

Södertörns högskola | Institutionen för genus, kultur och historia
Kandidatuppsats 15 hp | Etnologi | Vårterminen 2008
Programmet för journalistik med samhällsstudier, JMS

Etnisk mångfald i arbetslivet

– en studie av sju mångfaldsplaner

Av: Susie E. Hjort
Handledare: Magnus Öhlander

Sammanfattning/Abstract

Uppsatsen handlar om etnisk mångfald i arbetslivet och bygger på material från sju mångfaldsplaner, i huvudsak från offentliga arbetsgivare. Syftet var att undersöka hur man talar om, beskriver och förstår fenomenet mångfald i arbetslivet, vilka diskurser som blev tydliga, och hur arbetsgivarna beskrev de mål och åtgärder som skulle vidtas. Min teoretiska utgångspunkt är ett diskursanalytiskt angreppssätt kryddat med lite postkoloniala teoribildningar. Jag har försökt kartlägga olika kombinationer av utsagor för att se hur de länkas samman i strukturer och bildar helheter.

Det finns i mitt material både ett stort mått av rättvisepatos och humanistiska värderingar som dock inte alltid kommer till uttryck i de konkreta målen eller åtgärderna. Det finns också, i de underliggande värderingarna, ett tydligt postkolonialt perspektiv.

Nyckelord:

Mångfaldsplan, diskurs, diskriminering, rasism, kultur, etnicitet, rättvisa, likhet, olikhet

Innehållsförteckning

1	Inledning och bakgrund	6
1.1	Syfte och frågeställning.....	8
1.1.1	Avgränsningar	8
1.2	Teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp	9
1.2.1	Diskursanalytiskt angreppssätt.....	9
1.2.2	Postkoloniala teoribildningar	11
1.3	Material och metod.....	12
1.3.1	Urval och insamling	13
1.3.2	Kartläggning	14
2	Mångfald enligt mångfaldsplanerna	15
2.1	Vad menar man med mångfald?.....	16
2.1.1	Kollektiv identitet, likhet och olikhet	17
2.1.2	Mångfald som mål och kunskapsområde.....	18
2.1.3	Kultur och etnicitet	19
3	Vad menar man med diskriminering?.....	22
3.1	Demokrati och rättvisa	24
3.1.1	Motiv för mångfald	25
3.2	Rasism	27
4	Bilden av mångfald och arbetsliv i mångfaldsplanerna.....	29
4.1	Vad handlar målen om?.....	30
4.1.1	Minoritets- eller majoritetsfokus.....	31
5	Avslutande sammanfattning	33
6	Källor och litteratur.....	36
6.1	Otryckta källor.....	36
6.2	Tryckta källor och litteratur.....	37

7	Bilagor	39
7.1	Vad ingår i begreppet mångfald?	39
7.2	Diskursanalytisk skiss	40
7.3	Aktiva åtgärder – Arbetsförhållanden	41
7.4	Aktiva åtgärder – Rekrytering	42
7.5	Aktiva åtgärder – Trakasserier och diskriminering	43

The fight against racism cannot possibly succeed unless a true *acceptance of diversity* is taken as the *starting point* of any perspective on society. In fact, diversity has to be taken so seriously that its locus is no longer any type of *group*, but the *individual* – where any individual can belong to many different types of rarely coinciding groups at the same time.

Blommaert & Verschueren (1998:192)

1 Inledning och bakgrund

Föreställningen att européer skulle ha en särskild talang för demokratiska värden och en vilja att fördöma rasism, är en utbredd uppfattning bland officiella källor inom EU. Respekten för yttrandefriheten, fria val och andra grundläggande mänskliga rättigheter, anses vara ingredienser i ett kulturellt arv som gör européer naturligt vänligt inställda och toleranta till ”annorlundahet” (*otherness*). I boken *Debating Diversity* analyserar och diskuterar de belgiska forskarna Jan Blommaert och Jef Verschuere migrationspolitik och frågor om mångfald. De har bland annat definierat ett begrepp de kallar ”The noble European”, vilket är både ett sätt att identifiera sig med de ovan nämnda dygderna och en betecknande omskrivning av historien.

Europén är av naturen ”ädel och human” och rasism och främlingsfientlighet ses som ett resultat av illvillig agitation. I enlighet med detta framställs negativa känslor mot ”de Andra” som o-europeiska. Bakom ett sådant synsätt finns en bortträngd och ofta blodig historia från andra världskriget; antisemitism, segdragna etniska stridigheter och underliggande attityder mot de tidigare europeiska kolonierna. Med dagens ögon, och i ljuset av FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, är dessa historiska fakta en pinsam och besvärande omständighet, vilket förklarar varför det finns så få uttalat negativa utsagor om immigranter från officiella källor i samhället (Blommaert & Verschuere 1998:63-64).

I Sverige finns en liknande föreställning som går ut på att det svenska samhället i grunden är positivt till mångkulturalitet och etnisk mångfald, och kraftigt tar avstånd till alla former av diskriminering, rasism och kränkande särbehandling. Istället hyllas likabehandling och demokratiska ideal, och Sverige vill gärna framstå som ett föregångsland när det gäller humanitet och hjälp till asylsökande. Vid sidan av den liberala, svenska självbilden existerar samtidigt en inte obetydlig diskriminering, främlingsfientlighet och rasism, mer eller mindre öppet på alla områden och nivåer i samhället. För de senaste två åren redovisar Ombudsmannen mot etnisk diskriminering DO, 1534 anmälningar om diskriminering i offentlig verksamhet. De allra flesta, 602 stycken, handlar om diskriminering i arbetslivet. Under 2007 stod anmälningarna inom arbetslivet också för den största ökningen, framförallt anmälningar från arbetssökande (Statistik – DO).

Den ökade efterfrågan på arbetskraft innebär att fler människor exponeras i rekryteringsprocesser. Samtidigt visar flera aktuella studier att den etniska sorteringen är omfattande. Arbetssökande väljs bort på grund av att de inte har svensk klingande namn. Detta avspeglas också i anmälningar till DO (DO:s årsredovisning 2007).

Av alla som bor i Sverige idag, har cirka 17 procent, eller nästan var sjätte person, utländsk bakgrund. I slutet av 2007 var arbetslösheten bland utrikes födda 11,6 procent av arbetskraften i åldern 15-74 år, jämfört med 4,5 procent bland inrikes födda (Statistiska Centralbyrån SCB). Till detta finns flera förklaringsmodeller. En har rasistiska och främlingsfientliga grunder, men eftersom detta rimmar illa med den föreställt positiva synen på det mångkulturella samhället, används hellre andra förklaringar. Det kan då handla om en påstådd, eller verklig brist på kompetens hos de sökande, till exempel i svenska språket, eller otillräcklig, alternativt odokumenterad utbildning i övrigt. Om kompetensbrist inte kan påvisas kan det istället röra sig om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet.¹

”Strukturell diskriminering skapar en systematisk över- och underordning mellan (’vita’) svenskar och rasifierade människor, främst invandrare” (SOU 2005:56:28). Enligt samma källa kan strukturell diskriminering också avläsas både i den konkreta rekryteringssituationen och i mer generella livsvillkor som samhällets organisering och fördelning av till exempel materiella och sociala resurser. I diskursen² om ”invandrare” finns många postkoloniala föreställningar om ”Vi och de Andra”. ”Vi” (etniska svenskar) utgör normen och har därmed ett tolkningsföreträde och maktprivilegium i förhållande till ”de Andra” (invandrarna). De utgör alltså avvikelser och definieras i förhållande till Oss. ”Genom att projicera negativa egenskaper på ’invandrare’ definieras en positiv ’svensk’ självbild” (SOU 2005:56:28). Det får en diskursiv effekt när individer framställs som exotiska, passiva objekt och blir positionerade som de Andra. Samtidigt framstår ”vi” som ett kollektivt, aktivt subjekt (Lundstedt 2005:11). Sedan flera år har Sverige lagar³ som ska skydda anställda och arbetssökande mot diskriminering

¹ Med strukturell diskriminering avses regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt (Kommittédirektiv Dir 2003:118).

² Diskurs kan, enligt boken *Diskursanalys som teori och metod*, beskrivas som ”ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen)” (Winther Jørgensen & Phillips 2000:7).

³ Jämställdhetslagen (1991:433), Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, EDA, Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

ring. I två av dessa lagar (Jämställdhetslagen samt Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, EDA) finns krav på att arbetsgivaren ska arbeta *planmässigt med aktiva och målinriktade åtgärder* inom olika områden. Syftet är främst att de ska bidra till att förebygga diskriminering för individen, men också tillvarata samhällets intresse i form av kulturell kunskap, språk, yrkeserfarenhet och utbildning från andra länder. Dessutom ska arbetsgivaren verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar (DO 2007:11:9).

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur man talar om, beskriver och förstår fenomenet mångfald i arbetslivet, och sätta in detta i en postkolonial kontext. Jag vill nå övergripande kunskap om vilka diskurser som blir tydliga och hur de aktiva åtgärderna som ska vidtas för områdena arbetsförhållanden, rekrytering och diskriminering, beskrivs.

Min empiri bygger på interna dokument om mångfald, policies och mångfaldsplaner, till största delen hämtade från offentliga arbetsplatser och myndigheter.

- Vad menar mångfaldsplanerna med mångfald?
- Vad menar mångfaldsplanerna med diskriminering?
- Finns det föreställningar om den Andre och är de i så fall kolonialt färgade?
- Vem ”äger” frågan om mångfald i företaget, d v s vilken prioritet har den i praktiken?

1.1.1 Avgränsningar

Den gemensamma nämnaren i diskrimineringslagarna är att motverka diskriminering – på grund av etnicitet, kön, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning. Många arbetsgivare har valt att låta detta bilda grund för en gemensam plan, ofta kallad mångfaldsplan, för hur man tänker arbeta för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering. Mitt fokus kommer däremot bara att ligga på det som innefattas i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, jag tar inte upp andra diskrimineringsgrunder eller aktiva åtgärder inom andra områden.

Avsikten är inte att i första hand bedöma huruvida mångfaldsplanerna har, eller har haft betydelse för de konkreta målen eller ej. Därför kommer jag inte att analysera arbetsgivarnas

egna utvärderingar. Jag kommer heller inte att använda mig av några intervjuer eller komplettera min empiri på något annat sätt än som redovisas nedan under 1.3 Material och metod.

1.2 Teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp

Som teoretisk metod och analys använder jag huvudsakligen Laclau & Mouffes variant av diskursteori så som den tolkas och förespråkas av Winther Jørgensen & Phillips i *Diskursanalys som teori och metod* (2000). Jag kommer också att diskutera mångfaldsplanerna insatta i en postkolonial kontext.

1.2.1 Diskursanalytiskt angreppssätt

Diskursanalysens uppgift är att kartlägga organiseringen och kombinationen av utsagor: hur definitioner, beskrivningar och slutledningar länkas samman till systematiska helheter. Jag kartlägger 'det sagda' för att undersöka vad som gör utsagan meningsfull och vad den förutsätter, till exempel vilka andra tankeled. /.../ Diskursen tillhandahåller ett perspektiv ur vilket fenomen kan förstås och klassificeras (Jacobsson 1997:38).

I diskursanalysen har språket och språkliga system en central roll. Vid en första anblick kan de flesta policydokument och handlingsplaner om mångfald tyckas likna varandra. De beskriver till stor del det som förväntas av arbetsplatser som vill kunna kalla sig öppna, fördomsfria och moderna. Min tanke är att de interna mångfaldsdokumenterna ändå uttrycker underliggande värderingar som blir synliga först när man analyserar dem som diskurser.

Diskurs är ett centralt begrepp inom poststrukturalismen som kan sägas innefatta all form av regelstyrd kommunikation. Lingvisten och språkforskaren Ferdinand de Saussure (1857-1913) är en förgrundsfigur både för strukturalismen och poststrukturalismen, av vilka framförallt den senare har varit betydelsefull för diskursteorin och diskursanalysen. Poststrukturalismen sysslar främst med frågor om *hur* – hur strukturerna aktualiseras och används i olika diskurser. Den fokuserar till en del på hierarkisering och makt, men har inget absolut recept för hur makt och maktstrukturer ska kunna upphävas. En grundtanke är att språket kan förstås som ett system av tecken och ord som får mening först i relation till andra tecken. Språket ses som uppbyggt, eller strukturerat kring binära oppositioner, som till exempel vit/svart, man/kvinna, normalt/onormalt, rik/fattig, och så vidare. Orden får här betydelse i förhållande

till sina motsatser; det är skillnaden som producerar betydelse. Betydelsen av ”det normala” existerar till exempel endast i jämförelsen med ”det onormala”.

Motsatserna är beroende av varandra, men deras inbördes förhållande är inte ”symmetriskt”. Det betyder att den ena delen i ord- eller begreppsparen – t ex i rik/fattig eller i vit/svart – dominerar styrkemässigt över den andra. I detta fall ges ”rik” och ”vit” företräde över fattig respektive svart, vilka betraktas som underordnade. ”Binära oppositioner är således verksamma i skapandet och upprätthållandet av sociala hierarkier” (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn 1999:18). Laclau & Mouffe har definierat ett antal begrepp som är viktiga för att förstå diskursteorin, och jag ska kort presentera några av dem:

Alla tecken i en diskurs beskrivs som *moment*, knutar i ett nät. När nätet spänns ut över en bestämd domän, får momenten betydelse genom sina fixerade relationer till varandra och genom att de skiljer sig från varandra på särskilda sätt. Men betydelse kan ändras genom påverkan från det *diskursiva fältet* vilket utgörs av alla de möjligheter som diskursen utesluter. Diskursen påverkas ständigt av detta och därför hotas diskursens entydighet alltid av andra definitioner av tecknen. De tecken som är mångtydiga och som inte fått sin mening slutligt fixerad, kallas *element*. Eftersom diskursen hela tiden vill reducera antalet möjligheter (betydelser) försöker den göra om elementen till moment, det vill säga omvandla tecknens mångtydighet till entydighet genom tillslutning (*closure*). Detta sker genom att elementen *artikuleras* (artikulation) vilket förändrar deras identitet.

Centralt i diskursteorin är också begreppet *nodalpunkter* vilka beskrivs som ”privilegierade tecken” som de andra tecknen ordnas kring och får sin betydelse av. I en diskurs om etnisk mångfald kan till exempel ”svenskhets” vara nodalpunkt. Runt nodalpunkten organiseras *ekvivalenskedjor*, som, när de sätts i förbindelse med andra tecken, bidrar till att klarlägga nya betydelser. Svenskhets kan till exempel ekvivaleras med vithets, välstånd, jämställdhet eller någon annan nationellt framställd kollektiv egenskap. Genom att följa ekvivalenskedjorna och koppla ihop deras betydelser kan man hitta nya infallsvinklar på till exempel grupper och identitet. I diskursteorin är även de icke-lingvistiska praktikerna en del av diskursen, till exempel det som diskursen stänger ute. Detta etableras alltid relationellt i förhållande till något som det inte är (Winther Jörgensen & Phillips 2000:58). Jag ska försöka få syn på vilka diskurser som blir tydliga när man kartlägger tecknens betydelser i förhållande till varandra och vad tecknen ekvivaleras med.

1.2.2 Postkoloniala teoribildningar

Postkolonialismen kan betraktas som ett politiskt projekt vars centrala tanke är diskursen om ”Vi och de Andra”. Efter världens avkolonisering dominerar fortfarande uppfattningen om den västerländska civilisationens överlägsenhet i fråga om industrialisering, utveckling och välstånd, vilket ställs mot det bakåtsträvande och barbariska ’Andra’. Vi i väst uppfattar oss som normen och de Andra, resten, utgör avvikelsen i förhållande till den. Postkolonialismen har, i likhet med poststrukturalismen, en uppdelning i binära oppositioner – man är något i relation till det man inte är.

Kolonisatorernas och de koloniserades identiteter definieras av varandra och reproduceras, modifieras och förändras i förhållande till varandra. Den civiliserade, upplyste, rationelle européens identitet kan inte tänkas utan de barbariska, oupplysta, irrationella Andra, dvs de utomeuropeiska, koloniserade folken (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn 1999:34).

Identitet är alltså något relationellt konstruerat som skapas genom interaktioner tillsammans med andra, och när gränser sätts i förhållande till dem. Varje identitet förutsätter något och utesluter samtidigt något annat. På gränsen blir skillnaden tydlig. Och gränsen finns både inom poststrukturalismen och i postkoloniala analyser, till exempel mellan vit och svart och koloniatör och koloniserade. Den dominerande analytiska idén; metoden i poststrukturalismen, att analysera hur mening skapas genom språkliga konstruktioner, kan därmed sägas vara en bärande idé även i många postkoloniala analyser. Diskursanalysen kan dessutom med fördel användas som verktyg för att avslöja de ledande diskursernas ”antaganden och sanningsanspråk” vilket kan vara ett lämpligt tillvägagångssätt för att ifrågasätta rasistiska föreställningar och praktiker (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn 1999:22).

I den belgiska debatten har olika röster lett fram till en mäktig diskurs om ”tolerans” grundad på nyhetsrapportering, politiska uttalanden, socialvetenskapliga forskningsrapporter och regeringsstödda anti-rasistiska kampanjer. Trots att toleransförespråkare, rasister och nationella grupper företräder olika uppfattningar har debatten, paradoxalt nog, i praktiken lett till ett allmänt icke-accepterande av mångfald från båda sidor. Även om man vet att rasistiska uttryck och utlänningshat orsakas av socio-ekonomiska faktorer, betraktas en viss grad av främlingsfientlighet som ”normal” både bland fattiga och rika. Den blir normaliserad när antalet utlännings, i proportion till lokalbefolkningen, överskrider en specifik nivå; *the threshold of tolerance* (Blommaert & Verschueren 1998:77). Mängder av policyförslag baseras på denna

insikt vilket frammanar diskursen om ”för många” på samma ställe (ghettoisering) och bland annat leder till förslag om att invandrare inte ska få välja bostadsort.

The threshold of tolerance is an objectifying socio-mathematical concept that defines the conditions under which the all-European tolerance and openness may be cancelled without affecting the basic self-image. The European does not become intolerant until this threshold is crossed (Blommaert & Verschueren 1998:78).

”Toleranströskeln” gör det möjligt att objektifiera ”invandringsproblemet”. När gränsen är nådd riskerar man inte längre att beskyllas för främlingsfientlighet. Då är det riskfritt att ge luft åt sina föreställningar om de Andra. Jag anser att denna analys även går att applicera på svenska förhållanden när man till exempel talar om Södertälje, Rosengård och Tenssta/Rinkeby som ”invandrartäta”, socialbidragsberoende problemområden med stor arbetslöshet och ungdomsbrottslighet.

Jag kommer att undersöka om begreppet tolerans även finns i mångfaldsdokumentet.

1.3 Material och metod

Min empiri utgörs av mångfaldsplaner, policy- och rekryteringsdokument från sju arbetsgivare; statliga och privata tjänsteföretag, myndigheter samt en kommun. De är:

Storstockholms lokaltrafik, SL
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO
Polisen
Socialstyrelsen
Järfälla kommun
Swedbank
Skatteverket

Jag hade ambitionen att få ihop åtta till tio arbetsgivare och kontaktade sammanlagt 14 stycken. Av de sju som valde att inte medverka (Nacka kommun, Skandinaviska enskilda banken SEB, Nordea, Posten, Apoteket, Dagens Nyheter samt Svenska Dagbladet) avböjde två med motiveringarna ”vi befinner oss i en strategisk utvecklingsfas” samt ”vi har just påbörjat ett utvecklingsarbete”, och därför ville de inte skicka vare sig nya eller gamla dokument. Två svarade inte alls, trots flera förfrågningar, och två uppgav till slut att de inte hade någon

mångfaldsplan. Ett företag skickade endast ett dokument om en facklig överenskommelse gällande ledighet under religiösa högtider. Trots flera påstötningar från min sida hände inget mera.

1.3.1 Urval och insamling

Statliga företag, kommuner och myndigheter har ett särskilt ansvar för att motarbeta diskriminering samt för att följa och tillämpa den arbetsrättsliga lagstiftningen. Dessa dubbla roller är inte ointressanta ur ett diskursanalytiskt mångfaldsperspektiv. Jag ville därför att de flesta företag skulle vara samhällsägda och valet av de kontaktade arbetsgivarna gjordes med tanke på detta.

Stora arbetsplatser har i regel både större resurser att arbeta planmässigt och en större personalomsättning som ger fler konkreta tillfällen att rekrytera mångfald. Som jämförelse ville jag också titta på vilka aktiva åtgärder som blir viktiga på en mindre arbetsplats. DO fick representera denna kategori, men är intressant av ytterligare två skäl: De sysslar med rådgivning i mångfaldsfrågor och är samtidigt tillsynsmyndighet för efterlevnaden av diskrimineringsförbudet.

Jag tog kontakt med arbetsplatsernas personaldirektör, HR-direktör eller motsvarande, både per telefon och e-post. I vissa fall blev jag hänvisad vidare till en personalchef eller en lägre tjänsteman. I samtliga fall formulerade jag min förfrågan så här:

Jag studerar etnologi vid Södertörns högskola och ska nu skriva C-uppsats om mångfald i arbetslivet, specifikt vilka diskurser som blir tydliga genom arbetsplatsernas mångfaldsplaner. Jag har valt ut några företag, statliga och privata, samt myndigheter och kommuner. Jag skulle gärna vilja ha den aktuella mångfaldsplanen för [arbetsplatsen]. Om det är möjligt skulle jag också vilja ta del av andra policydokument/personalpolicy som har med mångfald och rekrytering att göra. Mejla eller posta i så fall till nedanstående. Tack på förhand!

Alla fick exakt samma information om mitt syfte och hur jag ville använda materialet. De som valde att medverka tolkade min förfrågan lite olika. Några skickade både mångfaldsplan, –policy och rekryteringsdokument medan andra till exempel bara skickade en mångfaldsplan⁴. Jag utgår dock från att alla arbetsgivarna förstod mitt syfte och att de skickade det material de bedömde vara relevant. Materialet var av skiftande kvalitet och omfattning vad gäller analys

⁴ Se 6.1 Otryckta källor

av målen och vad som krävs för att nå dem, samt konkretion och genomarbetning. Det ska också sägas att arbetsgivarna kan ha olika många planer bakom sig och att jag inte vet vilka mål och åtgärder som de eventuellt har genomfört i tidigare.

I en del fall redovisas tydligt vem/vilka som har utarbetat dokumenten, till exempel ”jämställdhets- och mångfaldsgruppen i samverkan med arbetstagarorganisationerna”, och vem som är ytterst ansvarig för mångfaldsplanens genomförande, till exempel vd. I andra fall anges inte detta eller bara att målen för mångfalden ”utgår från mångfaldspolicyn som beslutats av styrelsen”.

Det har varit ganska tidskrävande att samla ihop materialet, och jag hade gärna velat ha en större bredd. Jag kunde dock inte lägga mer tid på att vänta in fler arbetsgivare eftersom jag var tvungen att börja kartläggningen. När detta nu är klart bedömer jag att materialet ändå är tillräckligt omfattande för att besvara mina frågor.

Som en jämförelse och referens till mitt eget material har jag också fördjupat mig i studien *Mylla för mångfald* (Edström & Werner 2004), där författarna beskriver två kommuners olika sätt att närma sig, och organisera det teoretiska och praktiska arbetet med mångfald.

1.3.2 Kartläggning

Jag har kartlagt mitt material utifrån diskrimineringslagarnas förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Jag har endast tittat på de aktiva åtgärder som gäller etnisk mångfald, och till exempel redovisat sådana saker som vad arbetsgivarna menar med de bärande begreppen – hur man definierar mångfald, vad som ingår, och hur, eller om man definierar kultur och etnicitet.

Jag har också kartlagt de aktiva åtgärderna genom att samla ihop och notera dem i tabeller inom respektive område.⁵ Ibland redovisas en åtgärd under ett annat område än det som arbetsgivaren själv angett. Det är en ren sorteringsåtgärd och beror på att fler kan ha angett liknande åtgärder under ett annat område, till exempel att man ska göra en medarbetarundersökning/psykosocial enkät för att kartlägga förekomsten av trakasserier.

Jag har även bilagt en skiss som åskådliggör en del av min empiri samt beskriver något av diskursanalysens funktion som jag uppfattar den.

⁵ Se 7 Bilagor

2 Mångfald enligt mångfaldsplanerna

I detta kapitel tar jag upp vad man menar med mångfald och vad som ingår i begreppet. Jag diskuterar vilka diskurser som blir tydliga i det kartlagda materialet och jag jämför också med andra studier. Men först något om mångfaldsfrågans prioritet på arbetsplatserna.

Av de 14 arbetsgivare jag kontaktade avböjde hälften att medverka i min studie.⁶ Jag vet inte om detta är en ren tillfällighet eller en representativ faktor, men jag utesluter inte att dessa avböjanden kan uttrycka något om vikten frågorna om mångfald har i många organisationer. Att avvisa offentlig insyn kan säga något om hur öppen man vill vara. Eller om ledningens ansvar och engagemang, och kanske något om de resurser man har satsat eller inte satsat för att förebygga och motverka diskriminering. Därför menar jag att även det som *inte* sägs kan berätta något och vara en viktig del av diskursen.

Hur en fråga definieras avgör hur den ska hanteras. Den prioritet och tyngd frågan tilldelas, i detta fall frågan om mångfald i arbetslivet, kan bero på vem som anses ”äga” den, vilket i sin tur avgör i vilket forum frågan ska bearbetas och vilka som har tillträde dit. De argument som används uttrycker också något om vad som är möjligt att tänka och säga. ”I det perspektivet blir det viktigt att analysera hur en fråga definieras eller diskursivt konstrueras” (Jacobsson 1997:14). Myndigheten DO beskriver saken så här i sin handbok:

Det krävs kunskaper både för att kunna identifiera orättvisa och ojämställdhet och för att kunna förändra. Många organisationer har överlämnat detta arbete till speciellt utsedda jämställdhets- eller mångfaldsansvariga. Men det är näst intill omöjligt för ensamma eldsjälur att åstadkomma förändringar av det här slaget. Ofta saknar eldsjälur mandat och resurser för arbetet. Alla på arbetsplatsen har ett ansvar i att förebygga och motverka diskriminering men framför allt krävs det ansvar och engagemang från ledningen för att kunskaper och idéer ska spridas och förankras i verksamheten (DO 2007:11:10).

I mitt material uppges, i fyra fall, högsta chefen vara ytterst ansvarig för mångfaldsarbetet (SL, Polisen, Socialstyrelsen och Skatteverket). I flera dokument beskrivs också hur, och i

⁶ Se 1.3.

vilka fora man arbetar, till exempel en utsedd mångfaldsgrupp med representanter från personalavdelningen och facket. Swedbank nämner i en bisats att bankens styrelse beslutat om jämställdhets- och mångfaldsmålen men säger ingenting om hur de ska förankras i organisationen. Järfälla kommun och DO anger inte explicit någon ytterst ansvarig i sina dokument.

2.1 Vad menar man med mångfald?

Alla arbetsgivare utom DO använder ordet mångfald. DO undviker konsekvent ordet, både i de interna dokumenten och i sin handbok och talar istället implicit om mångfald uttryckt som ”oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning” (rekryteringspolicyn), och som ”jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter” och ”arbetet mot diskriminering” (aktiva åtgärderna och handboken). Socialstyrelsen fokuserar också på betydelsen att ”motverka trakasserier”, men använder ändå ordet i sina dokument – dock utan att definiera det. De andra fem har gjort explicita definitioner (med mångfald menas...). Utifrån dessa och den övriga informationen i de olika dokumenten har jag identifierat åtta områden, det vill säga vad man menar ingår i begreppet: *Etnisk mångfald, religiös tillhörighet, ”kulturell kompetens”/språk, kön/jämställdhet, ålder, sexuell läggning, funktionshinder samt individuella olikheter.*

En arbetsgivare har angett alla områden, två har angett de sju första och två inkluderar bara de tre första.⁷ En har endast utelämnat ”kulturell kompetens” och en har uteslutit ”funktionshinder”. Förutom dessa områden ingick ”samma rättigheter och möjligheter oavsett etnisk eller religiös tillhörighet” i definitionen av mångfald hos tre arbetsgivare (SL, Polisen och Skatteverket). Järfälla kommun definierar mångfald som ”olikheter” vad gäller bakgrunder som religion, etnisk tillhörighet, ålder, kön etc. Detta benämner de *kategorisk mångfald*, medan värderingar, olika erfarenheter, egenskaper, förmågor, färdigheter och kompetenser benämns *individuell mångfald*. För Järfälla är också jämställdhet centralt i mångfaldsbegreppet, det förtydligar att det handlar om samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter för både kvinnor och män.

Swedbank slår fast att ”varje medarbetare med sina olika egenskaper, förutsättningar och sin livserfarenhet är en del i den samlade mångfalden” och att förmågan att ta tillvara olika erfarenheter och kompetenser ”gör mångfalden till en framgångsfaktor”. Swedbank menar

⁷ Bilaga 7.1.

även att detta möjliggör nya affärsmöjligheter, ökar lönsamheten och gör banken till en ”fortsatt attraktiv arbetsgivare”. Skatteverket anser också att medarbetare med olika kunskaper, erfarenheter, bakgrunder och perspektiv, är en avgörande framgångsfaktor. Gemensamt för alla dokumenten är att de betonar individuella olikheter som en speciell och unik tillgång för organisationen.

2.1.1 Kollektiv identitet, likhet och olikhet

”Vi” definierar och jämför ”de Andra” med oss själva som måttstock. I analogi med detta verkar det rimligt att mångfald definieras genom svenskhet, och även att ”svenskhet” är nodalpunkt i min analys. I diskursteorin har identitet en nära koppling till subjekt, och diskurser erbjuder alltid vissa *subjektpositioner* som subjekten kan erövra. I dessa positioner förväntas subjekten inta en viss hållning som föreskrivs av diskursen.⁸ Subjektet är splittrat då det positioneras av motstridiga diskurser som det uppstår konflikter emellan.

Identiteten behöver inte vara individuell utan kan också vara kollektiv (grupp), till exempel ”invandrare”, som får sin identitet genom att vissa saker lyfts fram som gemensamma. Man framhåller till exempel likheter, medan skillnader negligeras. Grupper är dock inte givna på förhand, socialt existerar de inte förrän de uttrycks i ord. För att en identitet ska kunna bildas krävs därför att några talar om den, att den får en diskursiv representation (Winther Jörgensen & Phillips 2000:48-54).

Min kartläggning visar att *mångfald* kan ekvivaleras med *olikhet* vilket lyfts fram som en ideal resurs i mångfaldsplanerna. I diskursen existerar samtidigt den kollektiva identiteten *invandrare/icke-svenskar* (”de Andra”) vilken kategoriseras som grupp genom att *likheter* betonas. I mitt material används dock inte någon gång beteckningen ”invandrare”. ”De Andra” benämns istället som ”medarbetare med utländsk bakgrund” och ”olika kulturer” (Skatteverket), ”medarbetare med annan etnisk bakgrund än svensk” (SL, Polisen, Socialstyrelsen), ”personer med utländsk bakgrund”, ”individer som inkluderas av de fyra diskrimineringslagarna” och ”medarbetare [som] speglar det mångkulturella samhället” (Polisen).

DO och Swedbank undviker att tala om ”de Andra” som grupp, och jag läser in en likartad tvekan i alla dokument. Gemensamt för de flesta är annars förekomsten av implicita uttryck som ”ambitionen att beakta etniska mångfaldsaspekter” och ”integrera mångfaldsperspektivet

⁸ Se bilaga 7.2 Diskursanalytisk skiss.

i all verksamhet” vilket jag tolkar som ett försök att uttrycka vad ”vi” ska göra för ”dem” utan att de behöver pekats ut som en kollektiv identitetsgrupp.

De flesta arbetsgivarna betonar hellre individen än gruppen och använder då neutrala beteckningar som ”medarbetare” och ”personer”. Men det blir ändå uppenbart att man talar om gruppen ”de Andra”, de som inte är svenskar. Om än motvilligt, så ger arbetsgivarna dem en diskursiv representation vilket ger gruppen ”icke-svenskar” en tillskriven kollektiv identitet. Därmed synliggörs också en kolonial tankestruktur och några möjliga positioner för subjektet att inta.

2.1.2 Mångfald som mål och kunskapsområde

Både Swedbank och Järfälla kommun kallar jämställdhet och mångfald för ”kunskapsområdet”. De menar att man först med kunskap kan bli medveten om hur värderingar påverkar och styr vårt sätt att reagera, agera och kategorisera andra människor – en process som alla måste bli delaktiga i för att man ska finna rätt åtgärder. Swedbank utvecklar inte detta vidare och anger inte någon form av utbildning som åtgärd för sina mål. De andra sex arbetsgivarna anger utbildningsinsatser som aktiva åtgärder ”för att öka medvetenheten” hos medarbetarna och/eller cheferna.⁹ Vilka konkreta åtgärder och personalgrupper vill man då satsa på?

Skatteverket riktar, i sin regionala plan, insatserna enbart till chefer; en halvdagsutbildning i diskrimineringslagstiftningen samt seminarier för att ”öka kompetensen att möta olika kulturer”. Järfälla presenterar två redan färdiga utbildningar i projektform i samarbete med FAIR (FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering) och Equal (EU, Europeiska Socialfonden). Det ena projektet kallas ”verktyg för en öppnare organisation” och handlar om teoretiska perspektiv på mångfald, organisationens struktur och kultur, intersektionalitet, möteskultur, olika diskussionscase etc. Det andra är en interaktiv utbildning (DVD) och bok om rekrytering. Bägge är konkreta, praktiska och strategiska. I första hand är de utformade som ett stöd till kommunens chefer i deras arbete med värderings- och diskrimineringsfrågor, men den slutliga målgruppen är all personal.

DO anger, i sin plan, ”utbildning om fördomar och etiska frågor”, ”diskussion kring värdegrunder” samt ”utbildning i olika religioner” som aktiva åtgärder som riktar sig till all personal. Socialstyrelsen satsar på seminarier om mångfald tillsammans med en teatergrupp för att öka medvetenheten och kunskapsnivån hos medarbetarna. Polisen talar i sin nationella policy

⁹ Bilaga 7.5

och plan¹⁰ om att säkerställa att avsnitt om jämställdhet, genus, kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering och mänskliga rättigheter tas upp i all chefsutbildning. I grund-, fort- och vidareutbildningar samt i all lokal kompetensutveckling ska mångfalds- och likabehandlingsperspektivet dessutom ”integreras och kvalitetssäkras” i alla kursplaner och utvärderingar. SL anger, som åtgärd mot etniska trakasserier, endast att ”alla chefer ska informeras om SL:s policy och handlingsplan” samt att kunskapen ”om etnisk mångfald och insikten om fördelarna” ska öka hos alla medarbetare.

Endast DO, Skatteverket och Socialstyrelsen anger både tidplan och vem/vilka som är ansvariga för de aktiva åtgärderna. SL anger ansvariga personer och tillämpar ”en kontinuerlig uppföljning” istället för tidplan. Men en seriös planering kräver konkreta, mätbara och tidsbestämda mål som går att utvärdera.

De mål och åtgärder som listas i planen ska ha en tidplan som visar när åtgärderna ska vara genomförda och när målen ska följas upp och utvärderas. Det minskar risken att mål och åtgärder bordläggs eller faller mellan stolarna. DO och JämO rekommenderar dessutom att arbetsgivaren beräknar vilka resurser som kommer att krävas, utser ansvariga personer samt anger vilket ansvar och befogenheter dessa har (DO 2007:11:21).

2.1.3 Kultur och etnicitet

Kultur och etnicitet används ofta som synonymer när ”de Andra” ska beskrivas och definieras. Men vad betyder orden, och betecknar de samma sak?

Kultur har traditionellt definierats enligt två huvudlinjer: Dels en snävare definition i form av bearbetade, estetiska och expressiva produkter, till exempel konst, musik och litteratur, och dels en bredare, mer omfattande företeelse i form av ett kollektivt medvetande, gemensamma kunskaper, värderingar, normer och tankemönster (Hertzberg 2004:65).

Etnicitet är också ett begrepp med olika definitioner beroende på vem som uttalar det och i vilket sammanhang; det kan till exempel handla om geografiskt område, grupp, kultur och ras.

För att etnicitet skall uppstå måste grupperna ha ett minimum av kontakt med varandra, och de måste hysa föreställningar om att den andra gruppen är kulturellt annorlunda än den egna. Om dessa villkor inte är uppfyllda, finns ingen etnicitet, eftersom etnicitet till sin natur är en aspekt av en relation, inte en egenskap hos en grupp (Hylland Eriksen 1993:21).

¹⁰ Den regionala planen för 2008 var under utarbetande.

Det grundläggande för etniciteten är distinktionen mellan Oss och Dem, och etnicitet kan bara finnas i sociala sammanhang där kulturella skillnader ”har en betydelse”, menar Hylland Eriksen (s 28). ”I fullständigt mono-etniska miljöer finns det i praktiken ingen etnicitet, eftersom det inte finns någon att kommunicera kulturella skillnader till” (s 47). Att klassificera människor etniskt hjälper ändå till att ”skapa ordning” i en komplicerad social värld. Det sker genom stereotypisering, vilken sällan ger en rättvisande bild, men möjliggör en indelning av den sociala världen i ”slag” av människor, vilket ger en känsla av att förstå samhället. Stereotyper är också avgörande för att definiera den egna gruppens gränser (s 34-35, 87).

Begreppet etnicitet används ofta i politik, debatt och inom forskningen som något med en självklar betydelse. DO:s utgångspunkt är till exempel att ”[a]lla har en etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas i lagens mening ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung” (DO 2007:11:9).

Det kan dock vara problematiskt att kategorisera människor utifrån etnicitet eller etnisk tillhörighet, eftersom det finns så olika meningar om begreppets faktiska innebörd – både när någon tillskrivs en etnisk tillhörighet och när det handlar om självidentifiering. Det finns också en kritik som handlar om att etnicitet används som en förskönande omskrivning för ”ras”, och att ett oreflekterat sätt att prata om etnicitet/etnisk tillhörighet som någonting självklart, kan legitimera uppfattningen om att det finns absoluta skillnader mellan människor, som utgår både från ”kultur(rasism) och biologiska raser” (SOU 2005:56:83).

Att kultur och etnicitet inte är enkelt att definiera framgår även av mitt material. Förutom i sina substantivformer används orden i olika adjektivkonstruktioner, till exempel ”det mångkulturella samhället”, ”kulturell kompetens”, ”kulturell/etnisk tillhörighet”, ”kulturell/etnisk bakgrund”, ”etniskt ursprung”. Det finns inga definitioner av – eller klara gränser mellan begreppen, men tydligt är att bägge fungerar som ett sätt att avgränsa grupper och beteckna deras särart. Sammansättningar som ”etnisk/kulturell mångfald” och ”etniska trakasserier” förekommer också.

Att använda begreppen slentrianmässigt medför en risk för att bli betraktad som oinsatt och okunnig. Jag är osäker på i vilken omfattning arbetsgivarna har reflekterat över detta, men jag konstaterar att några istället har valt att använda formuleringen ”annan [kultur/bakgrund/ tillhörighet/ursprung] än svensk”.

Sammanfattning

I det här kapitlet har jag beskrivit i huvudsak två sätt att tala om vad man menar med mångfald: 1) att definiera begreppet och räkna upp allt vad det inkluderar och 2) att istället tala om icke-diskriminering, det vill säga lika rättigheter och möjligheter för alla (principen ”oavsett”). Gemensamt är att man betonar individuella olikheter som en tillgång.

I mångfaldsdokumentet finns en mer eller mindre tydlig tvekan, eller försiktighet att ”peka ut” olika människor och grupper i deras egenskap som normavvikande (”den Andre”). Jag har visat att detta ändå sker genom att denna grupp får en diskursiv representation i mitt material.

En oklar ansvarsfördelning sänker en frågas status. Mål som inte är konkreta, mätbara och tidsatta kan svårligen följas upp och utvärderas vilket ofta resulterar i att de inte blir uppfyllda. I mitt material finns exempel både på åtgärder som fyller samtliga, eller inga av dessa kriterier.

Begreppen kultur och etnicitet blandas ofta ihop och används som synonymer samt för att göra distinktioner mellan Oss och Dem.

3 Vad menar man med diskriminering?

Här undersöker jag olika aspekter av diskriminering och rättvisa på arbetsmarknaden samt relaterar detta till rasism. Jag diskuterar också mångfaldsplanernas mål och aktiva åtgärder.

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning reglerar *direkt* och *indirekt* diskriminering samt trakasserier. Direkt diskriminering innebär att en arbetssökande eller arbetstagare missgynnas på grund av sin etniska tillhörighet eller religion. Det kan till exempel gälla tjänstetillsättning, befordran eller avsked. Indirekt diskriminering innebär ett agerande som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet eller religion. Det kan till exempel handla om att, vid rekrytering, ställa sådana krav som i praktiken utesluter vissa grupper (DO, *Arbetsgivarsidan*).

Några utlösande faktorer för diskriminering kan vara namn, brytning, utseende och klädsel, men också mer renodlade föreställningar om invandrades annorlunda kultur, att de saknar kompetens och inte passar in i största allmänhet. Det återkommande är att diskrimineringen speglar en oförmåga att se människor som egna individer (SOU:56:28). En allmänt etablerad bild av ”invandrare” är att de har sämre villkor, till exempel i fråga om hälsa, arbete, ekonomi och boende. Segregering, utanförskap och marginalisering illustrerar den svenska välfärdsstatens sönderfall i en ”etnisk delning av välfärden”, vilket kan ses som att man inte lever upp till välfärdsmålen. Flera av välfärdens institutioner kopplar också ihop svenskhet med normalitet vilket i samma rörelse pekar ut invandrare som annorlunda. Ett sådant exempel är mäns våld mot kvinnor. Invandrade mäns våld tolkas som handlingar utförda i enlighet med ”deras kultur”. Svenska mäns våld uppfattas i stället som uttryck för psykisk störning eller missbruk. Invandrarnas sociala problem förvandlas därmed till kulturella problem, vilket gör det enklare och mindre problematiskt att ställa dem själva till svars för sin ojämlika situation (SOU 2005:56:371).

I mitt material har alla angett någon form av toleransnivå för diskriminering.¹¹ DO och Socialstyrelsen är de enda som i dokumenten också hänvisar till (och redovisar) detaljerade handlingsplaner för hur de som arbetsgivare handskas med anmälningar om diskriminering. I dessa klargörs även vilka sanktioner och påföljder som olika lagar fastställer kan bli aktuella för den som trakasserar.

I mångfaldsdokumentet definieras diskriminering dels utifrån lagens krav på vad man *inte får* göra (särbehandla och kränka) *på grund av* till exempel etnicitet, och dels utifrån vad man *ska göra* (motverka) *genom att* genomföra aktiva åtgärder.¹² Några arbetsgivare (DO, Polisen och Socialstyrelsen) tillämpar också enkäter/medarbetarundersökningar för att få kunskap om huruvida arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare och/eller om diskriminering och trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Detta ger arbetstagarna själva en möjlighet att definiera om de upplever sig diskriminerade. Erfarenheten visar dock att svarens tydlighet, och därmed arbetsgivarens möjligheter att agera, beror av hur frågorna formuleras. En allmän fråga om förekomsten av trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplats i min studie, resulterade till exempel i att 7,4 procent av medarbetarna uppgav att de blivit utsatta (anledningen var ej specificerad) medan 8,8 procent uppgav att de sett en kollega bli utsatt. Att framgångsrikt motverka diskriminering och trakasserier kräver således att man är överens om vad diskriminering är, och vilka uttryck den tar sig.

Lagen skiljer på trakasserier och kränkande särbehandling. Det förra gäller både arbetssökande och anställda medan det senare bara gäller anställda. Arbetsgivaren DO ger, i sin policy mot diskriminering, exempel på vad som kan betraktas som trakasserier. Det är beteenden som har samband med kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religiös åskådning eller trosuppfattning; t ex kränkande bilder, nedsättande tilltal, förlöjligande, eller beteenden som är skrämmande, tafsande eller annan ovälkommen beröring samt ovälkomna sexuella anspelningar. Kränkande särbehandling definieras som ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Några exempel är förtal eller nedsvärtning av en medarbetare eller dennes familj, medvetet undanhållande av information, medvetet sabotering av arbetet, förföljelse, hot, förnedring, medvetna förolämpningar samt kontroll av någon utan dennes vetskap.

¹¹ Se bilaga 7.4

¹² Se bilagorna 7.3-5.

I den mån de andra arbetsgivarna definierar diskriminering är det i mer svepande ordalag. Utgångspunkten är ”på grund av”, men några konkreta exempel anges i regel inte.

Själva grundbulten i en plan för aktiva åtgärder mot diskriminering är givetvis att målen och åtgärderna i sig inte är diskriminerande, vilket alla läsare kan göra en egen bedömning av. Vad som är svårare att analysera är om de aktiva åtgärderna tillåter individuella tolkningar av vad till exempel ”nolltolerans för diskriminering och trakasserier” egentligen innebär. Eller om arbetsgivarens skyldighet att utreda trakasserier, i praktiken, och i den individuella handlingen, präglas av opartiskhet och objektivitet.

Människor formar strukturer, strukturer formar människor. Diskriminering grundad på föreställningar om etnicitet, religion och kultur ska helt enkelt ses i ett strukturellt perspektiv. Därmed kan inte individuella handlingar uteslutas eller hållas isär från strukturell diskriminering. När en individ eller institution handlar i enlighet med samhällets rådande normer och föreställningar om invandrare är det fråga om strukturell diskriminering. Denna handling bidrar samtidigt till att återskapa strukturell diskriminering (SOU:56:22).

3.1 Demokrati och rättvisa

Rättvisa och marginalisering är flera aspekter på diskriminering, vilket avhandlas i antologin *Att kasta tjejkast* av Iris Marion Young. Hon anser, bland annat, att dominans och förtryck borde vara centrala utgångspunkter för en teori om social rättvisa istället för det mer traditionella begreppet ”fördelning” (Young 2000:15). Marginalisering och utestängande av människor från arbetsmarknaden kan vara den allvarligaste formen av förtryck genom att den för med sig två andra former av orättvisa:

Den första skapar välfärdssystemet självt när det berövar personer som blir beroende av bidrag och stöd en del av deras fri- och rättigheter. För det andra gör marginaliseringen det omöjligt för den uteslutne att använda och utveckla sina personliga resurser i sammanhang som skapar socialt anseende (Young 2000:72).

”Strukturell diskriminering innebär att principen om människors lika värde inte upprätthålls, och är därför ett allvarligt demokratiskt problem för hela samhället och inte enbart för de grupper som utsätts” (SOU 56:22). Den officiella statistiken över diskrimineringsanmälning-

ar¹³ pekar på att det finns många brister i arbetet för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatserna. Om besluten är dåligt förankrade går förändringsarbetet trögt, även om initiativen kommer uppifrån. DO menar därför att det är mycket viktigt att granska den egna organisationen och arbetsprocesserna för att hitta bra metoder att arbeta med organisationsförändringar (DO 2007:67). I studien *Mylla för mångfald?* redovisas några resultat som pekar på brister i organisationen av det planmässiga arbetet med mångfald i två undersökta kommuner. Bland annat upptäcktes att mångfaldsarbetet konkurrerade både med kärnverksamheterna och med annat systematiskt utvecklingsarbete vilket motverkade, och var till nackdel för mångfaldsfrågorna. En annan insikt var att personer med utländsk bakgrund saknade möjlighet att driva mångfaldsfrågorna själva, eftersom de var kraftigt underrepresenterade. Slutsatsen blev att mångfaldsfrågan måste lyftas uppifrån. Cheferna hade också en varierande självinsikt om sina egna roller och ansvar för att omsätta kommunens styrdokument (Edström & Printz Werner 2004:7-9, 40-44).

3.1.1 Motiv för mångfald

Begreppet ”mångkultur och mångfaldsarbete genom representation” anses från början ha två riktningar. Den första betonar kulturell olikhet mellan grupper samt nödvändigheten av att dessa erkänns och får en representation i det offentliga och i näringslivet. Detta tolkas som att kulturella/etniska olikheter verkar vitaliserande, vilket leder till utveckling. Den andra riktningen kännetecknas av en idé om ”neutrala arenor” som utgår från att vi ska bortse från olikheter och etniskt särpräglad kultur. Enligt denna riktning, som är mer rättvisorienterad, motiveras etnisk mångfald i arbetslivet av att ett arbete kan utföras med samma kvalitet, oberoende av den anställdes bakgrund. Här finns en betoning av skillnad, som samhället har något att vinna på. ”Mångfald genom representation kan därmed inte sägas vara en renodlat rättvisemotiverad princip, utan kan också motiveras utifrån en nyttoaspekt” (Edström 2004:41-43).

Det nyttoinriktade motivet finner man till exempel bakom managementorienterade insatser, *managing diversity* (mångfaldsledning). Det har länge varit ett begrepp i USA där det är ett sätt för näringslivet att hantera den hårda diskrimineringslagstiftningen i landet. Det rör sig om att leda och organisera arbetet bland människor med individuella olikheter, till exempel ålder, utbildning och personlighet. Det handlar alltså om individers *egenskaper* och inte om kategorier med utgångspunkt i olika diskrimineringsgrunder. När det så småningom visade sig

¹³ Ombudsmannen mot etnisk diskriminering: Statistik, samt DO:s årsredovisning 2007.

lönsamt att dra nytta av människors olikheter, blev heterogenitet (även etnisk) både ett resultat och mål för mångfaldsledning. Detta fick uppmärksamhet också i Sverige, men här kom det mest att handla om etnisk mångfald. Svenska organisationer som formulerar mål om ökad etnisk mångfald gör det ofta utifrån antagandet att det är lönsamt, och för det mesta vill man öka andelen personer med utomeuropeisk bakgrund (Edström & Printz Werner 2004:12).

I mitt material säger sig fyra arbetsgivare (SL, Polisen, Swedbank och Skatteverket) vilja öka mångfalden. Ingen preciserar dock vare sig hur mycket (kvantitet), tidplan eller vilka som avses. Målen beskrivs i termer av att ”öka mångfalden i alla grupper”, ”ökad mångfald eftersträvas”, och att ”personer med utländsk bakgrund ska öka”.¹⁴ Alla har angett både rättvise- och nyttomotiv även om nyttoaspekterna överväger. Några är svårdefinierade och kan platsa i bägge kategorierna, men jag har bedömt dem så här:

Rättvisemotiv för att öka mångfalden är ”alla kunder ska få en god och likvärdig service” (SL), att ”personalen bör spegla samhällets/kundernas eniska sammansättning” (SL, Polisen, Swedbank, Skatteverket¹⁵), ”utveckling till en jämställd arbetsplats utifrån en gemensam, nationell värdegrund” (Polisen), och ”ansvar för att bidra till att integrationen i samhället underlättas” (Skatteverket).

Nyttomotiven handlar om att det är en ”merit att ha kunskaper om andra kulturer och språk” (SL), att ”ta tillvara allas kompetens/erfarenheter” (Polisen, Swedbank), ”mångfald som framgångsfaktor” (Swedbank, Skatteverket), ”utveckla verksamheten och ge service” samt ”öka förtroendet för myndigheten” (Skatteverket). Skatteverket anger också ”ökad integration och delaktighet i samhället för att stärka demokratin” vilket kanske kan betraktas både som rättvist och nyttigt. Även de som inte explicit har angett att de vill öka mångfalden presenterar liknande argument för att klargöra sin principiella etiska hållning.

Lagen kräver inte att man ska öka den etniska mångfalden eller att arbetsplatsen ska ha en viss etnisk sammansättning, däremot att ”arbetsgivaren ska ge *alla* lika möjligheter till arbete *oavsett* etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder” (Edström 2004:42). Att sätta mål för att öka den etniska mångfalden innebär, paradoxalt nog, att man släpper principen ”oavsett etnisk och religiös tillhörighet” och istället är beredd att rekrytera *avsett* dessa saker.

¹⁴ De aktiva åtgärderna för att nå målen redovisas i bilaga 7.4 Rekrytering.

¹⁵ Swedbank gör tillägget ”i syfte att bättre möta kundernas behov” och Skatteverket menar att det både är kunskapsberikande och stärker trovärdigheten. Detta kan tolkas både som rättvise- och nyttomotiv.

3.2 Rasism

I en diskussion om (diskursen om) diskriminering, är, som jag visat ovan, flera begrepp relevanta. Till de redan nämnda, kan även läggas kulturell dominans och rasism.

Rasism är i första hand ett system för dominans och social ojämlikhet. /.../ Dominans förstås som en grups missbruk av makt över en annan och utövas genom två interrelaterade system av sociala och sociokognitiva praktiker – å ena sidan en rad olika former av diskriminering, marginalisering, utestängning eller problematisering och å andra sidan fördomsfulla och stereotypa åsikter, attityder och ideologier. /.../ Diskursen är den praktik som förbinder dessa två sfärer inom rasismen (SOU 2005:41:115).

Att rasismen skulle vara ett samhällsproblem har förnekats av politiker i Sverige och i andra västländer. Det beror på att rasism i huvudsak definieras som en rasideologi som i Sverige endast organiserar några hundra personer, och därför har rasism och nazism blivit betraktade som mycket begränsade problem. De kriminella aktiviteter som organiserade rasister ägnar sig åt gör dessutom att rasism betraktas som ett polisiärt problem (Löwander 1998:85).

Fördomar och diskriminering är inlärd, och inte medfödda beteenden. De lärs huvudsakligen in från den offentliga diskursen och omfattar politiska debatter, nyhets- och debattartiklar, TV-program, läroböcker och vetenskapliga skrifter, och kontrolleras till stor del av eliterna. De fungerar också på många sätt som samhällets moraliska väktare och anger normerna för ”goda eller dåliga sociala praktiker”. Elitens rasism är framförallt diskursiv och etablissemangets tillgång till språket som exklusivt uttrycksmedel är ett viktigt verktyg för att reproducera övertygelser, ideologier, planer och politiska hållningar i olika sammanhang. Eliternas diskursiva praktiker (parlamentsdebatter, nyhetsrapportering, byråkratiska texter etc) kan samtidigt definieras som ”institutionell rasism”. Analyser av dessa visar att rasismen förkastas officiellt, men också att invandrare, minoriteter och flyktingar mer och mer framställs som ett hot mot välfärdsstaten och den västerländska kulturen (SOU 2005:41:113-114, 130).

”Tankemodellen om invandrare som problem är central i rasismens diskurs på samma sätt som föreställningen att det är kulturmöten i sig som alstrar rasism och att dessa därför måste förhindras.” Den logik som följer av detta är; inga invandrare – inga problem. Detta tankesätt har blivit en del av ”det sunda förnuftets ideologi” och får till följd att invandrare ”möter en problemfylld verklighet i form av misstänksamhet och folkligt förankrad rasism” (Löwander 1998:91).

Ett av Blommaert & Verschuerens många begrepp är *soft anti-racism*. Det baserar sig på antagandet att tolerans skulle vara rasismens motgift. Genom att utse ”Rasismen med stort R” som huvudmotståndare, kan man utan ansträngning själv anta rollen som icke-rasist utan att behöva rannsaka sina grundläggande attityder. Soft anti-rasismen inriktar sig helst på ”hard anti-rasismen”, det vill säga diskriminerande beteende som riktas mot kategorier av människor med annan hudfärg än vit, och med annat ursprung än Europa. Så fort andra parametrar blandas in uppstår en stor osäkerhet. I anti-rasist-diskursen leder det enkla och oproblematiserade förhållandet mellan rasism och tolerans oftare till ett starkare engagemang för den egna toleransen och dess olika uttryck, än för den brist på jämställdhet och rättvisa som drabbar många etniska minoriteter (Blommaert & Verschueren 1998:173-174).

Trots att det finns en omfattande forskning om diskriminering och diskrimineringens grundsatser förekommer inte begreppen ”rasism” eller ”ras” någonstans i mitt material. Orsaker till diskriminering behandlas generellt sett inte i policydokumenten. Ej heller diskrimineringens mekanismer eller att diskriminering upprätthåller majoritetens privilegier. Diskriminering problematiseras helt enkelt inte, utan beskrivs i bästa fall som en form av arbetsmiljöproblem med en negativ inverkan på verksamhetens effektivitet och produktivitet. Istället upprepar man mantrat ”motverka diskriminering på grund av [olika diskrimineringsgrunder]”. Alternativt ska man bara arbeta mot ”diskriminering” och trakasserier i största allmänhet.

Sammanfattning

På en etniskt blandad arbetsplats borde rätt utformade enkäter kunna vara en framgångsrik metod att kartlägga förekomsten av trakasserier och kränkande särbehandling. På en arbetsplats som har få medarbetare med utländsk bakgrund kan sådana åtgärder däremot bara befästa att etnisk diskriminering är ett marginellt problem och marginella problem blir sällan föremål för genomgripande åtgärder.

Måhända är förföriska beskrivningar av ”mångfald som framgångsfaktor” en orsak till att många företag sätter ökningsmål, och lönsamhetsaspekten kan i framtiden mycket väl vara det mest övertygande argumentet i arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. ”Rättvisa och nytta är så starkt sammankopplade i mångfaldsdiskursen att man kan säga att nyttan är ett sätt att marknadsföra rättvisan” (Edström & Printz Werner 2004:45).

4 Bilden av mångfald och arbetsliv i mångfaldsplanerna

I det här kapitlet fortsätter jag att diskutera vilka diskurser som blir tydliga i mångfaldsplanerna och om de är postkolonialt färgade.

Det som generellt sett karaktäriserar det mesta i min empiri är att man gärna ansluter till humanistiska värderingar och formulerar ståndpunkter som ”Polisen ska tydligt visa vad ett demokratiskt samhälle står för” och ”alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter” (SL, Socialstyrelsen, Skatteverket). Man tar avstånd från diskriminering och grundar sig gärna på lagar och argument om rättvisa och demokratiska värden. Åtskilliga policyformuleringar är så gott som identiska, hämtade från den offentliga, ”vetenskapliga” diskursen om mångfald i arbets- och samhällslivet. Flera dokument har en väldigt starkt officiell prägel och två är formellt fastställda och/eller undertecknade av högsta chefen och de fackliga organisationerna (Polisen, Socialstyrelsen).

Swedbanks dokument skiljer sig dock från de andra i några avseenden. I jämförelse med övriga, har banken, som den enda kommersiella arbetsgivaren, ett tydligt affärsfokus där egennyttan är klart överordnad. Det som betonas (och står först) är den egna ambitionen ”att vara ett föredöme i fråga om kundrelationer, affärsetik och ansvarstagande i viktiga samhällsfrågor såsom jämställdhet och mångfald.” Lika förutsättningar och lika möjligheter nämns flera gånger i samband med arbetsuppgifter och karriär. ”Lika rättigheter” förekommer däremot inte någonstans.

Vidare betraktas jämställdhet och mångfald som ”kunskapsområden – inte åsiktsfrågor”. Banken slår också fast att olikheter, jämställdhet och mångfald inte är ett självändamål i sig, vilket jag förstår som att dessa saker inte kan ha ett eget värde. Men när de omsätts som en förmåga ”att ta tillvara olika erfarenheter” kan det bli en framgångsfaktor – ”en framgångsfaktor för att varaktigt öka verksamhetens lönsamhet och göra banken till en fortsatt attraktiv arbetsgivare.”

4.1 Vad handlar målen om?

Det är viktigt att fokusera arbetet på att formulera målen och sedan koppla dem både till visionen och till de svagheter man identifierat i nulägesanalysen. Oavsett om målen är kort- eller långsiktiga så ska de vara realistiska och utgå från verksamhetens förutsättningar. Målen konkretiseras i realistiska åtgärder (DO 2007:11:20).

I mitt material är målen generellt sett otydligt kommunicerade ut i organisationen. Ofta är de inte konkreta, och ansvar för genomförande och uppföljning är många gånger oklart formulerade. Jag har inte i någon plan sett en beräkning av vilka resurser som kommer att krävas för att genomföra olika mål (eller notering om *att* det kommer att krävas). Ej heller *hur* man organisatoriskt tänker driva olika frågor – i projektform med en egen budget, eller om personalavdelningen eller någon annan avdelning organisatoriskt ska bära kostnader för genomförande.

Ibland är mål och åtgärder så sammanblandade och luddiga att ingen förmodligen i praktiken kan ta ansvar för att de genomförs. Påfallande ofta handlar det om attitydfrågor som, i och med att ledningen har beslutat om vad som ska gälla, kan anses som åtgärdade. I en plan formuleras en åtgärd som att "[arbetsgivaren] ska ha en positiv inställning till att ta emot praktikanter med annan etnisk eller kulturell bakgrund än svensk eller med funktionshinder". Att man "ska ha en positiv inställning" är resultatet av ett personligt värderat val, men knappast en åtgärd som man kan besluta kollektivt om för andras räkning. Ansvar för genomförande ligger på "avdelnings- och enhetscheferna" men inget sägs om hur de ska bära sig åt.

Det är också vanligt att konsekvent använda passivformer i formuleringen av mål och åtgärder samt att undvika att ange både subjekt och objekt. Ett exempel: "Vid uttagning till utbildning, deltagande i arbets- och projektgrupper, konferenser m.m. skall mångfaldsaspekten beaktas". Här finns det heller ingenting om vad "beaktas" innebär. Ska "mångfaldsaspekten" prioriteras framför andra urvalskriterier eller är det OK att välja "populära Pelle" när mångfaldsaspekten har beaktats färdigt?

De diskurser om mångfald och rättvisa som svenska myndigheter och företag artikulerar i sina mångfaldsplaner kan ibland ha en oavsiktligt diskriminerande/rasistisk konsekvens. I ett dokument anges, som ett övergripande mål för mångfalden, att arbetsplatsen ska ha "*ett tillåtande och flexibelt arbetsklimat* där medarbetare ges möjligheter att utvecklas utifrån sina möjligheter samt där ingen utsätts för diskriminering och trakasserier." Och i en policy står det att

”[m]ångfald bidrar till en spegling av samhället, *en öppen och mer tolerant arbetsmiljö* samt möjligheter att konkurrera om kvalificerad arbetskraft.”

Motsatsen till betydelsen av ”tillåtande” är ”begränsande” eller att något är förbjudet. Ett ”tillåtande arbetsklimat” kan ekvivaleras med godkännande, makt och bestämmande, men implicerar också fördragsamhet och överseende. Men vem ska egentligen tillåta vad? Strofen ovan är skriven i passivum och har inget tydligt subjekt. Ändå framträder efter hand en bild av subjektet. I kombination med ”flexibelt” indikeras ett mått av godtycke, som gör att ”Vi” kan överse med ”de Andras” avvikelser. ”Vi” har, utifrån vår majoritetsposition och föreställda godhet (the noble European), makt och möjlighet att tillåta ”de Andra” att utvecklas utifrån ”sina” möjligheter utan att utsätta dem för diskriminering.

Endast den som har makt kan bestämma att arbetsklimatet ska vara tillåtande.

Tolerans har också med tillåtande att göra och kan ekvivaleras med ungefär samma saker. Kombinationen ”öppen och tolerant” pekar även på generositet och vidsynhet. Men i relation till de tidigare presenterade begreppen ”toleranströskeln” och ”soft anti-rasism” (Blommaert & Verschueren 1998) får dock tolerant en annan innebörd som snarare pekar ut gränsen för avvikelserna och vad som inte kan tolereras. Att en ”tolerant arbetsmiljö” skulle vara fruktbart för mångfalden i samhället är i ljuset av detta rätt tveksamt. I förhållande till ”svenskhet” som är nodalpunkt i min analys, får både uttrycket ett ”tillåtande arbetsklimat” och en ”tolerant arbetsmiljö” därför ett, säkert oavsiktligt, ”von oben-perspektiv” och en kolonial ton.

4.1.1 Minoritets- eller majoritetsfokus

Genom att fokusera på icke-diskriminerande strukturer istället för på olika grupper markerar man majoritetens ansvar för att motverka diskriminering ”som en nyckel för en hållbar arbetsmarknad” istället för att fokusera på åtgärder för att skapa arbete och/eller förbättra för invandraren så att hon kan passa in (SOU:56.30).

Allas lika rätt till delaktighet i samhället är nära sammankopplat med att ha ett arbete så att man kan försörja sig själv och kontrollera sin tillvaro. Detta leder till en stärkt identitet och samhällstillhörighet som förhindrar utanförskap. Integration bygger på ömsesidighet. Men samhället riktar få åtgärder mot den etniskt svenska, eller nordiska majoriteten.

Ett mål kan beskrivas på olika sätt: 1) Målet är att minoriteten har lika förutsättningar och samma möjligheter som majoriteten att utvecklas på arbetsplatsen, eller 2) att minoriteten och

majoriteten upplever att de har lika förutsättningar och samma möjligheter att utvecklas på arbetsplatsen.¹⁶

I det första exemplet inkluderas inte majoriteten utan anges bara som en referenspunkt medan den, i det andra exemplet tilldelas ett lika stort ansvar för målet.

I mitt material är knappt en fjärdedel av alla åtgärder riktade mot minoriteten. Ett sådant exempel är att arbetsgivaren ska anordna praktikplatser. Målen fokuserar också, i de flesta fall, på majoriteten, men är istället ganska ofta problemorienterade och inriktade på att ”bryta hindrande strukturer och mönster”, ”att ingen får diskrimineras på grund av...” eller ”att etniska trakasserier inte ska förekomma”.

Ett exempel som fokuserar på motsatsen kommer från Järfälla kommun, som i sin rekryteringsguide inleder med frågan ”Varför ska vi rekrytera utifrån ett mångfaldsperspektiv?” och sedan besvarar frågan genom att räkna upp skälen.

Sammanfattning

Min empiri uppvisar en skillnad i synen på mångfald och diskriminering hos privata och offentliga arbetsgivare. Det är rimligt att tro att privata företag generellt har ett kommersiellt fokus som i första hand betonar nytta och egennyttan.

Konkreta, aktivt fokuserade och formulerade mål ökar tydligheten för alla parter. Målen behöver ett explicitare fokus på vad man vill åstadkomma, och varför.

¹⁶ Begreppen minoritet och majoritet är valda i analogi med underordning/överordning, och kan till exempel ersättas med kvinnor/män eller invandrare/svenskar.

5 Avslutande sammanfattning

Här sammanfattar jag och diskuterar essensen i de tidigare kapitlen utifrån syftet, samt redogör för uppsatsens resultat.

Syftet med uppsatsen var att undersöka hur man talar om, beskriver och förstår fenomenet mångfald i arbetslivet, och sätta in detta i en postkolonial kontext. Jag ville nå övergripande kunskap om vilka diskurser som blir tydliga och hur de aktiva åtgärderna som ska vidtas för områdena arbetsförhållanden, rekrytering och diskriminering, beskrivs.

Min utgångspunkt är att många svar finns i det som inte sägs och jag har i hela uppsatsen försökt ta fasta på det relationella och de binära oppositionerna som fokuseras i diskursanalysen. Vad betyder det till exempel att man inte pratar om rasism, och vilka orsaker kan det ha?

Jag menar att lagstiftningen om diskriminering och mångfald i arbetslivet bygger på en postkolonial princip om ”Vi” och ”de Andra” utifrån tanken om diskriminering på grund av skillnader i etnicitet och/eller religion. Utifrån ett majoritetsperspektiv definierar och jämför Vi de Andra med oss själva som måttstock, vilket gör dem till normavvikande.

”Vi” undviker helst att peka ut de Andra som grupp, vilket troligen har att göra med vår ängslan för att bli betraktade som rasister. För att kategorisera de Andra använder arbetsgivarna i mitt material istället omskrivningar som ”annan kulturell/etnisk tillhörighet”, något som också förekommer i samhället i stort. Rasism passar inte in i den svenska självbilden, och man pratar därför inte gärna om rasism som en orsak till diskriminering.

Det finns gott om forskning och statistik som visar att invandrare diskrimineras både på arbets- och bostadsmarknaden i det svenska samhället och i den här uppsatsen har jag bland annat refererat till två statliga utredningar på området.¹⁷ Det återkommande är att diskrimineringen speglar en oförmåga att se människor som egna individer. För att nå en fördjupad kunskap om diskriminering krävs, förutom vidgade perspektiv, också att man förmår befria sig

¹⁷ SOU 2005:41, SOU 2005:56

från stereotypa föreställningar om invandrare som en homogen grupp. Jag delar uppfattningen i SOU 2005:56 att man istället bör fokusera på de sociala myndigheternas sätt att fungera när det gäller regler, normer och rutiner som definierar invandrare och deras barn som essentiellt annorlunda och problematiska.

Såväl forskning som politik har i stor utsträckning varit inriktade på att undersöka brister och åtgärda invandrare. Varje gång det sker blir detta synliggjort i ett maktperspektiv. Så länge Vår diskursiva överordning får dominera kan Vi upprätthålla en nationell självbild som bekräftar att de Andra är beroende av oss och inte tvärtom. Detta har också en tydlig postkolonial aspekt.

Rättvisa och nytta är centrala argument i arbetet med etnisk mångfald. Att sätta mål för att öka den etniska mångfalden innebär, paradoxalt nog, att man släpper rättvisepincipen ”oavsett etnisk och religiös tillhörighet” och istället är beredd att rekrytera *avsett* etnisk tillhörighet. De motiv som anges i samband med detta handlar, förutom om lönsamhet, också om att spegla samhällets etniska sammansättning. Nyttواسpekten överväger dock i min empiri.

I debatten argumenterar många också för mångfald som en kompetensförsörjningsstrategi inför den hotande arbetskraftsbristen i framtiden. Behovet av personal skulle då göra problemet med invandrarnas exkludering till ett bleknande minne. Ur ett etiskt perspektiv är det dock inte oproblematiskt att motivera mångfaldsarbete med enbart nyttoargument. I en lågkonjunktur, när det inte längre är svårt att rekrytera, faller nämligen kompetensförsörjningsargumentet, vilket gör att invandrare på nytt kan få det besvärligare på arbetsmarknaden.

I den diskurs om mångfald som svenska offentliga företag och myndigheter artikulerar finns ett stort mått av rättvisepatos och humanistiska värderingar som dock inte riktigt kommer till uttryck i de konkreta målen eller åtgärderna i mitt material. Många mångfaldsplaner verkar ha kommit till utan vare sig kartläggning eller nulägesanalys och några präglas av en oreflekterad välvilja som får en oavsedd kolonial ton.

Jag menar dessutom att man kan ifrågasätta det seriösa i att arbeta planmässigt med mångfald utan att ange varken tidsmål eller ansvarig.

Rekrytering är ett av de tre områdena för aktiva åtgärder för mångfald. De flesta menar att ”kompetensen” ska vara avgörande för att få ett jobb. Det finns statistik som visar att andelen eftergymnasialt utbildade är större bland immigranter än för svenskar som helhet. Men utländska akademiska utbildningar ses ofta inte som konkurrenskraftiga. Delvis kan orsaken ha

att göra med krångel att få utländska examina validerade. Trots att det är en viktig demokratisk åtgärd är det i mitt material bara två arbetsgivare som satsar på detta.

Så länge en stor del utlandsfödda står utanför arbetsmarknaden kan man inte tala om en framgångsrik integration i det svenska samhället. Idag finns en stor arbetskraftsreserv av personer med utländsk bakgrund, ofta med hög utbildning, som av olika anledningar har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt är den demografiska utvecklingen med allt färre människor som arbetar och ska försörja allt fler ett problem för hela EU. Fler unga måste ut tidigare på arbetsmarknaden och de äldre behöver arbeta under en större del av livet om välfärden ska klaras i framtiden. Men framförallt måste invandrarresurserna tas tillvara, och integrationen klaras av på ett bättre sätt.¹⁸

Det man fokuserar på växer. Det är därför en avgörande skillnad mellan att fokusera på problemen eller på lösningarna.

De frågor som ställdes inledningsvis anser jag härmed vara besvarade.

¹⁸ Regeringskansliet, referat av diskussioner på Globaliseringsrådets konferens i Stockholm 19 februari 2008.

6 Källor och litteratur

6.1 Otryckta källor

Interna dokument

Storstockholms lokaltrafik

- SL-koncernens policy och plan för etnisk mångfald 2008

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO

- Diskrimineringsplan 2007-2008
- Policy mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling
- Rekryteringspolicy

Polisen

- Mångfald och likabehandling, Polisens nationella policy och plan (januari 2008)
- Plan för mångfaldsarbetet vid Rikspolisstyrelsen 2007

Socialstyrelsen

- Trakasserier och diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning – policy och handlingsplan (2008)
- Uppföljning av Socialstyrelsens arbete för att motverka trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inom myndigheten år 2007.

Järfälla kommun

- Personalpolitisk handlingsplan 2008-2011
- FAIR rekrytering – en idébok
- Verktyg för en öppnare organisation, sammanställning av delprojektet Organisationen som inkluderande eller exkluderande

Swedbank

- Jämställdhets och mångfalds policy, Våra jämställdhets- och mångfaldsmål för 2008

Skatteverket

- Mångfaldsplan för Skatteverket centralt 2005 06 – 2008 06
- Kompletterande plan för Stockholms region 2008

6.2 Tryckta källor och litteratur

Källor från webb

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (senast uppdaterad: 2007 10 25). *Arbetsgivarsidan/Vad är diskriminering?* [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.do.se/t/Page_1265.aspx [läst 2008 05 20]

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (senast uppdaterad: ej angivet). *Statistik* [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.do.se/t/Platina_886.aspx [läst: 2008 04 20]

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (senast uppdaterad 2008 02 22) *DO:s årsredovisning 2007* [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.do.se/t/Page_1734.aspx [läst 2008 04 21]

Regeringen (senast uppdaterad: ej angivet). Kommittédirektiv Beslut vid regeringssammanträde den 9 oktober 2003 Dir 2003:118. [Elektronisk]

Tillgänglig: <http://www.sverigemotrasism.nu/upload/docs/Kommittédirektiv%20strukt%20diskr.doc> [läst: 2008 03 10]

Regeringskansliet (senast uppdaterad 2008 02 26). *Referat av diskussioner på Globaliseringsrådets konferens i Stockholm 19 februari 2008*. (Professor Thomas Lindh, Institutet för framtidsstudier) [Elektronisk]

Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/09/90/06/7481398c.pdf> [läst: 2008 05 21]

Statistiska Centralbyrån SCB (senast uppdaterad 2008 02 27). *Arbetskraftsundersökningar 4:e kvartalet 2007 AM 11 SM 0801* [Elektronisk]

Tillgänglig: http://www.scb.se/templates/Listning1_223681.asp [läst: 2008 03 10]

Litteratur

Blommaert Jan & Jef Verschuere 1998. *Debating Diversity. Analysing the discourse of tolerance*. London: Routledge.

DO 2007:11. *Handbok för aktiva åtgärder i arbetslivet*.

Edström, Nina 2004. Mångfaldsbegreppet i arbetslivet. I: Oscar Pripp (red) *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Edström, Nina & Saara Printz Werner 2004. *Mylla för mångfald?* En studie om strategier och stötestenar i kommunalt mångfaldsarbete. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

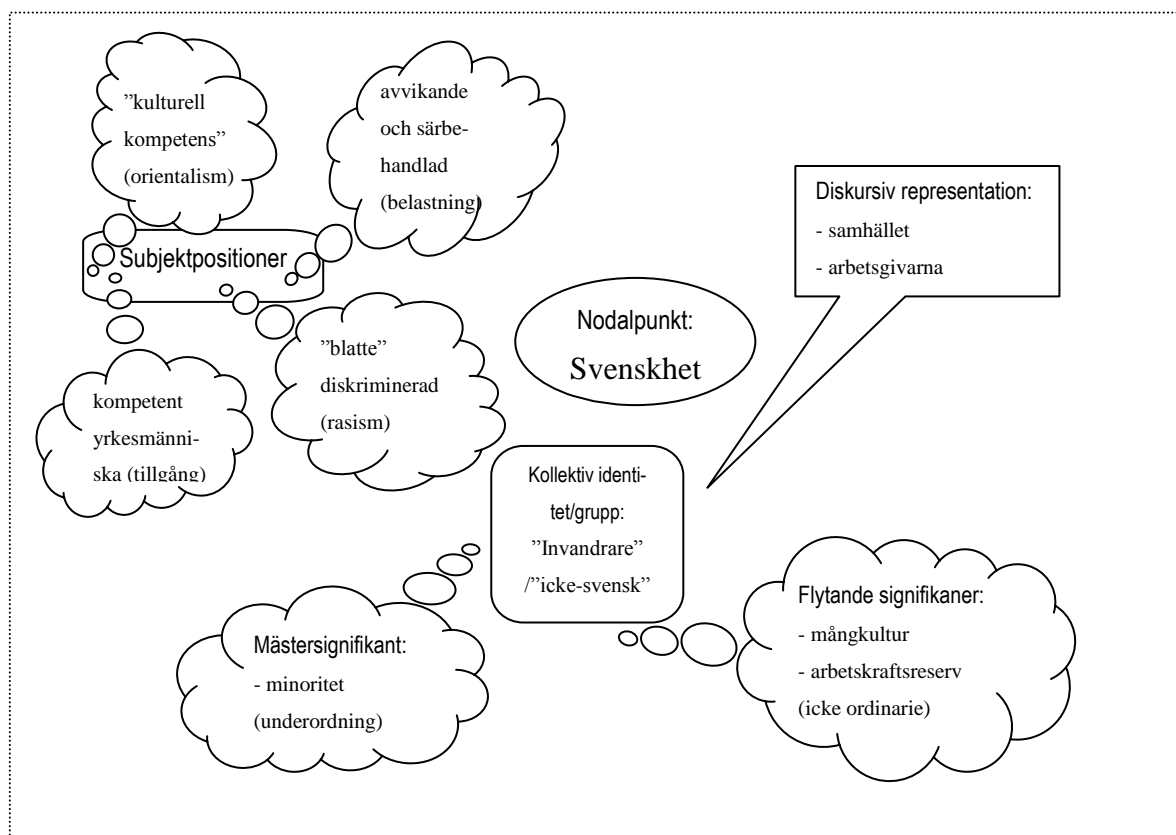
- Eriksson, Chatarina, Maria Eriksson Baaz & Håkan Thörn. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och ”det mångkulturella samhället”. En introduktion till postkolonial teori. I: Chatarina Eriksson, Maria Eriksson Baaz & Håkan Thörn (red) 1999. *Globaliseringens kulturer. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. Nora: Nya Doxa.
- Hertzberg, Fredrik 2004. Politik och kultur. Om kultur och etnicitet i statliga, offentliga utredningar. I: Oscar Pripp (red) *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Hylland Eriksen, Thomas 1993. *Etnicitet och nationalism*. Nora: Nya Doxa
- Jacobsson, Kerstin 1997. *Så gott som demokrati. Om demokratifrågan i EU-debatten*. Umeå: Borea bokförlag
- Lundstedt, Anna 2005. *Vit governmentalitet. ”Invandrarkvinnor” och textilhantverk – en diskursanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Löwander, Birgitta 1998. Rasism i verkligheten och i nyheterna. I: Ylva Brune (red). *Mörk magi i vita medier*. Stockholm: Carlssons bokförlag.
- SOU 2005:41. Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Van Dijk, Teun A. *Elitdiskurser och institutionell rasism*.
- SOU 2005:56. Lappalainen, Paul. *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige*.
- Winther Jörgensen, Marianne & Louise Phillips 2000. *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Young, Iris Marion 2000. Rättvisa och fördelning. Ur *Justice and the Politics of Difference* (1990). *Att kasta tjejkast*. Stockholm: Atlas

7 Bilagor

7.1 Vad ingår i begreppet mångfald?

	Etnisk mångfald	Religiös tillhörighet	"Kulturell kompetens"/språk	Kön/jämställdhet	Ålder	Sexuell läggning	Funktionshinder	Individuella olikheter
SL	X	X	X					
DO	X	X	X	X	X	X	X	
Polisen	X	X	X	X	X	X	X	
Socialstyrelsen	X	X	X					
Järfälla kommun	X	X	X	X	X	X	X	X
Swedbank	X	X		X	X	X	X	X
Skatteverket	X	X	X	X	X	X		X

7.2 Diskursanalytisk skiss



Det splittrade och överdeterminerade subjektet har flera subjektpositioner vilka positioneras av diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet. Subjektet kan här antingen betraktas som en tillgång eller belastning, eller både och. Den kollektiva identiteten/gruppen "icke-svensk" konstitueras i kontrast till andra grupper och bildas genom en reducering av möjliga subjekt, det vill säga att vissa möjligheter framhävs och andra ignoreras. Den processen sker genom att ekvivalenskedjor etableras. *Mästersignifikanten* kan sägas vara identitetens nodalpunkt – här kategoriseras den som "minoritet".

För att en grupp/identitet ska kunna bildas krävs att några talar om den, att den får en *diskursiv representation*. "När en grupp representeras följer en hel samhällsbild med, eftersom gruppen konstitueras i kontrast till andra grupper" (Winther Jörgensen & Phillips 2000:53). Här får gruppen sin representation av samhället och arbetsgivarna.

De *flytande signifikanterna* är de tecken som diskurserna kämpar om att ge olika betydelser, och de kan sägas bilda rubrik för identiteten.

7.3 Aktiva åtgärder – Arbetsförhållanden

5 § Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

	Bevilja ledigheter för olika religiösa högtider	Inventera ”goda exempel på mångfaldsarbete	Mångfald/bredd i projekt- och arbetsgrupper	Policies och mångfaldsplaner i introduktionsutbildn.	Anpassa arbetskläder, t ex turban, slöja, kippa	Handledning i svåra samtal	Möjlighet till särskild plats för bön/ kontemplation	Riktade insatser för föräldralediga/långtids-sjukskrivna	Inventera kultur- och språk-kompetens	Anordna praktikplatser
SL	X	X	X							
DO	X			X		X	X	X	X	X
Polisen	förståelse ska finnas		X	X	X				X	
Socialstyr.										
Järfälla		Införa pris	X					X		
Swedbank			X							
Skatteverket			X							X

7.4 Aktiva åtgärder – Rekrytering

7 § Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

	Granska urval enl processbeskrivning/policy, transparens	Extern annonsering, formella rekryteringskanaler	Välkomna sökanden av olika etniskt ursprung i annonserna	Relevanta, ickediskriminerande krav i krav-specen.	Validering av utländska examina	Sammansatta intervju-grupper, t ex män/kvinnor	Utomnordiska språkkunskaper, kulturer och religioner är meriterande	Definierar direkt/indirekt diskriminering	Toleransnivå för diskriminering och trakasserier	Kräver kompetensprofil med fokus på tekniska data, examen, inriktn.
SL	X	X		X	X		X		Ska inte förekomma	
DO	X	X	X	X		X	X	X	Har nolltolerans	X
Polisen	X		X	X		X			Nolltolerans ska råda	
Socialstyr.		X	X	X			X	X	Accepteras/tolereras inte*	X
Järfälla kom	X	X	Språk	X	X	X	X		Minimera risken för...	X
Swedbank									Nolltolerans (mål 2008)	
Skatteverket	Genomfört (2006)								Har nolltolerans	

** inga former av kränkande särbehandling."

7.5 Aktiva åtgärder – Trakasserier och diskriminering

9 A § Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne. Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

	Öka medvetenheten hos medarbetarna genom seminarier, utbildning etc	Kartläggning, enkät/medarbetarsamtal, psykosociala undersökningar	Särskilda infoinsatser för att göra plan och policy kända i organisationen	Utbilda chefer	Definierar diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	Redovisar handlingsplan för trakasserier och diskriminering
SL	X			X		
DO	X	X	X	X	X	separat
Polisen	X	X	X	X		
Socialstyrelsen	X	X	X	X	Etniska trakasserier	X
Järfälla kommun	Diskr. nämns ej i pers.pol. handlingspl.			Implicit	Egen övergripande definition	
Swedbank						
Skatteverket		Uppföljning av målen, regionalt		X		Mål 2005 (redov. ej)