

# Informella nätverk och motstånd

Paula Mulinari  
Malmö högskola

# meritokrati

- Alla erkänner att de finns, men inte att de gynnats av dem i sin karriär
- Informella nätverk identifieras som en central process där exkluderingen sker

# Rasifierade och könade erfarenheter av exkludering

- Alla överens om att det är centralt för att komma fram
- Medan de "svenska" kvinnorna" identifierade hindren som orsakade av organisationen, beskrev en köns rasifierade exkludering oftare som naturlig och rationell, och som orsakad av en brist hos informanterna själva när de kom till rasifierade män och kvinnor,
- Idén om de rationella bakom de informella kontakterna kan tolkas som del av processer som ger möjlighet och legitimerar exkluderande mekanismer som nödvändigt, naturligt (om inte helt rättvist) för de som väljer.

# Den synligt könade organisationen

- Birgitta: 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. utan de som är chefer, för dem är man helt ofarlig och vara lite söt och sen blir man ju kärringen på jobbet som faktiskt är lite hotfull, genom att man ifrågasätter

# Rasifierade och könade exkludering

- ”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 lång för att jag har jobbat hårt, inte för att jag har blivit favoriserad, det är bara för mitt eget arbete, och jag har jobbet väldigt hårt, mycket hårdare än någon annan svensk, det kan jag berätta för dig”

# Identifiera ett "problem"

Män som grupp definieras tydligare som maktbärande och aktörer i de processer som skapar en könsojämlig relation.

"Svenskar" som grupp gör de inte. Detta innebär att de rasifierade informanterna både kvinnor och män beskriver sina erfarenheter av att inte ha samma tillträde till organisationen med meningar som "de är en känsla", *det verkar som att ...*

# Sara Ahmed

- Den postkoloniala och feministiska teoretikern Sara Ahmed argumenterar att risken med att tala om och arbeta för mångfald och mot rasism inom organisationerna är att man själv blir problemet.
- Ahmed menar att då organisationen inte erkänner att rasistiska strukturer existerar tvingas enskilda individer både förkroppsliga problemet och vara den som förstör den goda stämningen (här är alla välkomna).

# Skapandet av ett kollektiv – att göra organisatorisk olydnad

Medan de ”svenska” läkarnas ageranden kan tolkas som en form för organisatorisk olydnad, då det innebär en kritik av själva organisationen, artikuleras inte erfarenheter av den etniska diskrimineringen på samma sätt. Detta hänger samma med att rasism och etnisk diskriminering ofta definieras som ett individuellt problem (något en person gör) snarare än som systematiska processer inom organisationen.

# Agera kollektivt

- Birgitta: Man får hitta sitt nätverk för att kunna pysa ut. Man får hitta en överlevnadsstrategi, och det kostar mycket också av de personliga att vara ledande på jobbet. Jag har ju, pynätverket, 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 kirurgkolleger

# Varken individuellt eller kollektivt

- Att kollektiva former för motstånd inte är närvarande i intervjuerna med rasifierade läkare är kopplat till att frågor om rasism och etnisk diskriminering inte är lika erkända, och att vithet och svenskhet inte synliggörs lika tydligt som maktbärande faktorer, varken inom forskningen eller i den politiska debatten. Avsaknaden av detta försvårar möjligheterna till kollektivt motstånd och en kollektiv identifikation.

# Arbeta mer - och sen när du inte orkar Gilla läget

- ”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.”

# Att mentalt lämna sitt arbete är de motstånd?

- Enligt Philomena Essed (2002) strävar minoriteter eller grupper med mindre makt inom organisationer efter att behandlas som likvärdiga kolleger.
- Men det tär ” 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”

# Viktig i analyser av motstånd

Relationen mellan individuella och kollektiva former för motstånd

Relationen mellan erkända och icke erkända former för exkludering

Relationen mellan motstånd i och utanför lönearbete