

Att bära slöja på den svenska arbetsmarknaden

Emelie Jonsson

Magisteruppsats i arbetslivsvetenskap, VT 2019
Magisterprogram i ledarskap och arbetsliv, PSA 307
Handledare: Ildikó Asztalos Morell
Examinator: Farah Moniri

Att bära slöja på den svenska arbetsmarknaden

Emelie Jonsson

Bakgrunden till denna studie var att det fanns ett behov av att se över hur den svenska arbetsmarknaden behandlar kvinnor med slöja (hijab). Detta då det svenska arbetslivet i vissa fall kan ses som etniskt ojämlig. Syftet med studien var att ge kvinnorna en röst i ämnet samt att lyfta deras upplevelser med hjälp utav ett sociologiskt perspektiv. För att ta del av deras upplevelser gjordes en kvalitativ studie med en hermeneutisk ansats och tematisk innehållsanalys. Det utfördes åtta semistrukturerade intervjuer med kvinnor som bar slöja i arbetet. Från intervjuerna framkom fyra teman: upplevelser, bemötande, samhällets påverkan samt reaktion. Resultatet visade att slöjan är en viktig del i kvinnornas identitet samtidigt som samhället och arbetsmarknaden har svårt att acceptera deras slöjbärande. Kvinnornas arbetstillfredsställelse samt deras psykosociala arbetsmiljö påverkades då de utsattes för fördomar och diskriminering i sina arbetsliv.

Keywords: hijab, workplace, muslim women, intersectionality, discrimination

Ett stort tack riktas till studiens informanter som tog sig tid att berätta om sina upplevelser och på så sätt gjort det möjligt för andra att skapa sig ett bredare perspektiv på ämnet.

Jag vill också tacka min mor som under hela mitt liv har varit min största inspiration.

Inledning

Denna studie undersöker arbetslivserfarenheter av kvinnor som bär den traditionella slöjan hijab. Hijab är ett plagg som täcker axlar och hår och som är en islamisk täckande dräkt (Svenska akademiens ordböcker, 2019). Studien kommer därav inte att gå in på andra varianter av islamiska täckande dräkter såsom niqab och burka (Svenska akademiens ordböcker, 2019). Detta då syftet med studien är att fokusera på vilka upplevelser som kvinnor med slöja, hijab, har av att arbeta och att få inträde på den svenska arbetsmarknaden. För att visa ämnets relevans både sociologiskt och arbetsvetenskapligt kommer en inledande problembakgrund som problematiserar hur arbetsmarknaden ser på kvinnor med slöja. Därefter följer en tydligare beskrivning av studiens syfte och frågeställningar.

Problembakgrund

Vartannat år publicerar den Statistiska centralbyrån (SCB, 2018) publikationen "På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet". Där tar det upp hur jämställdheten ser ut i Sverige inom de flesta samhällsområden som är uppdelat mellan kvinnor och män. I sin inledning, SCB, beskriver begreppet jämställdhet som ett begrepp med två aspekter, kvantitativ och kvalitativ. Kvantitativ jämställdhet handlar om en jämn fördelning mellan könen inom olika samhällsområden som exempelvis utbildningar, yrken och maktpositioner. Den kvalitativa jämställdheten innebär att de kunskaper, värderingar och erfarenheter som både män och kvinnor tas tillvara, får påverka och berika samhällets utveckling. Publikationens statistik tar bland annat upp hur skillnaden ser ut mellan andelen arbetslösa män och kvinnor i Sverige (både inrikes födda och utrikes födda). Enligt den statistik som tagits fram om hur sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsantal ser ut för åldrarna 25–64 år så finns det en skillnad mellan utrikes och inrikes födda. Statistiken visar att det finns några enstaka procent skillnader mellan inrikes födda män och kvinnor. Det samma gäller för skillnaden mellan utrikes födda kvinnor och män. Det blir dock större skillnad om man jämför utrikes födda och inrikes födda med varandra. Där skiljer det sig 10,8 % mellan kvinnorna och 11% mellan männen.

För att undersöka om kvinnor med slöja diskrimineras på arbetsmarknaden så gjorde P3 nyheter (Göransson, 2010) en undersökning för att se om det fanns någon skillnad mellan två kvinnor som söker samma jobb där den enda skillnaden var att den ena kvinnan (Evin) bar slöja och den andra (Emma) inte på det personliga brevet. Resultatet visade att det fanns en stor skillnad mellan den respons som de två kvinnorna fick ifrån arbetsgivarna där kvinnan utan slöja hade fyra gånger så stor chans att bli kontaktad av arbetsgivarna jämfört med kvinnan med slöja (Göransson, 2010). Den enda uppenbara skillnaden var att Evin bar slöja på bilden högst upp i högra hörnet på det personliga brevet och att hennes namn klingade utländskt enligt Göransson.

Detta resultat är inte ovanligt att få som arbetssökande med slöja i Sverige. I en rapport från statens offentliga utredningar (SOU) skriver Persson och Wadensjö (1998) att det på den svenska arbetsmarknaden finns en yrkesmässig segregering för invandrarkvinnor födda i Polen, Jugoslavien och utanför Europa. Rapportens resultat är mätt vid två tillfällen, 1989 och 1994. Resultatet från 1989 visade att det fanns ett genomsnitt på fem procent högre arbetssjukdomsfrekvens för utrikes födda kvinnor jämfört med inrikes födda. Det är också de utrikes födda kvinnorna som tar sig an yrken med högst arbetsolycksfallsfrekvens. Från resultatet 1994 framkom att andelen kvinnor med tidsbegränsad anställning skilde sig markant när de jämförde kvinnor födda i norden och kvinnor födda utanför Europa med hela 14,7 procent (Persson & Wadensjö, 1998). Trots att rapporten är över 20 år gammal så bidrar

innehållet till reflektion och diskussion över segregeringen på den svenska arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.

Burns, Lipponen, Lilja och Machado (2007) har gjort en antologistudie med syfte att bidra till ökad förståelse för det etniskt ojämlika svenska arbetslivet. Enligt författarna har personer med invandrabakgrund större svårigheter än svenskar när det kommer till att söka jobb. Detta trots att Sverige har en av de starkaste diskrimineringslagstiftningarna i världen som förbjuder all negativ särbehandling i arbetslivet oavsett etnicitet, bakgrund, kultur, kön, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagstiftningen har dessutom skärpts vid flera tillfällen och tydliggör vad som är diskriminerande i arbetslivet. Det är därför svårt att säga att arbetslivsdiskrimineringen beror på bristande lagstiftning utan att det istället handlar om att diskriminering i arbetslivet sker trots den hårda diskrimineringslagstiftningen.

Lipponen och Liljas (refererad i Burns et al., 2007) genomförde en intervjuundersökning om diskriminering i det svenska arbetslivet. I studien intervjuades arbetsledare, medarbetare och arbetsförmedlare ifrån olika arbetsplatser i Sverige. Totalt intervjuades 83 människor som ifrån både offentliga och privata arbetsplatser samt privata och offentliga arbetsförmedlare. Resultatet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan privata och offentliga arbetsplatser gällande diskriminering av människor med invandrabakgrund. I studien framkom också att arbetsgivarna brukade ursäkt sin motvillighet till att anställa människor med invandrabakgrund genom att skylla på att det kan påverka kontakten med kunder och klienter. I de fall där den ansökande är en muslimsk kvinna är många arbetsplatser skeptiska, framförallt om kvinnan bär traditionell klädsel såsom slöja eller burka. Det leder till att många inte vågar anställa dessa kvinnor då man förmodar att kvinnorna blir negativt bemötta eller skrämmer iväg kunder och klienter. En arbetsförmedlare i studien tog upp ett tillfälle där hon försökte hjälpa en arbetssökande kvinna att hitta ett jobb. Kvinnan som sökte jobb hade alla kvalifikationer för de jobb som hon sökte. Trots detta så hade kvinnan ändå inte lyckats få något jobb efter flera års sökande. Något som arbetsförmedlaren tror berodde på att kvinna bar slöja.

I en annan av Lipponen och Lilja (refererad i Burns et al., 2007) intervjuer påtalade en arbetsgivare att han skulle kunna tänka sig att anställa en kvinna med slöja om hon hade rätt kompetens, men att invandrare generellt sätt måste ha dubbelt så mycket kompetens. Varför informanten anser detta framgår inte i texten, men att kvinnor med slöja inte ges samma möjligheter som andra arbetssökande gör slöjbärandet till en genusrelaterad utmaning för arbetsplatser och samhällets normer (Burns et al., 2007).

Baserat på Lipponen och Lilja forskning fortsätter Burns et al. (2007) sina argument om att när någon ska anställa någon så vill en del arbetsgivare i de flesta fallen anställa någon som de själva kan känna igen sig i och som de anser passar in på arbetsplatsen. Detta medför en hel del förutfattade meningar samt okunskap och fördomar som i sin tur försvårar arbetssökandet för människor med en invandrabakgrund. Författarna tar också upp att arbetslösheten kan ses som en skam för en del människor då många skäms över att vara utan arbete. Som invandrare och arbetslös kan det upplevas som att en bär på dubbelt så mycket skam då invandrarskapet redan från början är negativt kopplat till fattigdom och låg utbildningsnivå. När det kommer till att bära slöja så argumenterar Burns et al. för att kvinnor i Sverige som är beslöjade stigmatiseras då majoritetssamhället betraktar slöjan som något negativt. Detta baserat på könsrelaterade stereotyper som västerländska kulturer har om att kvinnor i västvärlden är fria och självständiga medan kvinnor med en invandrabakgrund och slöja betraktas som ett offer för sin kultur.

Sixtensson (2009) förklarar att slöjan kan ses som en markör för omgivningen. Detta kan leda till att kvinnor med slöja riskerar att bli tilldelad en gruppidentitet som gör det svårare att bli accepterad på arbetsmarknaden. Även om Sverige ses som ett mångkulturellt samhälle där människor vill visa på sina individuella skillnader och rätten att ha olika etniska tillhörigheter

så har det sedan 90-talet blivit svårare att avvika från de sociala normerna. Detta har lett till att det har uppstått "backlash" för mångkulturen. Det gör också att debatten om slöja blir en symbol för hur dessa kvinnor målas upp som människor i behov att försvaras och beskyddas samtidigt som det ställer jämställdhet och religionsfrihet på sin kant.

För de kvinnor som väljer att bära slöja på arbetsplatsen så finns det en risk för att de blir utsatta för diskriminering. I mars 2017 kom ett beslut från den europeiska domstolen där domen (European union law, 2017) handlade om två fall där en belgisk och en fransk kvinna hade blivit uppsagda från sina jobb på grund av att de bar slöja på sin arbetsplats. Fallet har då handlat om hur vidare arbetsgivarna har agerat diskriminerande i sin handling genom sin uppsägning av kvinnorna från respektive arbetsplats. I det belgiska fallet så hade företaget som kvinnan arbetat för ordningsregler som förbjöd bland annat bärandet av religiösa och politiska symboler. Då företaget hade klart uttryckt sin policy på ett neutralt utformat sätt så ansåg inte EU-domstolen att det var en direkt diskriminering på grund av religion då man ansåg att policyn gällde alla medarbetare på arbetsplatsen. I det franska fallet så fanns det inga ordningsregler som i det belgiska fallet vilket gjorde att uppsägningen av den franska kvinnan skulle kunna utgöra en direkt diskriminering (European union law, 2017).

Utifrån denna problembakgrund kan kvinnor med slöja ha flera olika motgångar när det kommer till att leva i samhället och att ta sig in på arbetsmarknaden, men vad händer med de kvinnor som tar sig in på arbetsmarknaden? Vilka upplevelser har de och stöter de fortfarande på motgångar på grund av sin slöja?

Syfte och frågeställning

Baserat på den problembakgrund som presenterats så är det relevant att ge kvinnor med slöja en röst i ämnet. Därav är studiens syfte att skapa en förståelse för vilka upplevelser som kvinnor med slöja har av att arbeta och att få inträde på den svenska arbetsmarknaden. Detta kommer förklaras med hjälp utav ett sociologiskt perspektiv.

- Vilka upplevelser har kvinnor av att arbeta på en svensk arbetsplats med slöja och hur tolkar de dessa upplevelser?
- Hur påverka kvinnornas upplevelser deras arbetsmiljö?

Teoretiskt ramverk och tidigare forskning

För att skapa en djupare förståelse för studiens syfte och frågeställning så presenteras den ramverk som studien har. Med hjälp utav tidigare utförda studier så exemplifieras den teoretiska ramverkets betydelse för ämnet. Därefter följer den relevanta forskningen som tidigare har gjorts om kvinnor med slöja i samhället och i arbetslivet. Detta genom att redovisa hur den tidigare forskningen tar upp och använder de teoretiska ramverken. Utifrån den befintliga forskningen så har tre delar tagits fram för att underlätta läsandet: kvinnor med slöja och islamofobi i samhället, hinder på arbetsmarknaden samt upplevelser av att arbeta med slöja.

Teoretiskt ramverk

Intersektionella perspektivet. För att förstå studiens syfte och resultat så är det intersektionella perspektivet viktigt att ha i åtanke. Intersektionalitet beskriver Mattson (2015) som ett analytiskt perspektiv som handlar om hur olika kategorier och maktstrukturer vävs samman och på så sätt påverkar varandra. De mest centrala kategorierna är kön, klass, etnicitet, ålder, funktionsvariationer, religion och sexualitet. Analysen fokuserar på hur det skapas ojämlikheter mellan och inom dessa grupper (Mattson, 2015). Selberg och Mulinari (2011) tar upp att intersektionalitet också handlar om att förstå olika maktrelationer. Viljan att analysera och utplåna ojämlikheter inom arbetet har varit grundläggande för det intersektionella perspektivets utveckling. Däremot så skiljer ojämlikheterna mellan olika organisationer. Det vill säga hur vidare det spelar roll om man är utbildad eller outbildad, kvinnan eller man, svart eller vit ser olika ut beroende på organisationen. Dock är det oftast dessa villkor som spelar in i när en organisations maktstruktur byggs upp. Genom att analysera vilka positioner som kvinnor har i arbetslivet så har det synliggjort de maktrelationer som finns både mellan kvinnor och kvinnors erfarenhet av rasism och kapitalism (Selberg & Mulinari, 2011).

För studiens syfte är det viktigt att kunna förstå att informanternas upplevelser kan ha flera intersektionella bakomliggande faktorer. Halrynjo och Jonker (2016) undersökte hur intersektionalitet kan ses i diskrimineringsfall som handlar om hijab. Då allt fler kvinnor med slöja tar sig in på arbetsmarknaden så ökar också fallen diskrimineringsfall gällande hijab. Anledningen till att dessa fall är av relevans för ett intersektionellt perspektiv är det faktum att de diskrimineringsfall som har anmälts gällande hijab handlar både om religiös- och könsdiskriminering. Studien tittade på hur olika jämställdhetsorgan i Sverige, Norge, Danmark och Nederländerna hanterade dessa diskrimineringsfall och hur det finns ett stigma kring att se dessa fall på ett intersektionellt synsätt. Studiens resultat visade att majoriteten av de anmälda diskrimineringsfallen har klassats som religiös diskriminering när det egentligen har handlat om flera intersektionella perspektiv såsom kön och religion. Detta ses av författarna som oroväckande då de olika jämställdhetsorgan anses sakna en medvetenhet om det intersektionella perspektivet i dessa fall. Att enbart kalla diskrimineringsfall om hijab för religiös diskriminering förminskar de upplevelser som kvinnorna har haft då diskrimineringen har handlat både om kön och religion. Genom Halrynjo och Jonker studie kan det tolkas som att intersektionalitet har en viktig betydelse när det kommer till den diskriminering som kvinnor med slöja upplever.

Diskriminering. Den svenska diskrimineringslagen har som syfte att motverka diskriminering samt att främja för lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning (Riksdagen, 2008). Med det sagt så finns det olika typer av diskriminering som man kan bli utsatt för, en del mer diskreta än andra. Interpersonell diskriminering är en typ av diskriminering som sker i en interaktion mellan två individer. Det handlar om ett mer diskret diskriminerande där personen ifråga genom verbala och icke verbala beteenden diskriminerar mot en annan person. Dessa beteenden kan handla om minskad ögonkontakt vid interaktion, kortare interaktioner och asocialt beteende. Det finns ingen laga mot interpersonell diskriminering vilket gör att det blir svårare att anmäla denna typ av diskriminering (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002).

En annan typ av diskriminering som kan uppstå är strukturella diskrimineringen. Enligt Burns (2005) består teorin av institutionell och kulturell diskriminering. Den institutionella delen handlar om att samhället och institutioner tar fram regler och lagar som är diskriminerande mot vissa grupper. Kulturell diskrimineringen syftar till olika kulturella formationer såsom normer och stereotyper. Dessa kan också vara diskriminerande mot vissa

grupper människor oavsett intentioner eller värderingar. Grupper som riskerar att få utstå strukturella diskrimineringen kan baseras på kön, etnicitet eller ålder. Viktigt att poängtera är att denna typ av diskriminering kan ske både medvetet och omedvetet.

En annan typ av diskriminering som riskerar att uppstå är stigmatisering. Goffman (2014) beskriver stigmatisering som en teori som handlar om att man delar in människor i olika kategorier baserat på olika egenskaper. Det gör att en tillskriver en individ en viss grupptillhörighet då fokuset ligger på vilken koppling personen har till en viss grupp. Det finns olika typer av stigma där den vanligaste kallas för tribala stigma som handlar om att man stigmatiserar människor baserat på deras ras, religion eller nation. När stigma synliggörs så finns det en risk att man vidtar diskriminerande åtgärder.

Om någon blir utsatt för diskriminering och stigmatisering baserat på sin sociala identitet så finns det risk för att det påverkar individens självbild. Enligt Cullberg Weston (2005) så är självbilden uppbyggt på de bilder som vi har om oss själva. Detta är något som byggs upp över tid då vi speglar oss i vår omgivning i hopp om att bekräfta oss själva. På så sätt byggs självkänslan upp som möjliggör skapandet av vår egen självbild. Det är vår självbild som påverkar hur vi agerar, uppfattar vår omgivning och våra känslor. Viktigt att notera är att alla har olika självbilder beroende på olika situationer. I yrkeslivet brukar det finnas en typ av självbild och i privatlivet en annan. Om ens självbild blir bemött negativt så kan det leda till att den negativa självbild som individen har stärks och tvärtom om en blir positivt bemött så gynnar det våra självbilder.

För kvinnor som väljer att bära hijab så finns det en risk att de diskrimineras på arbetsmarknaden. I Pasha-Zaidi, Masson och Pennington (2014) studie framkom att kvinnor med slöja har en mindre chans att få ett jobberbjudande. I deras studie undersöktes om bärandet av hijab påverkade chansen att få ett jobberbjudande i USA. Med hjälp utav två bilder, en kvinna med hijab och en kvinna utan, fick deltagarna i studien rangordna enligt en skala från mest osannolik till mest sannolik vilka chanser respektive kvinna hade för att få ett jobb. Resultatet visade att deltagarna i USA tyckte att kvinnor med hijab var mindre anställningsbara i jämförelse med kvinnor utan. Detta resultat anser författarna stärka den redan befintliga forskningen om att hijab har en negativ inverkan på kvinnors anställningsbarhet i det västerländska samhället. Då allt fler muslimska kvinnor som växer upp i västvärlden har höga karriärmål så kan resultatet från studier som denna påverka dessa kvinnornas självförtroende och self-efficacy.

Social identitet. Genom att studera diskriminering så blir det också relevant att se hur diskrimineringen påverkar kvinnor som bär slöja. Vad händer med kvinnornas identitet och självbild? För att skapa en förståelse för detta så behöver man se till de olika begreppen om hur människor ser sig själva och andra. En viktig del i detta är Tajfel och Turner (1986) teori om social identitet. Teorin handlar om att det finns olika sociala kategorier som individer faller inom och som de själva känner sig tillhöra. Dessa sociala kategorier kan till exempel handla om nationalitet, religion eller politisk åsikt. Teorin handlar om att människor kategoriserar sig själva och andra i olika sociala grupper. De grupper som en själv tillhör brukar kallas för ingrupp och de grupper som en inte tillhör kallas för utgrupp. Varje ingrupp brukar ha sina specifika värderingar och likheter. Det gör att en ingrupp har mer positiva uppfattningar om sig själva och mer negativ uppfattning om utgrupper. Detta kan leda till gruppbetenden som gör att en ingrupp diskriminerar mot andra utgrupper (Tajfel & Turner, 1986).

För att förstå hur arbetsmiljön för kvinnor med slöja påverkas av andra människor uppfattning om deras identitet så är Ghumman och Jackson (2010) studie ett exempel. Ghumman och Jackson undersökte hur västerländska åsikter, om att kvinnor med hijab är mindre anställbar, påverkar slöjbärande kvinnor. Då det i flera europeiska länder diskuteras

om det ska införas olika lagar som förbjuder vissa typer av religiösa attribut, såsom hijab, så blir denna studie väldigt relevant i att se vilken bild kvinnor har av sig själva. Detta gjordes genom att fråga amerikanska muslimska kvinnor, som bar och inte bar hijab, om deras uppfattningar gällande deras anställningsbarhet och sannolikheten att få ett jobberbjudande. Resultatet visade att kvinnor med slöja hade mindre förväntningar på att få ett jobberbjudande jämfört med kvinnor utan slöja. Detta resultat kopplar författarna till stereotypot teorin som handlar om att individer från en stigmatiserad grupp upplever en rädsla eller oro i att utföra uppgifter som bekräftar gruppens negativa stereotyp. Som ett exempel kan en kvinna som bär slöja känna oro över att misslyckas i sitt arbete i rädsla för att bekräfta stereotypen om att kvinnor med slöja inte ska vara arbetsmarknaden. Studien visade att detta tryck om att inte vilja bekräfta stereotyper leder till att kvinnor med slöja presterar sämre än de kvinnor som inte upplever några stereotypiska förväntningar. Ghuman och Jackson argumenterar att stereotypot teorin kan vara en förklaring till studiens resultat då kvinnorna med slöja upplever sig själva som mindre anställningsbara då de själva anser sig tillhöra en stigmatiserad grupp. Det gör att kvinnorna själva blir det största hindret för att komma ut på arbetsmarknaden.

Arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Arbetsmiljön blir relevant då de upplevelser som informanterna har fokuserar på det som uppstår på arbetsplatsen. För att ha en bra arbetsmiljö så kan det vara bra att se hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut. Detta är ett begrepp som enligt Eklöf (2017) handlar om de psykiska och sociala krav som arbetet medför. För att kunna hantera dessa krav krävs bland annat socialt stöd och kontrollmöjligheter. Socialt stöd på arbetsplatsen kan komma från olika källor såsom chefer och kollegor. Det är viktigt att ha ett socialt stöd då det skapar en positiv stämning på jobbet och leder till goda relationer mellan medarbetarna och chefer. Med hjälp utav socialt stöd kan individen hantera kraven som arbetet ställer samtidigt som bristande socialt stöd kan påverka arbetsrelationer och medföra stress. Kontrollmöjligheterna handlar om att individen har möjlighet att påverka vad och hur arbetet ska utföras. Det är också viktigt att arbetet är intressant samt ger möjlighet till lärande (Eklöf, 2017).

Beroende på hur denna psykosociala arbetsmiljö ser ut så kan den tillsammans med diskriminering påverka individens arbetstillfredsställelse. Begreppet arbetstillfredsställelse beskrivs enligt Schultz och Schultz (2010) som de negativa och positiva attityder samt känslor som en medarbetare har gentemot sitt arbete. Det är olika faktorer som påverkar hur denna arbetstillfredsställelse ser ut. Dessa faktorer kan vara individens hälsa, anställningstrygghet, sociala status samt hur nöjd individen är över sina arbetsuppgifter (Schultz & Schultz, 2010). Dessa begrepp lyfter vilka konsekvenser som informanternas upplevelser kan ha för deras arbetsmiljö.

Att veta vilka olika typer av diskriminering som kan förekomma blir relevant när det kommer till att förstå hur diskriminering på arbetsplatser kan påverka kvinnor med slöja. Detta då valet av att bära slöja på arbetsplatsen kan resultera i diskriminering och en minskad arbetstillfredsställelse. Hur denna diskriminering påverkar kvinnornas mentala hälsa är något som Koura (2016) har studerat. Hon ville undersöka vilka upplevelser amerikanska muslimska kvinnor med hijab har av att uttrycka sin religionsidentitet på arbetsplatsen och hur detta påverkar deras mentala hälsa. Informanterna bestod utav kvinnor som hade blivit utsatta för diskriminering och fördomar i arbetslivet. Kvinnorna hade bland annat blivit utsatta för verbala trakasserier och stigmatisering som en följd av deras religiösa identitet. Många av kvinnorna upplevde att deras mentala hälsa påverkades av den hijab relaterade diskrimineringen som de utsattes för på sin arbetsplats. Bland annat så upplevde kvinnorna ökad stress, ångest, vemod och självmedvetenhet på grund av diskrimineringen som i sin tur påverkade deras arbetsmiljö negativt.

Tidigare forskning

Kvinnor med slöja och islamofobi i samhället. Större delen av tidigare forskning inom ämnet talar för att grunden till de motstånd som många slöjbärande kvinnor möter på arbetsmarknaden ligger i den syn som det västerländska samhället har av kvinnorna. Att islamofobi är på framfart i många västerländska länder påverkar också hur samhället ser på dessa kvinnor. Det är detta som ligger som grund för den första delen, kvinnor med slöja och islamofobi i samhället.

I sin studie utförde Sander (2006) en enkätundersökning om de erfarenheter som svenska muslimer hade efter terrorattackerna i USA 2001. Han kom fram till att media spelar en viktig roll i spridningen av rädsla och främlingsfientliga våldshandlingar mot muslimer framförallt i västvärlden. Media hjälpte till att öka den negativa bilden om islam genom att peka ut religionen som en bakomliggande faktor till olika terrorattentat som skedde i världen. Detta gjorde att muslimer upplevde att de blev sämre bemötta och att de diskrimineras av det svenska samhället. Enligt Sanders resultat så kände en majoritet av intervjupersonerna en skillnad i bemötande efter attentaten varav 90% av kvinnor upplevde ett negativt klimat mot islam och muslimer. En anledning bakom detta är att kvinnor inom islam bär på slöja vilket gör att det är lättare att känna igen dem genom deras klädesplagg. Sander anser också att media spelar en viktig roll då de kvinnor som valde att bära slöja målades upp av media som antingen korkade eller antifeminister. Kvinnor med slöja blev för många i Sverige en symbol för ”de andra” eller ”de förtryckta”.

Detta stämmer överens med det resultat som Sixtensson (2009) fick ifrån sin studie om malmöborna som bar slöja. Där påtalade flera av intervjupersonerna att de hade varit med om situationer där de hade blivit dåligt behandlade på grund av sin slöja. Kvinnorna hade fått höra kränkande kommentarer såsom ”åk hem din jävla muslim” och ”du skrämmer barnen”. En del kvinnor hade också upplevt att någon hade spottat på dem. All denna kränkning hade inträffat i offentliga rum såsom på stan och i affärer. För att undvika påhopp så hade flera utav kvinnorna utvecklat strategier. Genom att vara trevlig mot människor och undvika situationer som kunde misstolkas kunde kvinnorna i många fall undvika problem, men det var ansträngande och de fick kämpa för att bli accepterade.

Det är inte bara människor med islamofobiska åsikter som kan anses sätta hinder för kvinnor med slöja. I en del länder har synen på muslimska kvinnors klädsel gått så långt att politiker har implementerat lagar som förbjuder det. Ulusoy (2007) tar upp orsaken och framkomsten av lagar gällande slöjbärande i Europa. Problemet kring den muslimska slöjan är att den utgör en krock mellan västerländsk och muslimsk kultur. I Frankrike har man förbjudit burka och niqab i skolor. Detta kan ses som ett politiskt meddelande till dem människor som inte vill att det ska ske någon förändring, dem konservativa nationalisterna. Enligt Ulusoy så finns det främst en anledning till att många europeiska länder vill begränsa eller vissa fall förbjuda slöjbärandet och det är på grund av sekularismen. Detta då det anses vara det bästa sättet att minska religionens betydelse i samhället och för att hantera islamistisk radikalism. Slöjan ses då som en handling som motsäger sekularismen vilket möjliggör för länder att legalisera förbud mot slöjbärande.

Ett land som har gått i motsatt riktning och istället valt att göra en lag om att kvinnor måste täcka sig är Iran. Koo (2014) undersökte vilken betydelse hijab har för iranska muslimska kvinnor. Genom att intervjua olika kvinnor i Tehran så framkom resultatet att hijaben är kontroversiell. Detta då den iranska regeringen använder hijaben som ett redskap i att kontrollera och begränsa den yngre generationen muslimska kvinnor. På så sätt har hijaben en politisk signifikans då man vill maskera iranska kvinnors sociala identitet genom slöjbärandet. De kvinnor som inte bär hijaben ”ordentligt” anses vara farliga då dem hotar den strikta

moralen som finns i samhället. Dessa kvinnor riskerar också att komma i konflikt med konservativa män som anser att kvinnor som inte bär hijaben är moraliskt onda. Trots detta vill kvinnorna påpeka att problemet egentligen inte handlar om att hijaben är en del av den islamiska klädseln utan att deras frihet har tagits bort genom att göra bärandet av hijaben till ett tvång.

Det är lagar som denna som kan ses som en grund till det komplexa förhållandet som finns mellan den västerländska feminismen och tredje världens kvinnor enligt genusforskaren Mohanty (2007). I västerländska feministiska texter tas det, genom olika metoder, upp hur kvinnor i tredje världen lever under manlig dominans och kvinnoexploatering. I muslimska länder såsom Saudiarabien, Pakistan och Iran finns det lagar om att alla kvinnor ska bära någon form av slöja. Detta ses för många västerländska feminister och det västerländska samhället som ett sätt att trycka ner och dominera kvinnor genom tvång av slöjbärandet. Det har lett till att man inom den västerländska feminismen har skapat sig en föreställd bild av att kvinnor med slöja ses som en förtryckt grupp av kvinnor vilket skapar en känsla av vi och dem. Denna föreställda kvinna är konstruerad av olika bilder från vetenskap, media eller subjektiva erfarenheter. På så sätt generaliseras den tredjevärldskvinnan. Denna syn är enligt Mohanty problematisk då hon anser att västerländska feminister inte tar hänsyn till sina anspråk på privilegier och etnocentriska universalitet. Hon anser också att det behöver riktas intern kritik mot de hegemoniska västerländska feministerna. Mohanty anser att det i västvärlden finns en universal bild där västerländska kvinnor ses som fri, sekulär och i kontroll över sina liv medan de beslöjade kvinnorna ses som försvars- och maktlös inför sina egna liv.

Samhällets attityder om kvinnor som arbetar med slöja. Denna del handlar om den tidigare forskning som gjorts om de hinder och motstånd som kvinnor med slöja kan möta på den västerländska arbetsmarknaden.

Ahmadi och Palm (2018) har lett rapport om mångfaldsbarometern. Mångfaldsbarometern är en rapport som ges ut varje år sedan 2005 och är en studie i att årligen kartlägga svenska befolkningens attityder mot etnisk mångfald i Sverige. Under 2018 hade 23 procent av medarbetarna svarat att de hellre vill ha svenska kollegor än kollegor med utländsk bakgrund. Det finns också en växande åsikt där 66 procent av svenska befolkningen anser att muslimska kvinnor är förtryckta varav majoriteten anser att det är oacceptabelt med burka och niqab på arbetsplatsen. Däremot har det kartlagts en förbättring i attityden hos den svenska befolkningen till den traditionella slöjan på arbetsplatsen. Den har gått upp från 12 till 30 procent.

I vissa fall kan sociala medier ha en roll i hur kvinnor med slöja tas emot på arbetsmarknaden. Robinson (2016) undersökte vad som hindrar amerikanska muslimer och icke muslimer från att stötta muslimska kvinnors rättigheter till att bära hijab på arbetsplatser. Studien genomfördes genom att undersöka hur diskussionen kring hijab i USA såg ut på olika sociala medier. Resultatet visade att flera olika plattformar i många fall hade fördomar om kvinnor med hijab. Detta spred sig via sociala medier och påverkade i många fall andra amerikaners åsikter kring ämnet. Det kunde också tydas att flera amerikanska institutioner såsom skolor, rättsväsen och andra statliga myndigheter uppfattades som ovilliga i att stötta kvinnors rättighet till att bära hijab. När det kom till reaktionerna om att bära hijab på arbetsplatser så var det för många icke muslimska amerikanare oförståeligt varför kvinnorna sökte jobb hos privata företag där det fanns klädkoder som hindrar dem från att bära hijab. Vanliga responsen på detta var att människor ansåg att kvinnorna kunde söka andra jobb eller ifrågasatte varför kvinnorna sökte jobbet till att börja med. För en del så fanns det också en åsikt om att vissa jobb bör vara förbjudna för kvinnor med hijab. Robinson argumenterar att när det kom till icke muslimska amerikaners åsikter om hijab på arbetsplatser så låg fokuset

ofta på att beskylla kvinnorna för deras anställningsbarhet istället för att diskutera om hur vidare företagen kunde vara diskriminerande genom sina klädkoder. Hon ansåg också att när media slutar att måla upp muslimska kvinnor som förtryckta och den amerikanska politiken slutar att attackera mellanöstern så kanske amerikanska muslimers identitet kan bli normaliserade och då även hijaben.

Upplevelser av att arbeta och söka jobb med slöja. I denna del tas det upp den forskning som berör de upplevelser som kvinnor har av att arbeta och söka jobb med slöja. Den forskning som görs om ämnet handlar främst om hur slöja på arbetsplatsen kan kopplat till diskriminering och stigmatisering.

Det är inte ovanligt att arbetsgivare och företag har sina egna uppfattningar och attityder, något som gör att det ibland diskrimineras på arbetsmarknaden. King och Ahmad (2010) utförde två undersökningar om interpersonell diskriminering mot muslimska jobbansökningar. Författarna förklarade kort att interpersonell diskriminering handlar om att man är fördomsfull i sitt beteende samt att man diskriminerar genom verbal och icke verbal kommunikation, fördomar och asocialt beteenden. King och Ahmads första undersökning handlade om vilka generella beteenden arbetsgivarna hade mot muslimer som sökte jobb. Där fanns det en tydlig interpersonell diskriminering mot de arbetssökande som var muslimer då arbetsgivarna i större utsträckning undvek ögonkontakt, log mindre och hade kortare konversationer. Dessa beteenden blev ännu tydligare mot kvinnor som bar hijab som är ett muslimskt klädesplagg. Författarna resonerar att denna reaktion kan handla om att arbetsgivaren agerar diskriminerande baserat på dess egna stereotypiska uppfattningar om kvinnor med slöja. I den andra undersökningen skulle deltagarna rangordna anställningsbarhet hos muslimska och icke muslimska jobbansökningar. Här visade resultatet att det riktades mest negativitet mot muslimska jobbansökningar något som författarna även här tros handla om att det diskrimineras på grund av sina stereotyper.

Trots att det i många västerländska länder finns en religionsfrihet så finns det ofta problem för de människor som väljer att uttrycka sin religionsidentitet. Reeves, McKinney och Azam (2012) undersökte muslimska kvinnors val av att antingen bära eller inte bära hijab på sin arbetsplats samt ta del av deras upplevelser på arbetsplatsen. Informanterna bestod av arbetande muslimska kvinnor som antingen bar eller inte bar hijab. Resultatet visade att de kvinnor som inte bar hijab gjorde det för att de bland annat inte ansåg att deras religion krävde det av dem, att bärandet av hijab är en tolkningsfråga som alla muslimer tar olika ställningar till. En del kvinnor valde också att inte bära hijab då de upplevde att det skulle påverka deras arbetsliv negativt då det fanns en rädsla av att uppleva diskriminering på sin arbetsplats samt att det fanns en tanke om att det skulle minska deras anställningsbarhet. För de kvinnor som bar hijab så handlade det beslutet främst om att det var ett religiöst beslut då de ansåg att hijab är en del av Islam. Dock hade kvinnorna som bar hijab fler negativa upplevelser och erfarenheter av intolerans och diskriminering på arbetsplatsen än de muslimska kvinnorna som inte bar hijab. Många av informanterna ansåg att denna negativitet berodde bland annat på sättet som media väljer att spegla muslimer samt den koppling som religionen har till terroristattacken 9/11. Sammanfattningsvis så visade resultatet att beslutet att bära hijab på arbetsplatsen var associerat med diskriminering samt att det riskerade att begränsa den anställdas möjligheter för arbetsutveckling (Reeves et al., 2012).

Genom att bära sin hijab på arbetsplatsen så praktisera individen sin privata religion samtidigt som den uttrycker det i ett socialt sammanhang. Koura (2018) ville bland annat undersöka vilka barriärer kvinnor med hijab möter på sina arbetsplatser, detta genom att intervjua 35 arbetande kvinnor som bar hijab. Studiens resultat visade att en av de dessa barriärer var media som spelade en signifikant roll i de upplevelser som kvinnorna hade. Då

media ofta portrerar muslimer och kvinnor med hijab på ett negativt och biassätt så upplevde flera av studiens kvinnor att media påverkade deras arbetsmiljö och arbetsupplevelser negativt. Detta då en del utav människorna i deras arbetsliv hade adopterat den bild som media speglar. Det resulterade i att kvinnorna upplevde att de behövde försvara sig från denna bild. En annan typ av barriär som kvinnorna upplevde var den mikroaggression som de fick utstå dagligen på sina arbetsplatser. Denna typ av aggression kunde visas på olika sätt, exempelvis genom att kollegor försökte provocera fram en reaktion genom att ta upp politiska debatter om muslimer eller genom mer diskreta diskriminerande kommentarer. En annan viktig barriär var det faktum att många kvinnor upplevde det som svårt att skapa relationer med sina kollegor samt att de fick utstå diskriminerande kommentarer från kunder och klienter på grund av sin hijab. Detta tar Koura upp som en viktig faktor bakom den stressfulla arbetsmiljön som kvinnorna påtalade sig arbeta i.

Som forskningen har tagit upp hittills så kan valet av att bära slöja på arbetsplatsen resultera i diskriminering och en minskad arbetstillfredsställelse. Hur denna diskriminering påverkar kvinnornas mentala hälsa är något som Koura (2016) har studerat. Hon undersökte vilka upplevelser amerikanska muslimska kvinnor med hijab har av att uttrycka sin religionsidentitet på arbetsplatsen och hur detta påverkar deras mentala hälsa. Informanterna bestod utav kvinnor som hade blivit utsatta för diskriminering och fördomar i arbetslivet. Kvinnorna hade bland annat blivit utsatta för verbala trakasserier och stigmatisering som en följd av deras religiösa identitet. Många av kvinnorna upplevde att deras mentala hälsa påverkades av den hijab relaterade diskrimineringen som de utsattes för på sin arbetsplats. Bland annat så upplevde kvinnorna ökad stress, ångest, vemod och självmedvetenhet på grund av diskrimineringen som i sin tur påverkade deras arbetsmiljö negativt.

Sammanfattningsvis så talar den tidigare forskningen för att kvinnor med slöja stöter på olika typer av diskriminering och attityder i sin vardag, i sina försök att ta sig in på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Forskningen visar på att det i västvärlden finns ett fördomsfullt beteende gentemot kvinnor med slöja och som visas genom olika typer av diskriminering och utanförskap. Det finns också kunskapsluckor i den tidigare forskningen om vilka upplevelser som finns av att arbeta med slöja. Detta är en utav motiveringarna till denna studie då syftet är att ge dessa kvinnor en röst i hur det är att bära slöja på den svenska arbetsmarknaden. Genom att presentera vilka åsikter och attityder som samhället har om dessa kvinnor så ges en bakgrund till problemet. Det kan argumenteras att samhället med sina fördomar och kulturella konstruktioner är den avgörande faktorn för att skapa ett mer öppet klimat för kvinnor med slöja i arbetslivet. Det är detta som gör ämnet relevant både sociologiskt och arbetsvetenskapligt.

Metod

Studien är kvalitativ med en hermeneutisk ansats där semistrukturerade intervjuer användes som datainsamlingsmetod. Val av metod var baserad på författarens förståelse samt studiens syfte och frågeställning. Larsen (2009) nämner två av de vanligaste metoderna, kvantitativ och kvalitativ metod. Kvantitativ metod handlar om hypotesprövning och mätbarhet där resultatet är generaliserbart. Kvalitativ metod handlar om att man vill ta reda på dem upplevelser samt att skapa en förståelse för ett fenomen hos sitt urval för att därefter beskriva dess framkomst. Resultatet är inom denna metod inte generaliserbart, men man kan hitta mönster i dessa upplevelser då målet är att nå en förståelse. Då denna studie syftade att söka förståelse för informanternas upplevelser och de egenskaper de besitter så är det den kvalitativa metoden som är mest relevant. Då författaren i denna studie har startat med antagandet om att det finns vissa upplevelser som kvinnor med slöja har som är värt att uppmärksamma så är det dennes förståelse som ligger till grund för studien. Detta i kombination med frågeställningen "vilka upplevelser har kvinnor av att jobba på en arbetsplats med slöja?" och "kan dessa upplevelser påverka kvinnornas arbetsmiljö?" så är det individernas upplevelser som är av relevans. Då författaren med hjälp utav den hermeneutiska ansatsen kan fokusera på vad varje kvinna säger sig uppleva, som delar, för att sedan analyseras och förstå det i sin helhet möjliggör att författaren kan skapa en förståelse för deras upplevelser.

Urval och deltagare

Kraven för att få vara med i studien var att det ska vara kvinnor som arbetar med slöja. Då syftet med studien var att ta reda på vilka upplevelser en specifik grupp av kvinnor har så var det logiskt att söka ett homogent urval. Sökandet efter urval gjordes genom att kontakta olika moskéer för att höra om det fanns medlemmar där som skulle vilja ställa upp. Även olika grupper på sociala media, som var riktade mot studiens målgrupp, kontaktades. Sökandet gav dock inget resultat då det inte var någon som ville ställa upp. Därav använde studien sig utav ett snöbollsurval då det var svårt att hitta deltagare som var relevanta för studiens syfte. Med hjälp utav några få individer så hade studien, genom ett snöbollsurval, kommit i kontakt med åtta relevanta kvinnor som både arbetade och hade slöja. På grund av bristande urval så fanns det inget utrymme för att söka bland informanterna och alla som ville delta och som uppfyllde kraven fick vara med i studien. Utbildningsnivån hos informanterna varierade från gymnasieexamen till forskarnivå och åldern var mellan 20 till 50 år. Deras arbetserfarenhet varierade mellan att precis ha börjat på sitt första jobb till att ha arbetat i över 30 år. Majoriteten av kvinnorna var födda och hade växt upp i Sverige. Däremot kom alla ifrån en invandrarbakgrund, det vill säga att deras föräldrar hade immigrerat till Sverige. En del utav kvinnorna kom ifrån samma nätverk och en del kände också varandra. Detta är något som författare tog ställning till, men som inte ansågs påverka analysen då kvinnorna jobbade inom olika områden på arbetsmarknaden och hade därmed också olika upplevelser. Kvinnorna fick ingen kompensation för sitt deltagande utöver den fikabeställning som författaren stod för.

Datainsamlingsmaterial

Semistrukturerade intervjuer användes som datainsamlingsmetod då det var mest lämpligt i förhållande till studiens syfte. I en semistrukturerad intervju så har intervjuaren med sig öppna frågor som ställs vilket gör att respondenten har större möjlighet att påverka intervjuens innehåll samtidigt som det krävs att forskaren är aktiv i sitt lyssnande och är snabb på att

komma med följdfrågor. För att kunna genomföra en intervju så krävs det också att det finns en intervjuguide. Larsen (2009) beskriver en intervjuguide som en lista med frågor som används som ett stöd under intervjun. Intervjuguiden kan också ses som en checklista för att se till att alla teman har ställts innan intervjun avslutas. Meningen med detta är att frågorna tillsammans ska ge tillräckligt med information så att det kan dras slutsatser om frågeställningen.

Intervjuguiden (se bilaga 2) bestod utav öppna frågor som var baserade på studiens tidigare forskning, problembakgrund samt frågor som besvarade studiens syfte och frågeställning. Detta resulterade i totalt 25 frågor som ställdes under intervjutillfällena varav två av dessa frågor var följdfrågor. Frågorna handlade bland annat om vilken betydelse slöjan hade för kvinnorna, hur bemötandet ifrån kollegor, chefer och eventuella kunder såg ut baserat på deras slöjbärande. Detta i syfte att skapa en uppfattning om både hur kvinnorna och deras omgivning såg de som arbetande kvinnor med slöja. Informanterna blev också tillfrågade om de såg någon nackdel med sitt slöjbärande i förhållande till arbetet och om det skulle kunna tänka sig att ta av slöjan. Detta för att skapa en uppfattning om de upplevde att deras arbetsmiljö påverkades negativt eller positivt av deras slöjbärande.

Förhållningssättet var att skapa en öppen dialog där intervjupersonerna kan få svara med egna ord samtidigt som det ger utrymme för oförutsedda svar. Varje intervju påbörjades med uppvärmningsfrågor för att skapa en trygg och öppen stämning för informanterna. Intervjuerna avslutades med att informanterna blev tillfrågade om det var något som de ville tillägga innan intervjun avslutades. Alla intervjuer, förutom en, gjordes på olika caféer i syftet att skapa en neutral och öppen plats för samtal. Intervjuerna varade i cirka 30–45 minuter. Alla informanter gav sitt samtycke om att det var okej att spela in intervjun. Detta gjordes med hjälp utav en lösenordskyddad mobil, därefter transkriberades det intervjuade materialet.

Procedur

Vid första kontakt med urvalet så skickades en kort hälsning tillsammans med ett informationsbrev (se bilaga 1) där det framkom bakgrundsinformation om författaren samt om studien och dess syfte. Efter detta fick informanterna ta ställning till om de ville delta varpå tid och plats bestämdes. Under hela forskningsprocessen har det varit viktigt att förhålla sig till de forskningsetiska aspekterna som ställs av vetenskapsrådet. Dessa huvudkrav (Vetenskapsrådet, 2017) är: *samtyckeskravet*, *nyttjandekravet*, *konfidentialitetskravet* samt *informationskravet*. Det första kravet som man behöver ta ställning till är *informationskravet* som innebär att forskaren måste informera informanten om projektet samt vilka villkor som gäller. Det är viktigt att forskaren klargör att informanternas deltagande är frivilligt samt att de kan avbryta sin medverkan när som helst under studiens gång. Det andra kravet är *samtyckeskravet* som innebär att informanterna får avgöra om de vill medverka i studien eller inte. Det tredje kravet är *konfidentialitetskravet* som handlar om att informanterna och deras uppgifter ska förvaras och behandlas på ett sätt som inte bryter konfidentialitet. Slutligen så innebär det *nyttjandekravet* att den information som har samlats in om informanterna endast får användas för studiens ändamål och inget annat.

Studien förhöll sig till dessa forskningsetiska aspekter genom att vid första kontakt med respondenten gett ett informationsbrev med information om studien och dess syfte samt förtydligt att deras deltagande är frivilligt och att de kan avsluta studien när som helst. Vid intervjuerna så blev informanterna återigen informerade om detta samt att det klargjordes att den informationen som uppges kommer att hållas konfidentiellt och att resultatet inte kommer att kunna kopplas till någon personligen.

Databearbetning

Då studien utgick från en hermeneutisk ansats så är det viktigt för författaren att vara medveten om att analysen och tolkningsprocessen aldrig blir färdig då den alltid kommer kunna tolkas flera gånger om. Det gör att det är viktigt att ha en välplanerad dataanalys för att undvika risken för att drunkna i den insamlade datan (Allwood & Erikson, 2010). En av dessa metoder för dataanalys är den tematiska innehållanalysen som i stora drag handlar om att forskaren ska urskilja olika teman och koder från den insamlade datan. Viktigt att minnas är att det handlar om vad som sägs och inte hur det sägs. Genom att ha läst den transkriberade texten flera gånger så skapas det en helhet och förståelse för materialet. Därefter kan olika nyckelbegrepp eller koder hittas med hjälp utav färgkodning. Det innebär att de nyckelbegrepp som anses vara relevanta från den transkriberade texten i slutändan sätts ihop till olika teman (Bryman, 2011).

Studien hade totalt 42 sidor transkriberad text. Genom att använda den tematiska innehållanalysen så gynnades även den hermeneutiska cirkeln då det möjliggjorde att transkriberingen analyserades både i delar och i sin helhet. Efter att ha gått igenom varje intervjupersons transkriberade text ett flertal gånger skapades en helhetsbild av det insamlade materialet. Därefter färgmarkerades de meningar som var relevant för studiens syfte. I dessa meningar fann man koder eller subteman som sammanfattade textens innehåll. Baserat på koderna så kunde teman skapas för att fånga kodernas gemensamma essens. Temat *upplevelser* är baserat på informanternas upplevelser kring hur de ser på sig själva som kvinnor med slöja samt vilken social identitet som de upplever att andra tillskriver dem. Det andra temat, *bemötande*, grundar sig på de olika bemötanden som informanterna upplevde i deras arbetsliv ifrån olika aktörer såsom chefer, kollegor och kunder. Det tredje temat, *samhällets påverkan*, grundar sig i vilken betydelse samhället har i att kvinnor med slöja ska bli accepterade på den svenska arbetsmarknaden. I det sista temat, *reaktion*, tas kvinnornas reaktioner till dessa motgångar och diskriminering på arbetsmarknaden. Totalt skapades fyra teman som är baserade på 14 subteman.

En viktig del av att uppnå en bra kvalitet i studie var att förhålla sig till begreppen validitet och reliabilitet. Inom kvalitativ forskning kan man ibland använda sig av begreppen trovärdighet (istället för validitet) och tillförlitlighet (istället för reliabilitet) då dessa är mer anpassade för kvalitativa studier. Då detta var en kvalitativ studie så användes begreppen trovärdighet och tillförlitlighet då dessa passade bättre in i studiens syfte. Författaren hade därför inte utfört någon deltagarvalidering eller interbedömarreliabilitetstest då studien inte använde sig utav begreppen validitet och reliabilitet. Istället för att uppnå trovärdighet så var studiens författare medveten i analysen om sin förförståelse samt höll sig kritisk till empirin. För att uppnå tillförlitlighet så behövde författaren se till så att studien och dess resultat var prövbart. Viktigt att notera är att prövbart inte är samma sak som repeterbart.

Resultat

Studiens resultat var grundad på åtta fullständiga intervjuer om kvinnornas upplevelser av att arbeta med slöja på den svenska arbetsmarknaden. Detta kommer redovisas i följande avsnitt. Avsnittet är uppdelat i fyra underrubriker som står för de fyra teman som studien har. I varje tema presenteras dem relevanta subteman som är uppbyggd på nyckelbegrepp från kvinnornas upplevelser. För att underlätta för läsaren samt skapa en helhetsbild så redovisar Tabell 1 vilka subteman som de olika teman är baserade på.

Tabell 1

Temana och subtemana som identifierades genom åtta intervjuer

Temana	Subteman
Upplevelser	Social identitet Självbild Kränkningar Vi mot dem Interpersonell diskriminering
Bemötande	Kön Klass Kvotering Chefer och ledarskap
Samhällets påverkan	Media Politik
Reaktion	Kamp Motbevisa Arbetsmotivation

Upplevelser

Temat är baserat på de upplevelser som informanterna hade om sig själva samt vilka upplevelser de hade av att befinna sig arbetsmarknaden.

Social identitet. Intervjupersonerna upplevde att de ofta behövde försvara sig mot olika fördomar och stereotyper som många i deras arbetsmiljö hade om kvinnor med slöja. Fördomarna har handlat om deras religion där andra har kommenterat på att kvinnorna måste vara förtryckta då de bär slöja. Kvinnorna fick också uppleva att de underminerades på grund av stereotyper som folk hade om att människor från andra bakgrunder:

De tror att jag inte vet allt eftersom jag kommer från en annan bakgrund och de antar en massa saker utan att ens fråga mig. De har en klar bild av vem jag är för att jag bär slöja.

Dessa upplevelser tolkades som att kvinnorna blev tillskrivna en social identitet av sin omgivning, en identitet som de själva inte kände sig tillhör. Upplevelserna gjorde att många utav kvinnorna fann sina arbetsliv som stressfulla då de försökte bryta denna sociala identitet

som de tillskrevs. Detta kunde ske redan vid intervjun då en mindre del av kvinnor påtalade att de behövde försäkra arbetsgivaren om att de, utöver sin kompetens, inte tillhör den stereotypiska bilden av beslöjade kvinnor. Denna bild som kvinnorna stötte på handlade om att arbetsgivare och kollegor såg dem som förtryckta och mindre kompetenta:

Jag behöver alltid anstränga mig för att bevisa att jag också är en människa. På jobbintervjuer behöver jag berätta att jag inte kommer vara jobbig eller ställa till problem för jag måste typ bryta den bilden som dom har om mig.

Kvinnorna påtalade också att det fanns en känsla av att en del utav människorna i deras arbetsliv var osäkra i hur de skulle bemöta kvinnor som bar slöja. Denna osäkerhet resulterade i att intervjupersonerna fick bemöta olika kommentarer och beteenden ifrån sina kollegor. Detta då kollegorna ifrågasatte deras val av att bära slöja och gjorde sina egna antagande.

Det är inte bara arbetsgivare och kollegor som kom med denna typ av kommentarer. För de informanter som arbetade med kunder upplevde också kommentarer från kunder gällande deras sociala identitet. För många handlade det om att kunderna bemötte dem på ett specifikt sätt som i många fall upplevdes som kränkande och diskriminerande. Trots detta blev det för många av kvinnorna blivit en vana att alltid bli tillskriven en viss social identitet och vissa har till och med accepterade detta som en del av deras arbetsliv:

Ibland får jag frågan varför jag har slöja, att jag borde ta av den och att har man slöja så är man förtryckt. Att vi inte kan bestämma något hemma och att vi inte har rätt till något. Så då måste jag förklara för de att det inte är så. Att det här är mitt beslut och att det är bara jag som kan bestämma det. Jag måste alltid förändra deras syn...

Intervjupersonerna påtalade också att även deras arbets kvalifikationer underminerades på grund av denna sociala identitet. Detta då kunder och kollegor såg dem som mindre kompetenta vilket gjorde att kvinnorna upplevde en större press på sig själva om att prestera för att motbevisa denna bild:

En gång när jag skulle hålla i ett möte och kliv in så sa kunden att vi vänta på den projektansvariga och när jag sa att det var jag så svarade han med att han trodde att jag var praktikant eller assistent.

Självbild. Nästan alla kvinnor beskrev slöjan som en symbol för deras religion samt att de bar den med stolthet. Vid frågan så svarade alla informanter att slöjbärandet var deras egna val och att de kunde ta av den om de så ville. För alla intervjupersoner så var också slöjan en viktig del i deras identitet och självbild då de inte kunde se sig själva utan den. För många utav kvinnorna så var det viktigt att uppmärksamma att det inte var ett alternativ för dem att ta av sig sin slöja då det skulle resultera i att deras självbild skulle påverkas negativt: "den [slöjan] är min identitet, jag känner mig naken utan den".

Kvinnorna blev också tillfrågade om de skulle ta av sig sin slöja om det gynnade deras arbetsutveckling. Majoriteten svarade att de inte skulle göra det då valet att ta bort slöjan skulle resultera i en känsla av förlorad identitet. Detta då slöjan var en viktig del i att

praktisera sin religion. Det fanns heller ingen indikation på att kvinnorna upplevde något förtryck från sin familj eller släkt i att behöva bära slöja utan tvärtom. Kvinnorna hade blivit uppmanade av sin familj att vänta med att ta på sig sin slöja tills de förstod dess betydelse. När informanterna blev tillfrågade om de skulle ta av sig sin slöja ifall deras en arbetsgivare ställde det kravet så svarade nästan alla att de inte skulle göra det. För kvinnorna var det också upprörande om en arbetsgivare skulle ställa ett sådant krav då de ansåg det som kränkande mot friheten att få klä sig som man vill:

Tar jag bort den [slöjan] tar jag ju bort en del av min identitet. ... Det tycker inte jag att en arbetsgivare ska kunna säga. Det är typ maktmissbruk enligt mig för då styr man ju över vissa kvinnors rättigheter att få klä sig som de vill.

Informanterna hade också upplevt händelser som kunde anses påverka deras självbild negativt. Det handlade om att människor har tillskrivit dem en social identitet där de ses som mindre kompetenta och i vissa fall blir de bemöta med olika stereotyper. Detta kan tolkas som att kvinnornas självbild blir påverkade negativt på grund av deras arbetsmiljö:

Folk tror ibland, de ignoranta människorna, att jag bara är en tolk och typ förminskar mig. Jag kan också få kommentarer när jag frågar om någon behöver hjälp ifall jag kan svenska eller så börjar de prata långsamt för de tror att jag inte kan.

Kränkningar. Informanterna beskrev en tydlig bild av hur de blev bemöta av kunder och kollegor där dem ofta kände sig kränkta. Här kan den strukturella diskrimineringen, som nämnts i tidigare forskning, tydas då diskrimineringen som kvinnorna upplevde handlade om olika kulturella formationer så som kränkande stereotyper från kunder och diskriminerande arbetsplatsnormer. För kvinnorna kunde dessa bemötanden ofta ha en koppling till deras slöjbärande och etnicitet:

Jag fick ibland höra kommentarer från folk som inte ville blir betjänade av mig på grund av min slöja och som gav elaka kommentarer typ som att fråga mig om det snart var påsk eftersom jag såg ut som en påskkärring.

Kvinnornas upplevde att dessa beteenden från kollegor handlade om att deras anställning ifrågasattes och att deras kompetens underminerades. I vissa fall var även kollegorna passivt aggressiva eller försökt provocera fram en reaktion hos kvinnorna genom kränkande beteenden och fördomar. Detta har resulterat i att kvinnorna upplevde en sämre arbetsmiljö då dessa beteenden påverkade deras relation till vissa kollegor:

En händelse som hände var att en kollega kom fram till mig en gång och satte sig nästan i mitt knä. Då började han förklara för mig att i Sverige har vi något som heter ”personal space”, något som jag som invandrar inte känner till. Då sa jag till honom att jag är född i Sverige och att jag vet vad det innebär. Då blev han tyst och gick.

Vi mot dem. I denna kod handlade det om att informanterna upplevde en "vi mot dem" känsla på arbetsplatsen. Det handlade om att vissa människor, vars etnicitet beskrevs som vita, var "okunniga" individer som enbart valde att acceptera sin egen bild och fördomar om vad kvinnor med slöja är. I många fall handlade om att kvinnorna ansågs vara förtryckta och att de behövde kämpa hårdare för att inte anses som lata:

...det finns en skillnad beroende på vart jag jobbar. I vissa områden där det är mer vita så känner man ju att det finns en annan stämning när jag kommer till jobbet jämfört med när jag jobbar i områden där det är mer invandrare.

För kvinnorna som arbetade med kunder så fanns det en skillnad i kundens bemötande beroende på deras etnicitet. De kunder som uttryckte mer negativa kommentarer angående kvinnornas etnicitet och slöjbärande var vita människor: "dock har det grävsta kommentarerna kommit från vita äldre män". Kvinnorna hade själva försökt resonera kring varför just dessa människor hade en tendens till att uttrycka mer negativa kommentarer och argumenterade för att det kanske handlar om att dessa kunder inte hade stött på någon med slöja i deras arbetsposition. Även en mindre del utav kvinnorna upplevde att "dem vita" påverkade deras arbetsmöjligheter. För en del kvinnor handlade det om att de vita kollegorna bemötte dem på ett mer fördomsfullt sätt vilket ledde till att kvinnorna behövde värma upp sina kollegor för att bli accepterad: "jag har behövt värma upp barnen ganska mycket och även personalen för att de ska kunna se mig som en människa".

Informanterna beskrev också att de vita människorna var normgivande på arbetsmarknaden framförallt på högre nivåer inom arbetsplatsen. Detta gjorde att kvinnorna ibland kände sig missplacerade på sina egna arbetsplatser vilket ökade känslan av vi mot dem:

Ibland, när jag befinner mig i dem vita rum, då kan jag tycka att det är jobbigt att jag har en slöja. ...vita rum innebär ofta att ju högre upp i företagets hierarki som du kommer i ett företag eller i en kommun desto vitare blir människorna som befinner sig och det blir också allt fler män i de högsta rummen. Det gör att jag alltid sticker ut. Jag är den röda pricken i rummet.

Interpersonell diskriminering. Informanter beskrev av de hade fått uppleva vissa typer av bemötande som hade känts som diskriminerande, men som de inte beskriver som diskriminering. Med hjälp utav den tidigare forskningen så tolkas de upplevelser som informanterna beskrivit som interpersonell diskriminering. Kvinnorna påtalade att de någon gång hade fått uppleva denna typ av diskriminering som handlade om bemötanden där personer är diskriminerande genom verbal och icke verbal kommunikation. I vissa fall har kvinnorna också fått utså fördomsfulla beteenden genom att kollegor har försökt undvika ögonkontakt och interaktion med dem. På så sätt har kvinnorna uteslutits från det sociala spelet på arbetsplatsen. Denna typ av diskriminering kallas för interpersonell diskriminering:

En del [kunder och kollegor] är kalla mot mig, typ undviker ögonkontakt och säger snabbt hej och sen hejdå. Så då märker jag att de typ håller inne något, kanske något

som de egentligen inte kan säga för att det är fördomsfullt men man kan se att de håller tillbaka något.

För kvinnor har det varit svårt att förstå vad som ligger till grund för sina kollegors diskriminerande reaktioner. Informanterna spekulerar om att det kan handla om att deras slöja eller etnicitet anses som provocerande för omgivningen: ”Sen har jag haft kollegor som har varit ganska avståndstagande, de har korta konversationer med mig och vill inte riktigt umgås. Kanske för att jag bär slöja eller för att jag är invandrare”.

Informanterna beskrev också att de hade upplevt denna typ av diskriminering ifrån rekryterare och arbetsgivare. I dessa fall så hade det handlat om att kvinnorna har haft intervjuer över telefon där rekryteraren har diskuterat deras meriter och var positivt inställda till att anställa kvinnorna. Denna attityd och inställning har sedan ändrats när kvinnorna träffade arbetsgivaren i person, något som kvinnorna trodde hade med deras slöja att göra då deras språkbrytning och namn redan vid telefonintervjun avslöjar att de har en invandrabakgrund:

Men när jag väl dyker upp på intervjun så såg jag ibland att cheferna sänkte sin blick och jag kände hur dom helt plötsligt blev jättekalla när våra ögon möttes. Ibland såg man att det var besvärligt för dom att ta mig i hand. Jag förstod inte i början varför detta hände. Dom hörde ju över telefon att jag har brytning och mitt namn är ju utländsk så dom kunde ju inte ha ett problem med att jag är utländsk. Då kände jag att det antagligen handlade om att dom såg min slöja och då passade jag plötsligt inte för tjänsten.

Bemötande

Informanter hade upplevt olika bemötande i deras arbetsliv ifrån olika aktörer såsom chefer, kollegor och kunder. Dessa bemötanden handlade om att kvinnorna upplevde att deras arbetskompetens ifrågasattes på grund av deras slöjbärande och kön. Bemötandet skiljde sig också beroende på vilken klass personen i frågan tillhörde.

Kön. För kvinnorna i studien så var slöjan en viktig del i deras femininet, men att vara kvinna, bära slöja och arbeta på den svenska arbetsmarknaden var något större delen av informanterna upplevde som en motgång. För informanterna var det tydligt att de i vissa fall blev diskriminerade, men att det svårt att avgöra om diskrimineringen skedde på grund av deras kön, religion eller etnicitet: ”på tidigare arbeten har det varit en annan arbetskultur där det kändes svårare för mig som kvinna och med slöja att utveckla mig”.

En viktig aspekt utifrån uppsatsens ämnesområde är intersektionalitet därav är det av relevans att lyfta den upplevelse som en informant hade på området. En utav informanterna ansåg att det fanns en tendens där vita kvinnliga feminister för talan i hur vidare det är rätt eller fel att bära slöja. Enligt informanten så handlade det om att svenska feminister saknar ett intersektionellt perspektiv.

Klass. För intervjupersoner som arbetade på flera arbetsplatser så upplevdes det finns en skillnad i bemötande från omgivningen beroende på vilket område kvinnorna befann sig i. Det fanns två olika områden som vardera bestod utav två skilda klasser. Områdena som bestod utav människor i medel och överklass var oftast etnicitet vita och områdena med arbetarklass

bestod utav mångkulturella människor: ”I de mångkulturella områdena så har både föräldrarna och mina kollegor slöja medan jag på de vita förskolorna sticker ut både med min hudton och min slöja”. Bemötandet från kollegor och föräldrar kunde i många fall variera beroende på vilket område kvinnorna arbetade i. I de mångkulturella områdena så fanns det både föräldrar och kollegor som bar slöja och hade en utländsk bakgrund. Det gjorde att kvinnorna kände sig mer trygga och upplevde en mer arbetstillfredsställelse jämfört med när de arbetade på arbetsplatserna i de vita områdena. Där kunde kvinnorna oftast vara den enda med en utländsk etnicitet och i många fall fanns den en upplevelse av att kollegorna inte accepterade dem:

På de avdelningar där det är mer mångkultur så är det inga problem. Där bär flera slöja, men i de svenska områdena så är jag ofta ensam mörk kvinna som dessutom har slöja och där känner man sig lite utanför även om mina kollegor inte säger något.

Kvotering. Informanterna upplevde att de i vissa fall behövde uppfylla arbetsmarknadens kvotering för mångfald på arbetsplatsen. Denna kvotering kan också ses som ett försök för arbetsgivaren att uppfylla den mångfald som den svenska arbetsmarknaden efterfrågar. Kvinnorna påpekade att de i många fall upplevde att deras största uppgift på arbetet var att uppfylla just denna kvotering. Detta resulterade i att en del av kvinnorna kände sig kränkta och utnyttjade samtidigt som de ifrågasatte sin egen kompetens:

Hos kommunen så tycker jag att jag ibland kan bli ett kvoteringsoffer, bara för att jag har en bakgrund och kan ett visst språk så får jag jobba på de områdena där sådant behövs. Hade jag varit vit så hade jag ju inte ha blivit anställd baserat på att jag är vit, då hade jag behövt förlita mig på mina meriter.

Det fanns också en känsla av frustration över att arbetsmarknaden behöver ha denna kvotering. För kvinnorna så bidrog kvoteringen i många fall till stigmatisering och att både de själva och kollegor har ifrågasatt deras anställning. För kvinnorna saknades det just nu den mångfald på arbetsplatsen som de ansåg behövs för att arbetsmarknaden ska kunna utvecklas:

På mitt jobb nu kan det bli riktigt tröttsamt då företaget alltid vill att jag ska vara med på årsredovisningar och mångfaldsarbeten då jag är typ en av två som har en invandrarbakgrund. Man blir typ kränkt, jag känner mig utnyttjad och det är tröttsamt. Jag känner mig som en del av deras kvot.

Trots detta så påtalade intervjupersonerna att de försöker vända denna kvotering till något positivt då det i vissa fall kan leda till fler arbetsmöjligheter, något som det inte alltid finns så gott om: ”Just nu känns det som en fördel [att bära slöja] för att som sagt många företag vill uppfylla sin mångfalds kvot”.

Chefer och ledarskap. Trots att kvinnorna hade upplevt kränkande och diskriminerande beteenden i sitt arbetsliv så fanns det positiva upplevelser gällande deras nuvarande chefer. Cheferna har varit hjälpsamma i att förmedla när det har varit konflikter mellan kvinnorna och andra kollegor eller kunder:

... då gick jag till min chef som pratade med min kollega och efter det så kom han [kollegan] till mig för att diskutera, men det krävdes att min chef hjälpte mig. Annars hade han [kollegan] antagligen försatt ignorera mig.

Upplevelserna talade för att cheferna verkade vara medvetna om att det är tuffare för kvinnorna i arbetet och att de därför vill hjälpa sina medarbetare genom att föra dialoger och visa nolltolerans mot fördomsfulla beteenden på arbetsplatsen:

... alla mina chefer har varit bra. Min chef som jag har nu hade en gång en föreläsning i en stor aula för hela vårt företag och då fick han en fråga om slöja och då svarade han att han inte har tolkningsföreträde till ämnet då han är vit man. Det tyckte jag var ett riktigt bra svar.

Cheferna har också varit måna om att se till att kvinnorna trivs på arbetsplatsen. Kvinnorna beskrev chefernas stöd som en viktig del i att det fortfarande arbetar kvar samt att de själva har haft fördomar om att chefer brukar hantera slöjbärandet oprofessionellt. Det gör att kvinnorna känner sig mer trygga på arbetsplatsen då de vet att det finns stöd ifrån sina chefer ifall något skulle uppstå:

Alla de chefer som jag har haft har än så länge varit väldigt positiva och de är måna om att höra hur jag trivs och så vidare. Jag är faktiskt chockad för man får ju ofta höra att cheferna kan vara riktigt jobbiga, men mina har varit jättebra.

Viktigt att notera är att inte alla kvinnor hade samma positiva upplevelser av sina chefer. För en del av informanterna så fanns det erfarenhet och händelser där vissa chefer har haft det svårare att hantera den diskriminering som kvinnorna har utsatts för. Enligt kvinnorna så har cheferna inte tagit klagomålen på allvar och försökt att neutralisera situationen genom att lägga skulden på kvinnorna och då påstå att de har misstolkat situationen. För informanterna blir det naturligt att reflekterar över om situationen hade sett likadan ut om det hade gällt någon annan typ av diskriminering eller om bemötande är kopplat till deras slöjbärande:

På de avdelningar där det mest var vita barn så kunde jag också märka att cheferna var sämre på att hantera diskriminering och när jag kom med klagomål så hade jag fel för jag måste ha misstolkat situationen. Så där tror jag att om jag inte hade burit slöja så kanske det skulle ha sett annorlunda ut.

Samhällets påverkan

För informanterna hade samhället en viktig roll i hur dem blir bemötta i arbetslivet. Detta då de upplevde att kollegor, kunder och chefer påverkades av olika faktorer i samhället.

Media. Att media har en roll i hur samhället ser på muslimer är något som informanter tar upp samt att de fanns en rädsla för vad det media skriver. Kvinnorna nämnde att när terroristattacken i Stockholm skedde så fanns det en rädsla för att dem ansvariga var muslimer så skulle det ha en negativ inverkan på deras liv. Rädslan ligger då i vad media skulle rapportera om händelserna. Enligt kvinnorna så är median snabb med att måla upp alla muslimer som syndabockar vilket gör att en hel religion får stå till svar för några få individers handlingar. Det gör att media påverkar samhällets syn på muslimer och då informanterna bär slöja så bär dem en tydlig symbol för islam:

Sen när det händer något i världen så blir jag rädd om det är en muslim. När terrordådet hände i Stockholm så var jag så rädd att det var en muslim för jag vet att om en muslim har gjort något så kommer vi alla få lida. Vi kommer bli spottade på, skrikan på...

Enligt kvinnornas uppfattning så hade media en stor roll i hur deras kollegor och kunder såg på dem. Att de fördomar och den diskriminering som de får utstå har till stor del sin grund i att människor väljer att lyssna på den bild som media målar upp, trots att bilden sällan är nyanserad. Informanterna har också erfaret att vissa människor, i många fall svenskar, har lättare för att ta till sig och agera på den information som media sprider:

När vi har SO i skolan så hör man ibland hur eleverna diskuterar invandrare. Många svenskar brukar framförallt ha en sämre bild av invandrare och det tror jag handlar om att de kanske inte känner eller umgås med lika många invandrare. Sen har de nog fått lära sig mycket också från det media säger. Därför är det viktigt tycker jag att jag pratar med både elever och lärare om islam och muslimer.

Politik. Precis som media så har den svenska politiken en roll i hur kvinnorna upplevde att de bemöttes i arbetslivet. Informanterna beskriver sig ha erfarenhet av olika händelser som visar på att vissa kollegor och kunder har högerextremistiska syner som i sin tur tros ha sporrats av media. Erfarenheterna har handlat om att kunder har ibland genom verbala kommentarer uttryckt ett missnöje över att behöva få ta hjälp av en kvinna med slöja och då uttalat politiska åsikter. I andra fall så har kunderna försökt att provocera kvinnorna i syfte att få fram en reaktion. För kvinnorna blir det en tung arbetsbörda av att behöva hantera kunder som dessa och i många fall försöker de att undvika situationer som skulle kunna leda till konflikt:

Sen har det också varit så att jag kanske sitter med en kund och så blir det tyst. Då kan kunden helt plötsligt börja prata om SD. En gång tog en man fram en bricka där det stod SD, han ville typ provocera mig. Jag visste ju det så jag sa inget.

Reaktion

Kvinnornas reaktion till dessa motgångar och diskriminering på arbetsmarknaden ledde till en kamp för acceptans och ett behov av att behöva motbevisa fördomar. Detta kan tolkas som att kvinnorna i vissa fall upplevde en försämrad psykosocial arbetsmiljö då deras arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse påverkades av dessa upplevelser och bemötande.

Kampen. För informanterna så fanns det en upplevelse av att hela tiden behöva vara den trevliga kollegan som alltid ställer upp då det fanns en rädsla av att stämplas som den besvärliga och otacksamma invandraren. Samtidigt ville kvinnorna ändra denna bild, men hade fullt upp att stå emot dessa förväntningar och stereotyper. Det fanns också en tydlig åsikt om att svenskar behöver kämpa mindre än människor med invandrarbakgrund: ”Dock som utländsk så får jag inte samma chans att utveckla mig som svenskar och jag prioriteras inte på samma sätt. Självklart ska man prioritera svenskar, men vi andra ska kanske inte behöva lida”.

Intervjupersonerna påpekade att deras arbetsliv bestod utav olika kamper, en kamp mot normer, en kamp om rättigheter och en kamp mot stereotyper. Denna kamp var dock inget nytt då nästan alla kvinnor påpekar att sedan de tog på sig sin slöja har behövt kämpa för sina rättigheter och acceptans i samhället. Eftersom nästan alla informanter tog på sig sin slöja innan de blev myndiga så började kampen om acceptans redan i skolan. Skillnaden nu är att kampen har flyttats från skolgården till arbetsplatsen: ”Elaka kommentarer [från kunder] är inget nytt, det har jag fått höra hela mitt liv. Jag är van nu”.

Kvinnorna påtalade också att det ibland vara en kamp att söka jobb. Det handlade ofta om att kvinnorna upplevde arbetsmarknaden som tuffare för dem då de behöver kämpa emot olika stereotyper:

I Sverige ses jag ofta som förtryckt för att jag bär slöja och det märktes också när jag sökte jobb. Det gjorde att jag hela tiden behövde kämpa extra på intervjuerna för jag visste att de satt och dömde mig.

Motbevisa. Kvinnorna upplevde att de behövde bevisa att de, som muslimer, kan utföra sitt jobb trots sin slöja. Det handlade framförallt om att motbevisa fördomar som vissa har om muslimer. Trots att kvinnorna beskrev sin religion som en viktig del i deras liv och som de var stolta över att tillhöra så upplevde kvinnorna att religionen och etnicitet påverkade deras arbetsliv på grund av andras stigmatisering då människor inte kunde separera individen från religionen. Detta då kollegor och chefer underminerade kvinnornas kompetens på grund av att de bar slöja: ”Jag måste motbevisa alla de fördomar som folk har eftersom jag är svart och muslim med slöja”.

Trots kvinnornas upplevelser så påtalade dem att de försökte se bortom diskrimineringen och istället välja att bemöta sina kollegor professionellt. Detta då de inte anser att det gör någon nytta att de själva betar sig oprofessionellt och försöker istället att vara ett gott exempel på arbetsplatsen:

Med mina kollegor är det nu ganska bra, det är några två-tre som det inte funkar så bra med. Om jag hälsar på morgonen eller om vi pratar på ett personalmöte så försöker de

låta bli att prata med mig och ignorera mig. Men jag hälsar ändå, för de måste veta att jag inte bryr mig för jag jobbar också här, jag är deras kollega oavsett vad dem tycker.

Arbetsmotivation. Många av de fördomar och kommentarer som informanterna utsattes för gjorde att kvinnorna upplevde ett behov av att försvara sig mot sina kollegor. Detta påverkade i sin tur deras arbetstillfredsställelse då arbetsplatsen blev mer stressfullt och mindre tryggt:

Jag får ofta frågor ifrån dem [kollegorna] om jag är tvingad till att bära slöja eller om det är någon annans val. De frågorna blir jag trött på att hela tiden besvara, som att jag hela tiden måste försvara mitt beslut att bära slöja.

För kvinnorna så fanns det ibland ingen mening med att ta sig an kampen om att bli accepterad på arbetsplatsen som slöjbärande. Kvinnorna beskrev en känsla av hopplöshet över det faktum att arbetsmarknaden inte har kommit längre i sitt arbete om att skapa bättre förutsättningar för mångfald. För kvinnorna så kan det ibland innebära att slöjan påverkar deras arbetsmöjligheter negativt: ”Det finns inga fördelar med slöja i Sverige. Jag måste alltid försvara mitt val av att bära slöja. Det är 2019 och jag behöver fortfarande försvara mitt beslut att bära slöja på arbetsplatsen”.

Diskussion

Denna studies syfte och frågeställning har varit att skapa en förståelse för vilka upplevelser som kvinnor med slöja har av att arbeta på den svenska arbetsmarknaden och hur detta i sin tur påverkar deras arbetsmiljö. Detta har tagits fram och redovisats med hjälp utav ett sociologiskt perspektiv. För att klargöra hur resultatet har gett svar på studiens syfte och frågeställning så kommer resultatet i följande text att diskuteras i förhållande till en del av studiens tidigare forskning. Därefter följer en diskussion kring metodvalen som har gjorts. I slutet av avsnittet kommer förslag för vidare forskning på området. Författarens egna reflektioner kommer också att tas in i hela avsnittet.

Resultatdiskussion

Som sammanfattning och svar på studiens första frågeställning så summerar författaren informanternas upplevelser av att arbeta på en svensk arbetsplats med slöja som följande. Genom hela resultatet kan man se att det finns olika intersektionella aspekter som ”slår” mot varandra och som tillsammans synliggör hur kvinnor med slöja blir diskriminerade på grund av sitt slöjbärande. Kvinnorna beskrev att de hade en positiv självbild i sitt privatliv, men som ifrågasattes i deras arbetsliv. Detta då de utsattes för en tillskriven social identitet som beskrevs vara uppbyggd på andra människors fördomar och stigmatisering kring kvinnor med slöja. Som resultat hade informanterna fått uppleva kränkningar, olika typer av diskriminering och en kamp om att bli accepterad som slöjbärande på svenska arbetsplatser. Grund för dessa upplevelser och bemötanden ligger i hur samhället har valt att se på kvinnor med slöja. Media och politik har en stor roll i hur islam som religion och kvinnor med slöja speglas i samhället.

Det är därför viktigt att människor är källkritiska och ser över sina fördomar då det finns en risk att vi agerar på detta medvetet och omedvetet både i vårt privatliv och i vårt arbetsliv. Utifrån den andra frågeställningen om hur vidare kvinnornas upplevelser påverkar deras arbetsmiljö så talar resultatet för att kvinnorna får en mer stressfull arbetsplats på grund av deras upplevelser av att arbeta med slöja. Detta påverkar kvinnornas arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse negativt. En del utav kvinnorna har också fått erfara tillfällen där deras slöja har hindrat de från att få inträde på arbetsmarknaden. Detta då arbetsgivare har indikerat att de inte accepterar att kvinnorna arbetar med slöja. Även detta har en negativ påverkan på kvinnornas arbetsmiljö då de nekas inträde till det.

Baserat på resultat som framkommit i denna studie kan man se att det finns en koppling mellan studiens resultat och den tidigare forskningen. I resultatet togs det upp att informanterna ansåg att media hade viktig roll i hur samhället och människor såg på muslimer. Dessa upplevelser är likt det resultat som Sander (2006) fick i sin studie. Där upplevde svenska muslimer att media spelade en viktig roll i spridningen av rädsla och våldshandlingar mot muslimer i västvärlden. Media ansågs också vara en av de största anledningarna till att den negativa bilden av muslimer ökade. Denna mediabild kan ses som en utav anledningarna till att kvinnorna upplevde arbetsmarknaden som en kamp för acceptans. Enligt informanterna har de behövt kämpa för att bli accepterad för sitt slöjbärande. Detta har slitit på informanterna som tillslut har kommit fram till att de aldrig kommer bli accepterade på arbetsmarknaden. Detta resultat är likt det resultat som Reeves et al. (2012) kom fram till i sin studie om att kvinnor med hijab hade fler negativa upplevelser och erfarenheter av intolerans och diskriminering på arbetsplatsen jämfört med kvinnor utan slöja. Det kan finnas flera bakomliggande faktorer till varför informanterna upplevde en kamp om acceptans. Som resultatet visade så har informanterna själva reflekterat över om det är deras hudton, kön eller religion som är den grundläggande faktorn bakom diskrimineringen. I många fall så kanske det inte bara är slöjan som provocerar utan att det också handlar om de olika fördomar och stereotyper som människor har om kön, etnicitet och religion. I Halrynjo och Jonker (2016) studie så var de inne på ett liknande spår och ville undersöka om det fanns ett intersektionellt perspektiv i de diskrimineringsfall som handlade om hijab. Studien fann att de flesta fallen enbart blev klassade som religiös diskriminering när fallen egentligen handlade om både kön och religion. Detta kan beskrivas som oroväckande då jämställdhetsorganen i länderna ansågs sakna ett intersektionellt perspektiv. Baserat på detta kan informanternas kamp om acceptans ha att göra med att det finns en brist på ett intersektionellt perspektiv på den svenska arbetsmarknaden. Denna brist kan förklara varför kvinnorna har fått uppleva kränkande och/eller diskriminerande bemötande i sitt arbetsliv.

Som redovisats i resultatet så upplevde alla informanter att de vid något tillfälle under sin arbetskarriär hade upplevt interpersonell diskriminering. Upplevelserna handlade främst om att kollegor hade påvisat fördomsfulla beteenden genom att undvika interaktion och ögonkontakt med kvinnorna. Ett liknande resultat förekom i King och Ahmad (2010) studie där de ville undersöka interpersonell diskriminering mot muslimska jobbansökningar. Där kunde de se att arbetsgivarna agerade mer interpersonell diskriminering mot arbetssökande muslimer genom att undvika ögonkontakt och minimera interaktioner. Denna typ av diskriminering är alltså inte ovanligt för muslimer att få utstå. Baserat på kvinnornas upplevelser så kan det också tydas att dem har blivit utsatta för kulturell diskriminering genom att ha behövt utstå kränkningar och stereotyper ifrån sina kollegor. Trots detta så påpekar informanterna i denna studie att de försökte bortse från diskrimineringen och istället agera professionellt på sina arbetsplatser. Att informanterna agerar på detta sätt kan handla om att kvinnorna är vana vid att bemötas på detta sätt och har därmed normaliserat denna typ av diskriminering.

En annan viktig del att lyfta från resultatet är att informanterna hade upplevt kränkande bemötande från kunder och kollegor. I vissa fall beskrev informanterna att en del kollegor hade varit aggressiva och provocerande i syfte att skapa en reaktion hos kvinnorna. I Koura (2016) studie så framkom ett liknande resultat när hon ville undersöka vilka barriärer som kvinnorna mötte på sina arbetsplatser. En av dessa barriär var den mikroaggression som hennes informanter fick utstå. Denna typ av aggression handlade om att kollegor försökte provocera fram reaktioner ifrån kvinnorna eller genom att uttala diskriminerande kommentarer. Detta är ett slående liknande resultat till det som kvinnorna i denna studie har upplevt då dessa beteenden och bemötande hade en negativ påverkan på informanternas arbetsmiljö. Denna typ av beteende från informanternas sina kollegor kan göra att kvinnorna upplever ett bristande socialt stöd från sina kollegor. Även om ingen av kvinnorna tog upp det nu så anser författaren att det finns en risk för att ett fortsatt bristande socialt stöd från kollegor kan leda till mer stress i arbetslivet.

Metoddiskussion

Baserat på studiens frågeställningar “vilka upplevelser har kvinnor av att jobba på en arbetsplats med slöja?” och ” kan dessa upplevelser påverka kvinnornas arbetsmiljö?” så var kvalitativ metod den mest lämpliga metoden då syftet var att söka den förståelse för informanternas upplevelser. Genom att göra studien kvalitativ så fick intervjupersonerna mer frihet i att uttrycka sina personliga åsikter samt att det gav en mer djupgående inblick i kvinnornas upplevelser. En kvantitativ metod kunde ha resulterat i mer generella svar samt att kvinnorna inte hade haft samma möjlighet att uttrycka sina upplevelser. För att på bästa sätt samla in kvinnornas upplevelser så användes semistrukturerade intervjuer. Som Alvehus (2013) beskriver så har informanterna vid semistrukturerade intervjuer större möjlighet att påverka intervjuens innehåll. En reflektion kring nackdelar med att intervjua är att det kan uppstå intervjuareffekt där personen som intervjuas inte säger allt den känner om ämnet. Med det sagt så intervjuades informanterna på neutrala ställen för att minimera risken för att det skulle känna sig obekväma med att prata om ämnet. Studiens intervjuguide bestod utav frågor vars syfte var att besvara studiens syfte och frågeställningar. Dess innehåll kan i efterhand ses ha några ledande frågor, men eftersom informanterna ändå fick svara med sina egna ord så tros detta inte påverka resultatets trovärdighet.

Som tidigare nämnt så var en utmaning med denna studie att hitta deltagare. Trots författarens försök att skapa kontakt genom sociala media och med olika muslimska församlingar så var det svårt att hitta kvinnor som ville delta. En del kvinnor svarade med att det var upptagna med sina jobb och hade därför inte tid att ställa upp. Andra uttryckte att det var osäkra på om de ville diskutera ämnet då det var känsligt att prata om slöjan. Tillslut, genom ett snöbollsurval, så kunde totalt åtta kvinnor hittas. Precis som Alvehus (2013) tar upp så finns det risker med att använda sig utav ett snöbollsurval. Då man använder sig utav personer som man redan har varit i kontakt med som i sin tur hjälper till att hitta ytterligare personer som kan ställa upp så kan urvalet bli homogent. Det innebär att informanterna är samma typ av människor. Då syftet med studien var att få fram en specifik grupps upplevelser (kvinnor med slöja) om ett specifikt ämne (arbeta med slöja) så var studien redan från början ute efter ett urval som var homogent. Att en del av kvinnorna dessutom känner varandra innebär att det finns en risk för att de har gemensamma synpunkter om ämnet. Trots detta vill de argumenteras för att resultatet fortfarande visar på att kvinnorna har olika upplevelser. Detta då de jobbar inom olika områden på arbetsmarknaden och har därför kommit i kontakt med olika människor. För att inte bryta mot några etiska principer såsom konfidentialitetskravet så

redovisades det inte i resultatet vilken intervjuperson som har sagt citaten. Detta då författaren anser att det minimerar risken för att resultatet ska kunna kopplas till enskilda individer speciellt i detta fall då en del utav kvinnorna känner varandra. Då studien hade åtta informanter så är det värt att diskutera om resultatet hade sett annorlunda ut med fler deltagare samt om studiens trovärdighet hade påverkats av det. På grund av svårigheten i att hitta kvinnor som ville delta i intervjun så kan antalet deltagare ses som en svaghet. Däremot så upplever författaren att mättnadsgraden nåddes och att resultatet är trovärdigt då studiens syfte och frågeställningar besvarades.

Trots att studiens ämne kan ses som känsligt så uttryckte alla informanter vikten av att fler människor engagerar sig i ämnet kring kvinnor med slöja på den svenska arbetsmarknaden. För kvinnorna var det viktigt att få ge sina egna synpunkter kring ämnet och deras engagemang för studiens frågeställningar ses, enligt författaren, som studiens största styrka. Detta då informanternas engagemang och ärlighet kring ämnet gav ett trovärdigt resultat som också stämmer överens med tidigare forskning.

Genom att använda en hermeneutisk ansats så har forskaren kunnat tolka sin insamlade data och ge läsaren en förståelse för ämnet. Som Symon och Cassell (2012) beskriver så har forskaren en stor roll i denna ansats då man anser att alla har en förförståelse kring ett fenomen. Det innebär att det är min förförståelse som forskare som avgör hur den insamlade datan tolkas. Allwood och Erikson (2010) tar upp att den hermeneutiska cirkeln är viktig för att man ska kunna skapa en förståelse för sitt fenomen. Det handlar om att både kunna se delarna och helheten i ett fenomen. Genom att ha använt den hermeneutiska cirkeln så har författaren under hela forskningsprocessen försökt förstå hur förhållandet mellan de olika delarna och helheten ser ut. Det är detta tillsammans med författarens förförståelse som ligger till grund för hur den har tolkat sitt insamlade material.

Inom kvalitativ forskning så kan man dra slutsatser på olika sätt, bland annat genom *deduktion* eller *induktion*. Deduktion handlar om att man utgår från premisser som kan vara sanna och som man därefter drar en logisk slutsats från. Induktion handlar om att man ska ta fram sitt empiriska material och därefter drar generella slutsatser från (Creswell, 2013). Då denna studie består utav olika premisser, i enlighet med den hermeneutisk ansats, så blir det naturligt för studien att använda sig av ett deduktivt förhållningssätt. Som tidigare nämnt så har denna studie utgått ifrån begreppen trovärdig- och tillförlitlighet istället för validitet och reliabilitet. Enligt Malterud (2014) så ska hela studiens händelseförlopp beskrivas samt att man är medveten om sin förförståelse. Hur tillförlitlig studien är handlar om hur vidare den är prövbar. Resultatet anser som trovärdigt då författaren under hela analysen har varit medveten om min förförståelse samt beskrivit hur hela studiens händelseförlopp har sett ut. Även studiens tillförlitlighet anses vara hög då den tåls att prövas om samt att en stor del av resultatet kan ses i tidigare forskning.

Vidare forskning

Att hitta relevant tidigare forskning om ämnet visade sig vara svårare än väntat. Detta då kvinnor med slöja oftast blir intervjuade kring sina generella upplevelser av att bära slöja i västvärlden istället för att fokusera på vilket klimat de möts av på arbetsmarknaden. I större delen av den tidigare forskningen så tar även författarna upp att det brister i forskningen när det kommer till att ta reda på vilka upplevelser kvinnor med slöja har av att arbeta på den västerländska marknaden. Vad detta beror på är svårt att säga, men som många påpekar så ökar antalet arbetande kvinnor med slöja. Detta anser författaren vara en viktig del i att det behöver fortsätta forskas om just detta område. Något som också är viktigt att notera är att

majoriteten av den forskning som gjort kring detta ämne är främst amerikanska studier. Med denna uppsats hoppas författaren kunna ge en röst till kvinnor med slöja samt bidra till inspiration för vidare forskning kring ämnet främst i Sverige då det finns för lite svenska studier. Ett förslag är att undersöka om det finns någon skillnad i hur kvinnor med slöja blir bemötta på den svenska arbetsmarknaden beroende på deras utbildningsnivå. Slutligen bör det nämnas att även om Sverige arbetar för en arbetsmarknad som är diskrimineringsfri för kvinnor med slöja så finns det fortfarande en del att arbeta med. Detta är något som vi som samhälle behöver lyfta och arbeta med tillsammans.

Referenser

- Ahmadi, F., & Palm, I. (2018). *Mångfaldsbarometern 2018*. Gävle: Högskolan i Gävle.
- Allwood, C.M., & Erikson, M.G. (2017). *Grundläggande vetenskapsteori: För psykologi och andra beteendevetenskaper*. (Andra upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Burns, T. (2005). *Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor*. Forskningsinstitutet SSKH Notat.
- Burns, T., Lipponen, S., Lilja, M., & Machado, N. (2007). *Den osynliga muren: Om strukturell diskriminering i arbetslivet*. In *Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor*. Uppsala: ACTA UNIVERSITATIS UPSALIENSIS (Uppsala University Publications).
- Creswell, J.W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (3., [updated] ed.) Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Cullberg Weston, M. (2005). *Ditt inre centrum: Om självkänsla, självbild och konturen av ditt själv*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- European Union law. (2017). *Mål C-157/15*. Hämtad från <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>
- European Union law. (2017). *Mål C-188/15*. Hämtad från <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1556786652570&uri=CELEX:62015CJ0188>
- Ghumman, S., & Jackson, L. (2010). The downside of religious attire: The Muslim headscarf and expectations of obtaining employment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 4-23.
- Goffman, E. (2014). *Stigma: Den avvikandes roll och identitet*. (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Göransson, A. (2010). *Kvinna utan slöja fick fyra gånger fler jobb*. Hämtad från <https://www.metrojobb.se/artikel/6437-kvinna-utan-sl%C3%B6ja-fick-fyra-g%C3%A5nger-fler-jobb>
- Halrynjo, S., & Jonker, M. (2015). Naming and framing of intersectionality in hijab cases: Does it matter? An analysis of discrimination cases in Scandinavia and the Netherlands. *Gender Work and Organization*, 23(3), 278–295.

- Hebl, M.R., Foster, J.B., Mannix, L.M., & Dovidio, J.F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias towards homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815–825.
- King, E., & Ahmad, A. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63(4), 881–906.
- Koo, G.Y. (2014). Women as subject of defiance and everyday politics of hijab as dress code in modern Iran. *Asian Women*, 30(4), 29–51.
- Koura, F. (2016). Hijab in the western workplace: Exploring Islamic psychotherapeutic approaches to discrimination. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 4(2), 80-88.
- Koura, F. (2018). Navigating Islam: The hijab and the American workplace. *Societies*, 8(125) doi:10.3390/soc8040125
- Larsen, A.K. (2009). *Metod helt enkelt: En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Malterud, K. (2014). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning: En introduktion*. (3., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, T. (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: Teori, reflektion och praxis*. (2. uppl.) Malmö: Gleerups Utbildning.
- Mohanty, C.T. (2007). *Feminism utan gränser: Avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*. Hägersten: Tankekraft.
- Nationalencyklopedin. (2019). *Islamofobi*. Hämtad från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/islamofobi>
- Nationella sekretariatet för genusforskning. (2019). *Intersektionalitet*. Hämtad från <https://www.genus.se/ord/intersektionalitet/>
- Pasha-Zaidi, N., Masson, T., & Pennington, M. N. (2014). Can i get a job if I wear Hijab? An exploratory study of the perceptions of South Asian Muslim Women in the US and the UAE. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3, 13-24. doi:10.5861/ijrsp.2013.357
- Persson, I., & Wadensjö, E. (1998). *Glastak och glasväggar?: Den könssegregerade arbetsmarknaden: Rapport till utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Stockholm: Fritze.
- Reeves, T., McKinney, A., & Azam, L. (2012). Muslim women's workplace experiences: Implications for strategic diversity initiatives. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, (32), 1, 49-67. doi: 10.1108/02610151311305614
- Riksdagen. (2008). *Diskrimineringslag*. Hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

- Robinson, R. (2016). Hijab in the American workplace: Visibility and discrimination. *Culture and Religion*, 17:3, 332-351, doi: 10.1080/14755610.2016.1211543
- Sander, Å. (2006). Experience of Swedish Muslims after the terror attacks in the USA on 11 September 2001. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(5), 809- 830.
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Selberg, R. & Mulinari, P. (red.) (2011). *Arbete: intersektionella perspektiv*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Sixtensson, J. (2009). *Hemma och främmande i staden: Kvinnor med slöja berättar*. Malmö: Institutionen för urbana studier, Malmö högskola.
- Statistiska Centralbyrån (2018). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet*. Hämtad från https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf
- Svenska akademiens ordböcker. (2019). *Hijab*. Hämtad från <https://svenska.se/tre/?sok=Hijab&pz=1>
- Symon, G., & Cassell, C. (red.) (2012). *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*. London: SAGE.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S.Worchel, & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relation* (pp.7-24). Chicago: Hall Publishers
- Ulusoy, A. (2007). The Islamic headscarf problem before secular legal systems: Factual and legal developments in Turkish, French and European human rights laws. *European Journal of Migration and Law*, 9(4), 419–433.
- Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Bilagor

Bilaga 1- Informationsbrev

Informationsbrev för studien kvinnors upplevelser av det svenska arbetslivet med beslöjning

Hej,

Mitt namn är Emelie och jag läser magisterprogrammet arbetsliv och ledarskap vid Mälardalens Högskola i Västerås. Just nu arbetar jag med min magisteruppsats som handlar om kvinnors upplevelser av det svenska arbetslivet med eller utan slöja. Då de flesta studierna som görs i Sverige handlar om de svårigheter som kvinnor som är beslöjade har när det kommer till att söka jobb, så vill jag istället undersöka vad som händer sen när dessa kvinnor har fått jobb

Därför söker jag nu kvinnor som vill dela mig sig utav sina upplevelser. Det enda "kravet" är att man arbetar. Då jag befinner mig i Västerås så är jag begränsad geografiskt och söker därför personer i Stockholm, Västerås, Linköping, Norrköping eller närliggande orter som kan ses under några timmar vid ett tillfälle i mars eller början på april.

Studien kommer gå till som så att vi möts på en plats som är neutral, ett cafe eller en restaurang, där vi kan ha en naturlig konversation. Jag kommer att ställa några frågor och är det så att du vill hoppa över en fråga eller avsluta ditt deltagande i studien så är det bara att säga till. Vårt samtal kommer att spelas in och transkriberas utav mig och när all information är nedskriven så kommer jag att radera inspelningen. Du kommer också att vara helt anonym under hela studiens gång och resultatet kommer inte kunna kopplas till dig personligen. Resultatet kommer enbart att användas för denna studie.

Om du har några frågor eller funderingar kring studien så tveka inte att kontakta mig.

Jag ser fram emot att få samarbeta med dig,
Hälsningar Emelie Jonsson

Emelie Jonsson
ejn18016@student.mdh.se

Ildikó Asztalos Morell (Handledare)
ildiko.asztalos.morell@mdh.se

Bilaga 2-Intervjuguide

Intervjuguide

Information som ska ges till deltagarna innan intervjun påbörjas.

Ditt deltagande i studien är frivillig och om du skulle vilja hoppa över en fråga eller avbryta ditt deltagande så är det bara att säga till. Du kommer att under hela studien att förbli anonym och resultatet kommer inte kunna kopplas till dig. Efter transkriberingen kommer inspelningen att raders och resultatet kommer enbart att användas till denna studie.

1. Hur gammal är du?
2. Vad har du för utbildning?
3. Är du religiös? I så fall vilken religion har du?
4. Hur länge har du haft slöja?
5. Vad betyder din slöja för dig?
6. Upplever du att det finns vissa förväntningar på dig från din släkt eller familj?
7. Känner du att din familj och bekantskap stöttar dig i ditt yrkesliv?
8. Vart jobbar du, är det offentligt eller privat företag?
9. Vad är dina arbetsuppgifter? (Fråga om hon jobbar med kundkontakter, processinriktad eller materiell produktion)
10. Följdfråga om hon arbetar med kunder: Hur ser bemötandet du får ifrån kunder ut? Finns det en skillnad i bemötandet beroende på kön, män respektive kvinnor? Har du något exempel?
11. Finns det något tillfälle där du under din yrkeskarriär har känt dig kränkt?
12. Upplever du att det är en fördel eller nackdel att ha en invandrarbakgrund i ditt jobb?
13. Har du under ditt arbetsliv upplevt din slöja som en fördel eller nackdel? Har du något exempel?
14. Har du stött på hinder när du har varit arbetssökande på grund av din slöja?
15. Upplever du att bemötandet ifrån andra har blivit bättre respektive sämre på din arbetsplats sedan du började där? Har du något exempel?
16. Tror du att det bemötandet du får ifrån dina kollegor hade varit annorlunda om du inte hade burit slöja? Finns det en skillnad i bemötandet beroende på kön, män respektive kvinnor?
17. Tror du att det bemötandet du får ifrån dina chefer hade varit annorlunda om du inte hade burit slöja? Finns det en skillnad i bemötandet beroende på kön, män respektive kvinnor?

18. Upplever du att du behöver bete dig annorlunda eller anstränga dig hårdare på jobbet för att du bär slöja? Har du något exempel?
19. Upplever du att du kan påverka dina arbetsuppgifter?
20. Följdfråga: Finns det någon eller några som har mer inflytande än andra på ditt jobb? I så fall vilka och varför tror du att det är så?
21. Har du någonsin känt att din slöja är ett hinder för din arbetsutveckling? Har du något exempel?
22. Skulle du ta av dig din slöja om det skulle gynna din arbetsutveckling?
23. Har du någonsin upplevt att du har blivit behandlad orättvist på ditt jobb? Har du något exempel?
24. Hur upplever du ditt jobb? Känner du dig trygg i ditt arbete och i din anställning?
25. Upplever du att media har en roll i hur islam speglas i samhället?

Fråga intervjupersonen:

- Känner du att du vill tillägga något?
- Hur har du upplevt intervjun?

Abstract

Wearing a veil on the Swedish labor market

Emelie Jonsson

The background to this study was that there was a need to review how the Swedish labour market treats women with veil (hijab). The Swedish work life can in some cases be ethnically unequal. The purpose of the study was to give women a voice on the subject as well as to lift their experiences with help of a sociological perspective. To take part in their experiences, a qualitative study with a hermeneutic approach and thematic content analysis was made. There were eight semi-structured interviews with women who worked with veil. From the interviews, four themes emerged: experiences, attitudes, the impact of society and reaction. The results indicated that the veil is an important part of women's identity while society and the labour market is having difficulty accepting their use of veil. This could be interpreted as affecting women's job satisfaction and their psychosocial work environment.

Keywords: hijab, workplace, Muslim women, intersectionality, discrimination