups.
- Kondo, Dorinne (1990) *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lilja, Mona & Vinthagen, Stellan (2009) *Motstånd*. Malmö: Liber.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas Lund*: Studentlitteratur.
- McCall, Leslie (2005) "The complexity of intersectionality". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800.
- Miles, Robert (1993) *Racism after "race relations"*. London: Routledge.
- Morgen Sandra & Gonzalez, Lisa (2008) "The neoliberal American Dream as a Daydream Counter-Hegemonic Perspective Welfare Restructuring in the United States". *Critique of Anthropology* 28 (2) s. 219–236.
- Morton, Sandra (2003) "Workers of the world unite and other impossible propositions". *Interventions: international journal of postcolonial studies*. 5 (2), 290–298.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering: etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca (red) *Arbete – Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.
- Mulinari, Paula (2007): *Maktens fantasier och servicearbetets praktik. Arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: Linköping University Press.
- Mumby, Dennis (2005) "Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach" i *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19–44.
- Neergaard, Anders (2006) "Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: mellan exkluderad och inkluderad underordning". I Neergaard, Anders et al eds *Kors & tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. s. 164–184.
- Osman, Ali (1999) *The "strangers" among us: the social construction of identity in adult education*. Linköping. Linköping University Press.
- Paulsen, Roland (2010) *Arbets-samhället: Hur arbetet överlevde teknologin*. Malmö: Gleerups.

- Prasad, Anshuman & Prasad, Pushkala. (2003) "The empire of organizations and the organization of empires: Postcolonial considerations on theorizing workplace resistance" i A. Prasad (Ed.), *Postcolonial theory and organizational analysis: A critical engagement*. New York: Palgrave Macmillan.
- Prasad, Pushkala & Prasad, Anshuman (2000) "Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance" *Organization Science*, 11, 387–403.
- Prins Baukje (2006) "Narrative accounts of origins. A blind spot in the intersectional approach?", *European Racial Studies*, 25, s 1066–1082.
- Risberg, Gunilla (2004) "I am solely a professional – neutral and genderless". *On gender bias and gender awareness in the medical profession*. Umeå: Umeå universitet.
- Scott, James (1985) *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale.
- Scott, James (1991) *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. London: Yale University.
- Selberg, Rebecca (2012) *Femininity at work: gender, labour and changing relation of power in a Swedish hospital*. Lund: Arkiv förlag.
- Siebers, Hans (2009) "Struggles for recognition: The politics of racioethnic identity among Dutch police force through structure and agency." *Organization*, vol 17, nr 1, s. 53–75.
- Sotirin, Patty. (2000) "'All they do is bitch bitch bitch': Political and interactional features of women's officetalk". *Women's Studies in Communication*, 23, s. 19–25.
- SOU 2006:78 *Hälsa, vård och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes.
- Sundhall, Jeanette (2001) *Otillräcklig, duktig, empatisk: En diskursanalys av hur kvinnliga läkare uttrycker symbolik, metaforik och praktik*. Stehag: Gondolin.
- Tovatt, Caroline (2013) *Erkännandets janusansikte: det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*. Stockholm: Santerus Academic Press.
- Tucker, James (1993) "Everyday forms of employee resistance". *Sociological Forum*, 8, 25–45.

- Wahl, Anna & Holgersson, Charlotte (2004) *Det ordnar sig alltid: Arbetsbok kring frågor om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2009) "Who's got the look?' Emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services", *Gender, Work and Organization*, 16(3), s. 385–404.
- Westwood, Sallie (1984) *All day, every day: Factory and family in the making of women's lives*. London: Pluto.
- Yuval-Davis, Nira (2006) "Intersectionality and feminist politics". *European Journal of Women's Studies*, 13(3), s. 193–209.