

Forhandling af in- og eksklusioner

Racialt minoriserede kvinders erfaringer på de danske arbejdspladser

Trine Madsen Dagø & Jin Hui Li

Abstract

Artiklen belyser, hvordan racialt minoriserede kvinder håndterer muligheder og begrænsninger for deltagelse og engagement på den danske arbejdsplads. Dette studie bygger på 10 kvalitative, semistrukturerede interviews med brune og sorte kvinder fra det danske erhvervsliv. Gennem en intersektionel analyse (Myong, 2011; Collins & Bilge, 2016; Staunæs & Søndergaard, 2006) undersøges kvindernes erfaringer med racial og kønnet diskrimination på arbejdspladser. Analysen viser, at kvinderne har erfaringer med at blive udpeget som "the odd one out" gennem raciale kommentarer, blive udelukket fra chefstillinger eller frataget arbejdsopgaver, hvor deres hudfarve har en betydning i forhold til deres faglige kvalifikationer. Kvindernes erfaringer er ofte præget af interaktioner, der retter sig mere mod deres raciale og kønnede træk frem for deres faglighed. Disse eksklusionsmekanismer skaber barrierer og fortsætter med at andetgøre og diskriminere på baggrund af race og køn. Kvindernes individuelle forhandlinger af betinget inklusion er en måde at adressere de eksisterende mekanismer og uretfærdige normer ved at genforhandle deres "plads" på arbejdspladsen. Dette rejser et vigtigt spørgsmål; hvordan kan arbejdspladser aktivt modarbejde disse eksklusionsmekanismer i det professionelle rum?

Keywords: kvinder, arbejdsliv, kønnet racialisering, intersektionalitet, inklusion, eksklusion

Indledning

Internationalt set er interessen for arbejdet med ligestilling ud fra begreberne Diversity, Equity and Inclusion (DEI) voksende i disse år. Dette reflekteres gennem den store bevågenhed for feltet i EU-Kommissionen. Også i Danmark er interessen stigende, da de børsnoterede virksomheder lovmæssigt er forpligtede til at arbejde med kønskvoter, inklusion og diversitet (jf. Årsregnskabslovens §107d). Mange danske virksomheder har derfor et stort fokus på ligestillings- og diversitetsproblematikker i forhold til køn, handicap, etnicitet, alder, seksualitet, social baggrund

osv. (Beskæftigelsesministeriet, 2019; Dansk Industri, 2023). Dog peger forskningen på, at arbejdet med DEI ofte fokuserer på kønskvoter og repræsentation i ledelsen og ikke nødvendigvis fører til reel ændring, da det anvendes som formaliserede og konkurrencerettede diversitetsstrategier til at forbedre organisationens profil, statistik og finansielle vækst (Plotnikof, Muhr, Holck, & Just, 2022). Desuden domineres ledelseslagene fortsat af hvide, midaldrende og heteroseksuelle mænd (Muhr & Just, 2022, s. 88), og racialt minoriserede kvinder møder betydeligere barrierer i jobsøgningsprocessen og på arbejdspladser,

hvor de ofte står over for diskriminerende adfærd (Institut for Menneskerettigheder, 2020; Foreningen for Lige Adgang, 2023). Så længe strukturel ulighed ikke forstås og adresseres som en grundlæggende problematik, fortsætter strukturel eksklusion (Plotnikof et al., 2022; Romani et al., 2021). Nuanceret viden, om hvordan mulighed for forhandling af in- og eksklusionsmekanismer konkret påvirker racialet minoriserede kvinders daglige arbejdsliv og karriereforløb, kan bidrage til at adressere spørgsmålet om, hvordan arbejdspladser aktivt kan modarbejde disse eksklusionsmekanismer i det professionelle rum. I denne artikel har vi særligt fokus på den viden om erfaringer, som racialet minoriserede kvinder beskriver som udfordrende, når de i arbejdslivet bliver mødt ud fra intersektioner mellem deres raciale og kønnede identitetsfaktorer (Christiansen & Kristjansdottir, 2022; Guschke, 2023; Nielsen, 2012; Madsen Dagø, 2023). Med termen "racialet minoriserede" kvinder henviser vi til kvinder, som minoriseres gennem racialiseringsprocesser – dvs. kvinder der identificerer sig selv som en racial minoritet. Vores artikel søger derfor at svare på følgende forskningsspørgsmål: *Hvordan håndterer racialet minoriserede kvinder muligheder og begrænsninger for deltagelse og engagement på deres arbejdspladser?* Gennem den intersektionelle analysetilgang (Myong, 2011; Collins & Bilge, 2016; Søndergaard & Staunæs, 2006) fokuserer vi på at forstå de mekanismer, der både inkluderer og ekskluderer, og hvordan disse kvinder navigerer inden for disse arbejdsmæssige rammer. Den intersektionelle tilgang betyder, at vi stiller skarpt på, hvorledes kategorier som race og køn er sammenvævet og at belyse sammenvævningens indflydelse på kvindernes daglige arbejdsliv.

Eksisterende forskning

Forskningsmæssigt er inddragelsen af de intersektionelle analyser på race og køn ikke et

nyt fænomen inden for organisationer. Dog er racialet minoriserede kvinders erfaringer fra deres arbejdsliv kun undersøgt begrænset (Guschke, 2023). I et dansk studie undersøges erfaringer og syn på ligestilling hos 34 racialet minoriserede kvinder bosiddende i Danmark. Kvinderne, som er troende muslimer eller fra lande, hvor Islam er en dominerende religion, sidder i ledende positioner i minoritetsforeninger i Danmark fx Multikulturel Kvindeklub eller Den Afghanske Kvindeforening (Nielsen, 2012, s. 21-22). På tværs af interviewene fortæller kvinderne, at selvom de anerkender den juridiske ligestillingslov, er ulighed stadig en del af hverdagen (Nielsen, 2012, s. 26). I sin ph.d.-afhandling "The Persistence of Sexism and Racism at Universities" viser Bontu Guschke, hvordan strukturer på danske universiteter muliggør racistisk og sexistisk chikane og diskrimination, som skaber barrierer for at kunne adressere og anmelde diskrimination (Guschke, 2023).

Et andet studie af Thora H. Christiansen og Erla Solveig Kristjansdottir viser, at højtuddannede og racialiserede kvinder i top- og mellemløststillinger på det islandske arbejdsmarked bruger deres migrantbaggrund strategisk til at håndtere udfordringer. Ved at redefinere situation og kontekst kan de på den ene side vende de raciale fordomme, de møder, til positive ressourcer (Christiansen & Kristjansdottir, 2022). På den anden side oplever de det udfordrende; især i relation til den usynlige norm af hvidhed, hvor der i højere grad gives positive konnotationer og muligheder til hvide kvinder og mænd (Christiansen & Kristjansdottir, 2022). Med disse fund for øje er det relevant at undersøge nærmere,1) hvordan strukturelle barrierer erfares og håndteres af racialet minoriserede kvinder, særligt i måden de udnytter deres forhandlingsmuligheder i sociale interaktioner for at imødegå kønnede, racialiserede forhindringer i deres arbejdsliv på det danske arbejdsmarked, særligt når de ikke nødven-

digvis har en migrantbaggrund selv, og 2) om og hvordan racistisk og sexistisk chikane og diskrimination finder sted på andre danske arbejdspladser end universiteterne.

Interviews med brune og sorte kvinder

De empiriske data er indsamlet i april 2023 som en del af et speciale ved Aalborg Universitet (Madsen Dagø, 2023). Gennem 10 kvalitative, semistrukturerede interviews var formålet at undersøge brune og sorte kvinder i forskellige professioner og deres erfaringer med ligestilling på den danske arbejdsplads. Informanterne blev rekrutteret gennem opslag på sociale medier. I processen med at rekruttere informanter blev termen "raciale minoriserede" kvinder oversat til "brune" og "sorte" kvinder for at undgå historiske misfortolkninger om "race" som et biologisk fænomen, som diskuteres af Myong og Hervik (Myong, 2009, s. 60; Hervik, 2015, s. 32). Når vi i artiklen bruger termen "raciale minoriserede" kvinder, er det netop for at have fokus på processen, hvori kvinder minoriseres gennem kønnet racialisering. Vi ønsker at undgå en essentialisering af race, og at hudfarve og udseende bliver fikserende, sociale forklaringsfaktorer. Oversigt over informanterne og deres profession ses i Tabel 1.

Interviewene fandt sted på fem forskellige lokationer, som kvinderne selv valgte: arbejdspladser i bookede møderum, MS Teams, telefonen, hjemme privat hos interviewer og på små, hyggelige caféer med få mennesker og dæmpet baggrundsmusik, hvor informanterne kunne tale frit. Under interviewene blev de spurgt, hvordan de ville beskrive dem selv. Dernæst blev de stillet fem, korte spørgsmål. Det kunne for eksempel være: "Kan du fortælle mig, hvordan du oplever kønsligestilling på dit arbejde?" "Har du oplevet nogle situationer, hvor køn og udseende er blevet påtalt på arbejdet?" "Hvad gjorde du så?" Selvom

spørgsmålene åbnede op for fortællinger, der berørte personlige og potentielt kontroversielle emner, hvor informanterne oplevede at blive stillet i uventede situationer, hvor spørgsmål om racialitet kom i centrum eller blev undervurderet fagligt, erfarede interviewer en motivation for at fortælle deres historier. Dette læser vi som en del af deres modstand mod at blive andetgjort. Samtidig erfarede interviewer med sin brune kvindeskrop et grundlag for gensidig forståelse og samhørighed, når kvinderne kom med kommentarer som: "Du forstår nok godt, hvad jeg mener", eller "Det kender du jo nok", hvor kvinderne associerer den brune krop med deres erfaringer.

I denne artikel sigter vores analyse mod at udfolde den del af empirien, som omhandler kønnet racial eksklusion og de muligheder for forhandling af positioner, som kvinderne anvender i deres arbejdsliv. Vores informanter navigerer i spændingen mellem forskellige grader af sociale tilhørsforhold og udelukkelse på arbejdspladsen, hvilket gør anonymiseringen af identificerende faktorer til en central del af de etiske overvejelser ud over de formelle samtykkeerklæringer relateret til GDPR under forskningsarbejdet (Datatilsynet). Dette kompliceres, når nogle af kvinderne er offentligt kendte. Flere har modtaget priser for deres faglige, aktivistiske og/eller politiske arbejde. Der har været en særlig opmærksomhed på at beskytte kvindernes integritet og sikkerhed ved at sløre deres identificerende tegn og sikre ansvarlig formidling af deres beretninger (Kvale & Brinkmann, 2015). Dertil har vi tildelt informanterne "danskklængende" navne, som i forvejen kan associeres med deres egne "vestlige" navne. Men selv en pseudoanonymisering garanterer ikke en fuld anonymisering, medmindre man undgår enhver forbindelse til fødeland, udseende eller andre faktorer som alder, bopæl, familieforhold og profession.

Pseudonym	Profession	Arbejdssted
Julie	Chef	Større virksomhed
Andrea	Social- og sundhedsassistent	Rehabiliteringscenter
Anne	Ingeniør	Kommune
Mie	Kunstner	Selvstændig
Line	Konsulent	NGO
Simone	Konsulent	Større virksomhed
Anna	Lærer	Folkeskole
Sandra	Lokalpolitiker	Kommunalbestyrelse
Emma	Projektleder	Større virksomhed
Sara	Daglig leder	NGO

Tabel 1

Race, køn og intersektionalitet: race-kritisk tilgang

Vores studie trækker på sorte, feministisk-informerede, intersektionelle racialiseringsstudier, som fokuserer på stratificering af de levede erfaringer gennem sammenvævninger mellem race, køn og klasse (Collins & Bilge, 2016; Crenshaw, 1991; Harris & González, 2012; Keskinen, Tuori, Irni, & Mulinari, 2009). Vores undersøgelse har en "race-kritisk" (Lentin, 2020) tilgang, som betyder, at races vilkår vil blive undersøgt via en intersektionel analytisk tilgang (Bilge, 2013; McCall, 2005) for at sætte spørgsmålstejn ved, hvordan andre magtstrukturer – som køn – fungerer gennem race og omvendt (Lentin, 2020). Her bliver fokus, hvordan race og køn spiller sammen i sorte og brune kvinders erfaringer og oplevelser (Bilge, 2013; McCall, 2005). Ved at anvende begrebet intersektionalitet kan vi analysere, hvad der sker, når sociale kategorier som køn og race medfører forskellige betingelser for deltagelse og engagement. Med andre ord, mens nogle kategorier skaber privilegier for nogle, er der andre kategorier, der skaber udsathed for andre (Dejgaard, 2022, s. 84). "Race" skal ikke her forstås biologisk, men som et fænomen der knyttes til raciale dynamikker (Myong, 2009, s. 60). Mennesker oplever racialiseringsprocesser, når stereotype forestillinger om deres udseende knyttes personligt til dem.

Denne type kategorisering kan blive en del af en selvopfattelse – at se sig selv gennem andres racialiserede blikke (Khawaja, 2022, s. 99). Brugen af det biologiske racebegreb har rod-fæste i Europas kolonitid, hvor raceideologien blev benyttet til at legitimer kolonialisering og slaveri (Hervik, 2015, s. 32-33). Sådan en tankegang gav belæg for hvid dominans og gjorde millioner af brune og sorte mennesker til slaver (Li & Yang, 2022, s. 110). I lyset af den koloniale tidsalder og den ideologiske raceforståelse bliver racialisering formet af kategorisering og hierarkisering af mennesker, der udspiller sig i dagligdagen (Myong, 2009, s. 120). Den historiske racetænkning har efterladt subtile spor, der træder frem i interviewene med kvinderne. Raceopfattelser kommunikerer og forstås på måder, som afspejler en racialiseret diskurs, der opdeler og grupperer kvinderne.

Vi er ikke interesseret i spørgsmålet, hvilken race informanterne i denne undersøgelse bliver tilskrevet, men derimod hvordan den race, de bliver tilskrevet, indgår i en inklusion-eksklusionsproces. Ligeledes ser vi køn som en analytisk kategori, der bliver til i en interaktion og i et samspil i en kontekst med særlige gældende betingelser. Dorte Marie Søndergaards forskning fremhæver "kropstegn" som afgørende fysiske markører, der kommunikerer og konstruerer kønsforskelle

i en dansk kontekst. Hun argumenterer for, at disse tegn ikke fungerer som et biologisk fænomen, men snarere som kropslige mærker, der tolkes og konstrueres af det omgivende samfund og bidrager til produktion og reproduktion af bestemte kønsnormer (Søndergaard, 2006, s. 91, s. 411). Ved at forbinde kropstegn med andre sociale kategorier som hudfarve, ansigtstræk og kropsstruktur udformes kønsbestemte raciale måder at forstå sig selv og andre på. I sociale interaktioner tjener kategoriseringer som race og køn som strukturerende principper, der ikke alene konstituerer og differentierer relationer mellem mennesker, men også fungerer som grundlæggende kriterier for inklusion og eksklusion (Staunæs, 2022, s. 137).

Andetgørelse, objektgørelse og betinget inklusion

De situationer, som kvinderne fortæller om, illustrerer, hvordan de kontinuerligt navigerer i spændingen mellem at være udenfor og indenfor på arbejdspladsen. Denne spænding viser ikke kun hen til individuelle erfaringer, men pejler os hen imod kønnede og racialiserede mekanismer, der får implikationer for arbejdsliv og karriereløb. For at sætte fokus på både racialiserede og kønnede dynamikker samt kontekstuelle strukturer trækker vi på Dorte Staunæs' begrebsliggørelse af subjektivering og andetgørelse (Staunæs, 2022, s. 56, s. 67). Det feministiske grundbegreb "andetgørelse" eskalerer fra "betinget inklusion" til "objektgørelse" som to yderpunkter. Vi læser betinget inklusion som noget, der repræsenterer andetheden, men som tillades. Så længe kvinderne ikke gør noget uforventeligt, men opfører sig "passende" inden for normen, truer det ikke den eksisterende orden på arbejdspladsen. Objektgørelse fordrer derimod en total ekskluderende handling fra "det normale". Det er noget, der afviger i en

sådan grad, at det skal "væk". De to begreber er nyttige, når vi vil beskæftige os med, hvad der er socialt og kulturelt acceptabelt eller ikke acceptabelt på en arbejdsplads (Staunæs, 2022, s. 67).

Analytisk fremgangsmåde

Med udgangspunkt i de eksisterende data har vi valgt at tillægge et nyt perspektiv for at undersøge temaet om racial in- og eksklusion på arbejdsmarkedet og de forhandlinger, der opstår derfra. Med vores intersektionelle analytiske tilgang fokuserer vi på, hvad der sker, når sociale kategorier som køn og race medfører forskellige betingelser for deltagelse og engagement. I det analytiske arbejde har vi særligt læst efter situationer, som retter opmærksomheden mod kvindernes beretninger om deres håndtering og forhandling af "andetgørelse" og racial eksklusion (Staunæs, 2022), og hvad det medfører af implikationer for deres sociale og faglige deltagelse på arbejdspladsen. Når vi vælger at rette fokus på informanternes erfaringer med at skifte job, hierarkiseringer og den forkerte "chef-krop" som svar på racial og kønnet diskrimination, er det fordi, de kan fortælle, i hvilke situationer og i hvilke former denne spænding fremtræder mellem racial in- og eksklusioner. Vi arbejder med inspiration fra det poststrukturalistiske dekonstruerende analysegreb orienteret mod at finde sprækkerne i de herskende kønnede, raciale selvfølgeligheder og normer (Søndergaard, 2018). Analysen sigter mod at være dekonstruerende ved at inkludere subjekter, der andetgøres som en "forstyrrelse" eller som noget udenfor normaliteten, men som alligevel udgør en del af normen (Britzman, 1995) og den fremherskende normalitet på danske arbejdspladser. Vi har arbejdet analytisk med materialet på denne måde:

1. Vi begyndte med en mere deskriptiv læsning på tværs af interviewene med fokus

på de situationer, hvori sociale kategorier som køn og race blev fremhævet af vores informanter som skelsættende for deres deltagelse og engagement.

2. Derefter gennemlæste vi disse situationer særskilt fra deres overordnede materiale. Dette var ud fra spørgsmålene om: Er der nogle af situationer, der minder om hinanden, og er deres håndteringer af in- og eksklusioner forskellige, eller ligner de hinanden? Hvilke muligheder er der for, at kvinderne kan udvide normerne for inklusion i deres arbejdsmiljø?
3. På baggrund af læsningerne undersøgte vi situationer både som åbenlyse og subtile former for racialiseret og kønnet andetgørelse. Dette har ledt os til identificering af tre overordnede in- og eksklusionsformer: abjektgørelse, betinget inklusion og forhandling af betinget inklusion.
4. Vi læste derefter alle interviewene igennem ud fra disse tre overordnede in- og eksklusionsformer med et særligt fokus på, hvordan vores informanter fremhævede de øjeblikke af inklusioner og eksklusioner, deres tilgang til at manøvrere mellem at være indenfor og udenfor, og hvilke handlinger de gjorde for at håndtere det. Baseret på de læsninger valgte vi de nedslagspunkter, der tydeligst viste processerne.

I den følgende analyse fremhæver vi de forskellige former for inklusion og eksklusion, hvor vi tager afsæt i vores analysetrin tre og fire. Her er det vigtigt at huske på, at de fleste af vores informanter oplever mere end én form for inklusion og eksklusion.

Det kan ikke være mig, der er chefen

I vores analyse af in- og eksklusionsmekanismer i erhvervslivet bringer Julie, en af de interviewede kvinder, personlige indsigter i spændingsfeltet mellem identitetsmarkører

og professionalisme. Julie varetager en chefstilling i en fremtrædende dansk virksomhed og kommer fra en baggrund, som udfordrer de majoriserende opfattelser af, hvad der kan identificeres som et "klassisk dansk udseende" (Heide, 2024). Hun fortæller blandt andet om situationer, hvor hun skal afholde møde med personer, som hun ikke tidligere har arbejdet sammen med. Hun beskriver det på denne måde:

"Når jeg kommer ind med min hvide medarbejder, er antagelsen, at det er medarbejderen, der er ansvarlig, der er chefen, og så bliver der talt til dem og ikke til mig. Så jeg må markere mig og sige, at det er mig, der er chefen. Nogle gange siger jeg, hvis jeg er i særligt humør... jeg læner mig tilbage, fordi det, der sker, er, min medarbejder ville sige: 'Det er ikke mig, det er Julie,' og så siger de: 'Åh okay...' Så der er den automatiske opfattelse af, det kan ikke være mig, der er ansvarlig, det kan ikke være mig, der er chefen." (Julie, chef)

I dette citat ser vi, hvordan abjektgørelse kan manifestere sig som en eksklusionsmekanisme, der bliver til, når Julie træder ind i et mødelokale. Til møder som dette sker der en uoverensstemmelse mellem hendes fremtoning som brun kvinde og de eksisterende forventninger om, hvordan en chef skal se ud. Denne opfattelse af uoverensstemmelse kan afspejles i begyndelsen af mødet, hvor hun erfarer at blive automatisk racialt og kønnet positioneret som en underordnet medarbejder og ikke talt til. Tilsvarende bliver hendes medarbejder, der ledsager hende til mødet, racialiseret som en hvid person, der antages at være chefen. Dette synes at afspejle en stigmatiseret og forudindtaget opfattelse af, hvem der besidder ledende stillinger og har autoriteten (Bloksgaard, 2010). Dette skal ses i lyset af, at Julie, i sin dagligdag som brun kvinde, har oplevet at skulle kæmpe for, at hendes idéer bliver værdsat og anerkendt.

"Og jeg siger noget, og det bliver ignoreret, men en mand siger nøjagtig det samme, og så pludselig er det den fantastiske idé nogensinde. Og når man er "fremmed" og med en anden hudfarve, så er der også hierarki. Først er det den hvide mand, og den hvide danske kvinde, så hvis hun siger noget, så er det wow, men hvis du er en minoritetskvinde, så skal du virkelig slå hårdt i bordet." (Julie, chef)

Julie fortæller, hvordan en kønnet racial struktur gør, at hun som minoritetskvinde skal arbejde hårdere for at blive anerkendt for hendes faglige idéer. Denne kønnede raciale magtstruktur, som hun erfarer, er også en del af det, som betinger Julie og hendes medarbejder til at tydeliggøre hende som chef og afvise de forudindtagne forestillinger for at undgå misforståelser under eksterne møder. Her skal Julie gøre en tydelig markering af hendes rolle, hvilket hun ikke altid er i humør til, men som er nødvendigt. Julies håndtering af objektgørelserne er at genforhandle hendes position som chef, der kræver, at hun eller hendes medarbejdere "retter situationen op". Julies beskrivelse af en mødesituation kan referere til denne tilstand af "hyper-årvågenhed", som kvinderne på tværs af undersøgelsen identificerer som en kontinuerlig mental belastning i deres arbejdsliv (Khawaja, 2022). Dette konstante beredskab til at "rette situationen op" kræver, at Julie kan forudse og er forberedt på at håndtere potentielle underminerende "angreb". Lignende situationer beskrives også af den hollandske professor, Gloria Wekker, hvor hun angiveligt i den akademiske kontekst ikke bliver antaget til at være en forsker. For eksempel bliver hun antaget som værende "garderobedamen", når hun er til fagligt arrangement. Her får hun ikke mulighed for at blive castet som forsker med autoritet, da hun er en af de få kvindelige racialt minoriserede forskere. Hun beskriver det som følelsen af isolation og deplacering (Wekker, 2016). Set i et historisk perspektiv kan situationer

som disse fortolkes som et fortsættende levn fra den europæiske kolonisering af Afrika i 1500-tallet, hvor sådanne racialiserede opfattelser blev forankret og forstærket. De kan pege på den vedvarende eksistens af racialiserede forestillinger og handlinger, der fører til diskrimination og marginalisering af nogle og ikke af andre. Situationer som disse, hvor sorte og brune kroppe erfares som afvigende, har Sara Ahmed betegnet som mekanismer af "institutionel hvidhed" (Ahmed, 2012). Hun beskriver institutionel hvidhed, hvor igennem den hvide krop defineres som det umarkerede, som det fraværende centrum, som andre ikke-hvide kroppe afviger fra (Ahmed, 2012, s. 35). I Julies erfaringer er det den hvide mandlige krop, der definerer "chef-kroppen" som det umarkerede centrum.

De hvide patientpræferencer

For Andrea, som tidligere har været ansat som social- og sundhedsassistent på et rehabiliteringscenter, forløber forhandlinger om at blive anset som faglig kompetent, fremfor at blive betragtet som afvigende på arbejdspladsen dog anderledes. Hun deler en situation fra hendes hverdag, som sandsynligvis belyser en direkte implikation af patienternes præferencer, og hvordan det bliver håndteret af ledelsen. Hun giver os et indblik i, hvordan hun bliver påvirket af situationen:

"Der var nogle af de ældre på centret, der ikke ville have en sort til at pleje dem, og så var der en leder ... hun synes, det var okay. Så hvis den pågældende patient ikke ville ha' det, så kom der bare en anden i stedet for. [...] Det var meget normalt, hvis du ikke vil ha' Andrea, så kommer der bare en anden en. [...] Og det var udelukkende, fordi jeg var sort." (Andrea, social- og sundhedsassistent)

Andrea oplever ikke kun at blive andetgjort via den dominerende hvidhedsnorm, men

også at blive frataget hendes arbejdsopgaver gentagne gange, hvis patienterne kræver det. Hun oplever at blive behandlet anderledes og fortæller, at det er på grund af hendes sorte hudfarve, og at denne behandling underordner hendes faglige kvalifikationer. Hun må manøvrere mellem ledelsens afgørelser og de hvide patientpræferencer, og samtidig må hun acceptere, at hende faglighed tilsidesættes, når hun bliver udskiftet. Andrea "får nok" og beslutter sig for at sige op og begynde på en ny uddannelse. Vi betragter Andreas oplevelse som et eksempel på, at der forekommer racialiserede mekanismer, hvor nogle medarbejdere bliver udsat for forskelsbehandling, der begrænser deres daglige arbejde. Disse mekanismer kan vi læse som racistiske strukturer, der opretholder ekskluderende strukturer på danske arbejdspladser. For Andrea er det en realitet, at magtforhold inden for sociale normer underminerer hendes professionelle virke. Vores analyse af Andreas erfaringer belyser, hvordan racebaseret diskrimination kan være en implikation af institutionelle strukturer, der legitimerer nogle arbejdsforhold, som har relativt store konsekvenser for Andreas arbejdsliv.

Hvem bliver ramt af bambusloft og glasloft?

En anden af vores informanter, Mie, som er professionel kunstner, deler sine erfaringer i forbindelse med at få udstillet sit seneste værk hos et større dansk galleri. Mie møder en række vanskeligheder og forklarer:

"Altså med mit maleri. [...] Det var sendt til galleriet, og kuratoren var også enorm lang tid om at give svar. Til sidst kom jeg så til en samtale. Det var et større kendt galleri, som siger, at: 'Du maler overbevisende og fængslende, og der er slet ikke noget problem, men jeg kan ikke udstille det, fordi der er allerede to andre etniske minoritetskunstmalere i Danmark, der

perspektiverer samme problematik. Der kan ikke være flere, så det her maleri kan aldrig blive udstillet. Alle gallerier vil sige det samme, det er ikke personligt, det er ren købmandsskab. Det kan aldrig blive udstillet, du bliver nødt til at male noget andet.' Og det er jo ... hvad gør man så?" (Mie, kunstner)

Mie fortæller, at selv om kuratoren anerkender kvaliteten af hendes tekniske dygtighed og kunstneriske udtryk, nægter vedkommende at udstille den. Årsagen er, at der allerede er to andre racialt minoriserede kunstmalere i Danmark, der maler motiver, som afspejler samme problematik, og der er ikke plads til flere på markedet. Kuratoren hævder at afvise Mies maleri af kommercielle årsager og påstår, at andre gallerier vil gøre det samme. Kuratoren og galleriet ser ud til at have en kvantitativ og begrænset tilgang til, hvor mange kunstnere inden for en prækategoriseret gruppe, i denne kontekst racialt minoriserede kunstmalere, der er plads til. Kommercielle barrierer står i vejen for at få deres arbejde anerkendt og udgivet grundet galleriets markedsmæssige og konkurrencemæssige overvejelser. I denne praksis indlejres en slags "racial minoritetskvote", idet der helst ikke må komme for mange raciale minoriteter i bestemte "rum". Samme logik kan genfindes i det politiske landskab, hvor det er en fremherskende politisk praksis at udnævne bestemte danske sociale boligområder til "en ghetto", når der er et vist antal beboere i bebyggelserne, som tilhører raciale minoriteter (Grünenberg & Freiesleben, 2016) såvel som fordeling/spredning af raciale minoritetslever i den danske folkeskole (Jacobsen, 2012). Afvisningen af udstillingen af Mies værk afspejler en form for betinget inklusion, hvor Mie trods anerkendelsen af hendes kunstneriske arbejde samtidig anses for at være "overrepræsenteret" på markedet. Eksemplet viser også, hvordan kønnede raciale magtstrukturer kan tolkes som barrierer for adgang af forskellige stem-

mer og perspektiver inden for kunstbranchen. Det peger på, at kommercielle interesser bliver brugt som undskyldning for eksklusion af marginaliserede stemmer og kunstnere. Den kan samtidig have skærpet hendes opmærksomhed omkring kommercielle begrænsninger og "minoritetskvoter", hun konfronteres med. Men for Mies vedkommende giver betinget inklusion via galleriets anerkendelse af hendes faglighed alligevel mulighed for, at hun faktisk ikke giver op. Hun trodser den "raciale minoritetskvote" og prøver at finde andre mindre gallerier, hvor hendes arbejde kan udstilles, hvilket lykkedes hende efter noget tid. I Mies arbejdsliv som kunstner har hun ikke alene oplevet udfordringer som racielt baseret, men hun er meget bevidst om, at det er sammenvævet med køn. Køn spiller også en central rolle for, hvordan hendes arbejde bliver modtaget og anerkendt i branchen. I hendes fortælling, om hvordan hun ikke fik jobbet som leder af et kunstmuseum efter jobsamtalen, siger hun:

"Det er meget svært at svare på [hvad der handler om køn, og hvad der handler om etnicitet red.], for det er intersektionelt, oplever jeg. Det betyder også, at det ikke bare er, du ved, to lagkagebunde lagt oven på hinanden. De er blendet, så det er enormt svært at ekstrahere dem og finde ud af, hvad er hvad, og hvad er hvad."

[...]

"Så spørgsmålet, hvad er det for en kunst, man laver, hvad drømmer man om at lave ... altså, som jo også har været, du skal selv lave pladsen ... du skal hele tiden selv luge, grave jord for at kunne plante, og så vender du ryggen til, og så skal du starte forfra igen [puster red.]. Sådan er det lidt ... så jeg er meget i gang med at finde ud af, hvad kan jeg egentlig gøre. Kan jeg skifte? Jeg blev også meget fortørnet over en af dem, jeg var uddannet sammen med. Det er en hvid kvinde, hun tjener det dobbelte af,

hvad jeg tjener [...], men kompetencemæssigt og uddannelsesmæssigt osv.... det er jo også en ting ift. ... at holde bipoc kvinder nede ... bipoc i det hele taget, at vi bliver bare lavere lønnet."

[...]

"Hvem bliver ramt af bambusloft og glasloft? Fordi det er jo der, jeg synes, det bliver rigtig spændende. Jeg synes, den danske MeToo bevægelse ... jeg synes, det var irriterende, at den kørte hen i et sidespor; at lade os tage ensfarvede kjoler på til Robertuddelingen ... Nej, lad os snakke om ligeværd, lad os snakke om bestyrelsesposter, lad os snakke om magt. Det sad jeg og ventede på ... det sad jeg og ventede på ... Hvem får adgang til hvilke chefstillinger, fordi jeg oplever, at jeg bare skal blive dernede for at få lov til at lave noget aktivistisk og male noget, skal ikke have en chefstilling."

(Mie, kunstner)

I Mies fortælling ser vi, at Mie som brun kvindelig kunstner må arbejde for at bane vejen for hendes kunst for på den måde at skabe plads som brun kvindelig kunstner – en plads som ikke er givet i branchen. Hun fortæller, at selvom hun er blevet anerkendt for hendes arbejde, er det alligevel et kontinuerligt genopbygningsarbejde hver gang, hun vil have noget udstillet. For hende hænger det sammen med, at race og køn er sammenfiltret. Det er svært for hende at adskille, hvad der er kønnet, og hvad der er racialiseret. Hun har blandt andet på egen krop oplevet, at hun som brun kvindelig kunstner bliver behandlet anderledes i branchen end en hvid kvindelig kunstner. Hun reflekterer meget over, at hun ikke helt er inkluderet i ligestillingskampen. Mie taler om bambusloftet i stedet for det klassiske glasloft, som ofte nævnes ift. manglen på ligestilling, hvor kvinder rammer et usynligt loft, når de søger forfremmelse i deres karriere. Med bambusloftet refererer hun til, at kvinder med asiatisk baggrund rammer et

usynligt loft. Her søger hun at udfordre den herskende forestilling, at ligestillingskampen kun handler om (hvide) mænd og kvinder i kampen om bestyrelsesposter og chefpositioner. Ligeledes, som vi så i Julies erfaringer med ikke at kunne blive genkendt som chef, ser vi, at Mie kæmper med at rykke op ad karrierestigen som leder, da hun ikke kan passere med den rette "chef-krop".

Hende den kloge i stedet for hende den brune

De brune kvinder erfarer, at deres kroppe ofte bliver genstand for sexistiske og racistiske kommentarer på arbejdspladsen. Line, der er konsulent i en ikke-statslig organisation (NGO), beskriver, hvordan en hvid mandlig chef tilnærmer hende med sexistisk og racistisk chikane på en tidligere arbejdsplads:

"En chef, der var meget ... altså talte meget sådan ind til sine kvindelige medarbejders udseende: "Du ser godt ud i den kjole", "du buler ud de rigtig steder i den kjole". Altså den slags, seksuel i sine tilnærmelser. [...] Hvor det sådan var på mig, det gik mest ud over mig, fordi jeg var yngst. [...] I forhandling om fastansættelse var jeg også i den mest udsatte position, og så var jeg brun ..."Aj, jeg har aldrig prøvet sådan en som dig"

[...]

Jeg nåede slet ikke at reagere på nogen ting. Jeg nåede at gå videre med det til andre chefer og til HR. I situationen var jeg ikke i stand til ... eller i stand til ... jeg kunne godt have ønsket mig bagefter og har også indført i mit liv at være killjoy-typen, men jeg synes først, det er her i mine 30'ere, at jeg sådan rigtig har kunnet stå i den og være den eller tage den på mig". (Line, konsulent)

Line forklarer, at hendes håndtering af situationer som disse har ændret sig over tid. Den-

gang hun var ny på arbejdsmarkedet "frøs" hun i situationerne, da de kom uventet og chokerede hende, dog har hun rapporteret dem til HR og ledelsen. Men sidenhen har hun ofte måttet være opmærksom på sexistiske og raciale kommentarer, som hun har valgt at konfrontere og italesætte i øjeblikket, hvor det sker ved at være en "killjoy". Det er ikke alene et forsøg på at undgå at internalisere racialiseringen, men derimod et forsøg på at bryde med de kønnede raciale magtstrukturer på arbejdspladsen. Ligeledes søger hun at ændre andetgørelsen af hendes identitet. I hendes nuværende arbejde kalder chefen hende "hende, den lille brune på kontoret". Hun siger:

"Jeg tror bare, jeg heller vil være, selvom det er nederen, når en chef siger: "Hende den lille brune nede på kontoret" ... Jeg vil hellere være hende den lille brune, der ogsåer klog, end jeg vil være ... bare hende den lille brune ... Så bliver det sådan, at i det mindste er jeg et godt eksempel ... kan rykke ved, at måske bliver det ikke ved med at være, at man skal blive omtalt som det andet. Måske på et tidspunkt kan man bare blive omtalt som klog". (Line, konsulent)

Dette citat læser vi som, at når Line oplever at blive konfronteret med stigmatiserende beskrivelser af hendes udseende som "hende den lille brune nede på kontoret", bliver Lines identitet andetgjort og reduceret til hendes køn og hudfarve. Trods den ekskluderende mekanisme søger Line at forhandle om hendes identitet ved at indikere at ville ændre på et selv billede fra "hende, den lille og brune" til "bare klog". Hun insisterer på at blive anerkendt for sine faglige kvalifikationer og måske en dag blive fri for at blive omtalt som "den anden". Vi læser Lines håndtering af kønnet racialisering som et forsøg på at redefinere de magtstrukturer, der er indlejret i de eksisterende eksklusionsmekanismer, som reproducerer sexistisk og racial diskrimination, hvor

klogskab ser ud til at være koblet i mindre grad til den brune kvindekrop. Hun udfordrer de raciale og stereotype forestillinger, der knyttes til hendes person som "hende", "lille" og "brun" ved aktivt at forhandle disse mekanismer, der givetvis opretholder status quo og marginaliserer hende. Sara Ahmed argumenterer for, at når raciale minoriteter vil passere, må de passere gennem hvidheden (Ahmed, 2012). Men her søger Line at "passere" som racial minoritet, uden at ville "passere" ved at minimere sine kropstegn, men snarere ved at udvide og udfordre "klogskab" som noget, der er forbeholdt "de hvide".

Lignende situationer får vi også udfoldet af Simone i hendes fortælling, om hvordan hun håndterer at blive sat ufrivilligt i centrum. Simone, der arbejder som konsulent i en større dansk virksomhed, deler sine reaktioner på de racistiske kommentarer, hun konfronteres med på sit arbejde. Her beskriver hun en konkret situation, der sker, efter hun er kommet tilbage fra ferie:

"Eller nu har jeg lige været på ferie, så kan der komme en kommentar som: 'Ja ... det kan man jo ikke se' eller den stil ik', altså. Sådan nogle ting som, hvor jeg så kan finde på at sige noget med, at jeg skulle da gerne virke gladere eller andet, altså. Så jeg prøver ligesom at tale om det. Jeg synes, det er vigtigt at møde dét [racistiske ytringer], jeg møder. [...] Det er bare at tænke: 'Hold nu kæft, det var det der racistiske. What the fuck, hvad skete der lige her ik?'" Og der har det været så åbenlyst, at alle andre også bare har siddet [har tænkt]: "What just happened?" Men jeg har ik'. Jeg prøver ofte at møde dét, da jeg tror helt sikkert, det kan jeg godt, også når vi taler om det. Det har været min strategi og min måde at være i det på. Det har faktisk været ved bare italesætte dét, jeg hører lige med det samme, så jeg ikke skal gå med det selv og putte med det. Det må være alles ansvar, at vi lige får snakket om at blive løftet op ik' ". (Simone, konsulent)

Simone beskriver, hvordan hun efter en ferie kan blive mødt med kommentarer, om at man ikke kan se, at hun har været på ferie, underforstået at hun ikke har været i solen, da hendes hudfarve ikke har ændret sig. Hun oplever, at hendes hudfarve bliver brugt til at andetgøre hende ved at fremstille hende som anderledes, hvilket Simone modsvarer med, at hun gerne skulle virke gladere efter ferien. Kommentarer, om at når man tager på ferie som hvid person, får man mere farve, implicerer både en hvidhed, som er normen, og et naturligt tilhørsforhold. Forhandling ligger blandt andet i det, som Simone beskriver, når hun ofte forsøger at møde de racistiske kommentarer ved at italesætte dét, som hun oplever i øjeblikket. Hun fortæller om følelsen af at blive væltet omkuld og at blive rejst op igen, og hun opfordrer sine kolleger til at hjælpe hende med "at blive løftet op". Denne direkte forhandling af betinget inklusion illustrerer en spænding mellem in- og eksklusionsmekanismer, der bevæger sig ind og ud af et felt, som Simone håndterer i situationen ved at give et modsvar til de racistiske kommentarer. Simones håndtering kan tolkes som en hyper-årvågen tilstand på arbejdspladsen, hvor hun ofte må være opmærksom på raciale kommentarer, som hun har valgt at konfrontere og italesætte i øjeblikket, hvor de sker. Her forsøger Simone at ændre strukturer ved at finde "sprækkerne" i de "hvide mure" via opfordring til kollektiv ansvar (Lapiņa et al., 2023). Simone fortæller desuden, at hun oplever, at hendes faglighed devalueres, ved at hendes udseende fremhæves.

"Nu er vi tilbage til det der organisatoriske hierarkiske spørgsmål, hvem siger hvad, og hvornår bliver det sagt? [...] For mig er kontekst væsentligt. Hvis du sidder i et møde. Du har gjort dig umage og lavet nogle slides. Du skal præsentere noget, du i forvejen er lidt usikker omkring, og så er der en eller anden manager på højere niveau end dig, som får sagt et eller

andet, som på en eller anden måde komplimenterer din karakter, eller på en eller anden måde får italesat dit udseende som mere vigtigt, end dét du har at sige". (Simone, konsulent)

På trods af at Simone ser sig selv som en, der har udviklet strategier for at påtale det racistiske, blev det dog vanskeligere for hende at påtale det, når der er tale om, at det racistiske flettes sammen med det sexistiske i faglige sammenhænge. Denne form for intersektion mellem racisme og sexismen påvirker Simone til ikke at sige fra over for manageren i situationen. Her bliver sexistisk racisme på arbejdspladsen i større grad "stilletiet" og umuligt at tale om, det som med Bontu Lucie Guschkes ord er "Unspeakability" (Guschke, 2023). Det kan ud fra Simone og Lines fortællinger læses, at kvindernes arbejdsmæssige erfaringer er præget af interaktioner, der retter sig mere mod opfattelsen af deres kropslige markører som centrale for racial og kønsbestemt identitet og som grundlaget for in- og eksklusioner på arbejdspladsen end deres faglige kvalifikationer (Søndergaard, 2006). Og det bliver tydeligt i deres fortællinger, at køn og race er sammenfiltret i vurderinger og anerkendelser af deres faglighed. Erfaringerne fra Line og Simone vidner om forsættelse af det, som Li og Yang (2023) har analyseret som kønnede racialiseringprocesser i dansk skolekontekst siden 1970'erne. Nemlig de konstante forhandlinger og kampe og om at høre "naturligt" til i dansk (skole)kontekst som racielt minoriserede kvinder.

Konklusion

Denne artikel har undersøgt og belyst, hvordan racielt minoriserede kvinder håndterer de strukturelle udfordringer og navigerer mellem in- og eksklusionsmekanismer på danske arbejdspladser. Artiklen har ikke kun undersøgt, hvordan kvinderne forhandler om reetablering af deres faglighed, men den

belyser også, hvordan sammenvævninger af race og køn former fastgroede institutionelle arbejdsbetingelser, der ikke kun undergraver kvindernes faglighed, men også påtvinger dem et konstant følelsesmæssigt og mentalt arbejde, der dagligt skal håndteres på arbejdspladsen. Informanternes beretninger belyser, hvordan race som et historisk og socialt fænomen stadig begrænser og former racielt minoriserede kvinders arbejdsliv i Danmark. Eksempler viser, hvordan eksklusionsmekanismer skaber barrierer, fortsætter med at andetgøre og diskriminere på baggrund af race og køn. Kvindernes individuelle forhandlinger af betinget inklusion er en måde at adressere de eksisterende mekanismer og uretfærdige normer ved at genforhandle deres "plads" på arbejdspladsen. Vi fremhæver derfor nødvendigheden af at adressere disse eksklusionsmekanismer på et strukturelt niveau, der tager højde for intersektionelle dynamikker, som fortsat skaber barrierer for fuld inklusion og ligestilling.

REFERENCER

- Ahmed, S. (2012). *Institutional Life. I: On being included*. 19 – 50. London: Duke University Press.
- Beskæftigelsesministeriet. *Forskelsbehandlingsloven*.
<https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/forskelsbehandling/forskelsbehandlingsloven/>
- Bilge, S. (2013). Intersectionality undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 405–424.
- Bloksgaard, L. (2010). Maskuliniteter, femininiteter og arbejde — den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 12(2) 19 - 35.
<https://doi.org/10.7146/tfa.v12i2.108860>
- Britzman, D. P. (1995). Is there a queer pedagogy? Or, stop reading straight. *Educational Theory*, 45(2), 151–165.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1741-5446.1995.00151.x>

- Christiansen, T. H., & Kristjánsdóttir, E. S. (2022). "Whether you like my skin or not, I am here": skilled racial minority migrant women's experiences of navigating career challenges in the White Icelandic labor market. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(4), 496–514. 10.1108/JGM-05-2022-0019
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241–1299.
- Dagø, M.T. (2023). Undskyld, det er mig, der er chefen. En intersektionel og fænomenologisk analyse af racialet minoriserede kvinders erfaringer med ligestilling i det danske erhvervsliv. Aalborg Universitet København.
- Danske Love. Årsregnskabsloven § 107 d. <https://danskelove.dk/%C3%A5rsregnskabsloven/107d>
- Dansk Industri, 2023. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13679427/her-er-vinderne-til-danish-diversity-awards-2023?publisherId=5524343>
- Datatilsynet. *Borger*. <https://www.datatilsynet.dk/borger>
- Dejgaard, C. (2022). Intersektionalitet. I: *Normkritik i pædagogisk praksis*. 81 – 93. København: Hans Reitzels Forlag.
- Foreningen Lige Adgang (2023). *Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen*. København: Lige Adgang, Velliv Foreningen, Psykologfagligt netværk mod diskrimination. Etnisk-minoritetsstress-paa-arbejdspladsen-FINAL.pdf
- Grünenberg, K., & Freiesleben, M. (2016). *Right Kinds of Mixing? Promoting Cohesion in a Copenhagen Neighbourhood*.
- Guschke, B. (2023). *The Persistence of Sexism and Racism at Universities: Exploring the Imperceptibility and Unspeakability of Workplace Harassment and Discrimination in Academia*. Copenhagen Business School.
- Harris, A. P., & González, C. G. (2012). Introduction. In G. Gutiérrez y Muhs (Ed.), *Presumed incompetent the intersections of race and class for women in academia* (pp. 1–14). University Press of Colorado.
- Heide, B. (2024, 20 januar). *Yamnaya-folket er danskernes forfædre. Men hvem er de?* VIDENSKAB DK. <https://videnskab.dk/kultur-samfund/yamnaya-folket-er-danskernes-forfaedre-men-hvem-var-de/>
- Hervik, P. (2015). Race, "race," racialisering, racisme og nyracisme. *Dansk Sociologi* n. 1/26 (29 – 50). Institut for Menneskerettigheder. (2020, 6. marts). *Minoritetskvinder med tørklæde bliver fravalgt på arbejdsmarkedet*. <https://menneskeret.dk/nyheder/minoritetskvinder-toerklaede-fravalgt-paa-arbejdsmarkedet>
- Jacobsen, G. H. (2012). *Lighed gennem særbehandling? Heldagsskoler og spredning som ekspliciteret særbehandling af etniske minoritetsbørn og udtryk for aktuelle tendenser*. Københavns Universitet.
- Keskinen, S., Tuori, S., Irni, S., & Mulinari, D. (2009). *Complying with colonialism: gender, race and ethnicity in the Nordic region*. Ashgate.
- Khawaja, I. (2022). Minoritetsstress - begrebet, dets anvendelighed og potentiale. *Kvinder, Køn & Forskning*. 2, 91 - 107. <https://doi.org/10.7146/kkf.v34i1.130488>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Karakteristik af kvalitative forskningsinterview. I: *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udg., 45 - 73). København: Hans Reitzels Forlag.
- Lapiña, L., Singla, R., Suárez-Krabbe, J., Tornius, K., & Horn, L. (2023). How is the anti/not/unracist university a radical idea? Experiences from the Solidarity Initiative at Roskilde University. *Kvinder, Køn & Forskning*, 36(2 SE-Essays), 168–177. <https://doi.org/10.7146/kkf.v36i2.132553>
- Lentin, A. (2020). *Why race still matters*. Polity.
- Li, J. H. & Yang, A. (2022). Racialisering. I: *Normkritik i pædagogisk praksis*. 109 – 122 København: Hans Reitzels Forlag.
- Li, J.H. & Yang, A. (2023). Forhandling af tilhørsforhold på tværs af tid: Racial minoriserede kvinders erindringer og erfaringer med at høre til i den danske folkeskole. I: *Kvinder, Køn & Forskning*. 2, 80 – 95. <https://doi.org/10.7146/kkf.v36i2.135625>

- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800.
<https://doi.org/10.1086/426800>
- Muhr, S. L. & Just, S. N. (2022). Ligestilling og mangfoldighed: Fortsatte skævheder i og udfordringer for dansk erhvervsliv. *Økonomi & Politik* 3-4, 88 – 100.
- Myong, L. (2009). *Adopteret: Fortællinger om transnational og racialiseret tilblivelse*. Ph.d.-afhandling. København: Institut for Pædagogik og Uddannelse. Aarhus Universitet.
- Myong, L. (2011). Raciale stilheder. *Nordiske udkast*. 39 (1), 119 - 126.
<https://doi.org/10.7146/nu.v39i1.134479>
- Nielsen, P. H. (2012). Monopol på Ligestilling? Etniske minoritetskvinder om “dansk” ligestilling. *Kvinder, Køn & Forskning*, 4, 19 - 28.
<https://doi.org/10.7146/kkf.v0i4.28149>
- Plotnikof, M., Muhr, S. L., Holck, L., & Just, S. N. (2022). Repoliticizing diversity work Exploring the performative potentials of norm-critical activism. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 466–485.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12771>
- Romani, L., Zanoni, P., & Holck, L. (2021). Radicalizing diversity (research): Time to resume talking about class. *Gender, Work, and Organization*, 28(1), 8–23.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12593>
- Staunæs, D. (2022). Subjektivisering, sociale kategorier og intersektionalitet. I: *Køn, etnicitet & skoleliv* (2.udg., 51 - 74). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.
- Staunæs, D. & Søndergaard, D. M. (2006). Intersektionalitet – udsat for teoretisk justering. *Kvinder, Køn & Forskning*, 2 – 3, 43 – 56.
<https://tidsskrift.dk/KKF/article/view/28086/24714>
- Søndergaard, D. M. (2006). Kroppen og tegnet. I: *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. (3. udg., 86 - 106). Charlottenlund: Museum Tusculanums Forlag.
- Søndergaard, D. M. (2018). Analytiske læsestrategier-analoge og digitale tilblivelsesprocesser som eksempel. I Bøttcher, L., Kousholt, D. & Winther-Lindqvist, D. (red.) *Kvalitative analyseprocesser: med eksempler fra det pædagogisk psykologiske felt*. (L. Bøttcher, D. Kousholt & D. A. Winther-Lindqvist (eds.); 1. udgave.). Samfundslitteratur.
- Wekker, G. (2016). The House That Race Built. In *White Innocence* (pp. 50–80). Duke University Press.

Trine Madsen Dagø, cand.mag. i læring og forandringsprocesser, Aalborg Universitet, Ungekon-sulent, NEXT Nørrebro, tmdago11@gmail.com

Jin Hui Li, ph.d., lektor, Aalborg Universitet, Institut for Kultur og Læring, jhl@ikl.aau.dk