



# **Diskriminering är mångfaldens mörka sida:**

**En studie utifrån samtal med sex mångfaldskonsulter**

Stockholms Universitet  
Pedagogiska Institutionen  
VT 2009  
Masterutbildning i Intersektionalitetsstudier  
Författare: Nadine Saab  
Handledare: Hans Ingvar Roth  
Examinator: Ola Halldén

## ABSTRACT

Department of Education  
University of Stockholm  
Master Thesis  
Spring term 2009

En undersökning av hur konsulter definierar begrepp som mångfald, diskriminering och intersektionalitet och hur de anknyter sina definitioner till den akademiska forskningen utifrån deras olika bakgrunder.

An investigation of consultants on how they define conceptions of diversity, discrimination and intersectionality and how these definitions can be linked to the academic research; based on their different backgrounds.

By Nadine Saab

The purpose of this study is to examine how consultants define conceptions of diversity and discrimination. There has also been an aim to find connections to the term intersectionality within the consultants' definitions. The link between consultants and academic research is interesting to examine in order to examine what they base their definitions of different conceptions on.

In order to explore these definitions and discussions I have used the qualitative method of interviewing each consultant separately at different occasions. This was in an attempt to achieve a deeper understanding of how each individual reason when it comes to the conceptions of diversity, discrimination and intersectionality. In order to avoid controlling their stories I have pursued the interview as a form of conversation and I have only asked simple questions in order to start the conversation.

I have not been able to find any earlier studies about this particular field, where the researcher has asked these kinds of questions about consultants working with diversity and discrimination; however I did find many studies about the concept of diversity, which was not relevant enough.

The common themes found in the data material was that depending on the kind of educations the consultants had, the more developed their definitions were of diversity and discrimination, and also more versatile were their discussions and theorizing. The connection to academic research was also linked with their own academic backgrounds. Many of the consultants looked at differences between people rather than similarities, which can lead to discriminating actions on different levels of society. I also noticed the tendency to see diversity as a question of ethnic and cultural belonging with many of the consultants. Some of the consultants also saw the connections of diversity and discrimination as an issue of ethnic origin and cultural belonging, leaving out all other possible reasons for people being discriminated against, while others had a wider definition of what discrimination and diversity could be seen as.

Keywords: Intersectionality, diversity, structural discrimination, consultants, postcolonial theory, ethnicity, culture.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Innehållsförteckningen är tom eftersom inga av styckestilarna som markerats i dokumentgranskaren används i dokumentet.

## Förord

Som en person med en bred bakgrund i bagaget, både utbildningsmässigt och individuellt så har områden som handlar om människor och möten mellan människor ständigt varit aktuellt för mig. Jag har kunnat se olika handlingar som har fått människor att reagera på olika sätt utifrån vilka de är. Mångfald är ett komplext och ibland även svårdefinierat begrepp som jag har dragglat med att förstå under en längre period, med blandade resultat. På ett sätt ser jag mig själv som mångfalden personifierad, men samtidigt inte. Många olika kategorier kan tillskrivas mig, och många känner jag mig inte vid. Det är en ständig balansgång av kategorier som tillskrivs och som tas bort i och med att människor utvecklas och förändras. Samtidigt så händer det att en människa hålls kvar i vissa kategorier av andra efter att själv ha gått vidare till nya. Och det är där det blir ett nekande av tillhörigheten för individen. Vare sig vi vill se människor som tillhörande kategorier eller som enskilda individer så går det inte att undgå att klassificera och kategorisera, det sker per automatik för att vi ska kunna sätta varandra i olika sammanhang. Det är ett sätt för hjärnan att sortera all information. Hur vi sedan ställer oss till informationen avgör hur vi bemöter och behandlar andra människor.

På samma sätt som det är svårt att definiera en människa kan det vara svårt att definiera begrepp. Frågar du olika människor vad mångfald innebär för dem så får du olika svar. Så kan det vara med vissa begrepp, och särskilt ett som berör människor utifrån hur de beskrivs av sig själva och andra. Därför intresserade jag mig för att studera hur en kategori människor, som arbetar med just dessa typer av frågor, ställer sig till mångfald. Jag ville få en klarare bild av vad som förmedlas till olika företag och organisationer i och med att dessa konsulter ses som experter inom dessa områden.

Jag vill passa på att tacka alla respondenter för att ni tog er tid till att träffa mig och svara på mina frågor. Detta har ni gjort helt frivilligt och jag är er evigt tacksam för det, utan er hade jag inte haft möjligheten att genomföra denna studie på det sätt som jag har. Informationen jag har fått ta del av är ovärderlig!

Ett tack också till Lena Gemzöe för den hjälp du har bidragit med i det begynnande skedet för studien.

Hans Ingvar Roth, tack för din tid med handledning och diskussioner kring uppsatsen.

## Inledning

I takt med ökningen av människor med olika bakgrunder i det svenska samhället, och därmed på den svenska arbetsmarknaden, så har det uppstått skillnader mellan människor utifrån de olika bakgrunderna. Det kan exempelvis finnas problem med att förstå varandras bakgrunder och värderingar. På grund av det så kan det för en del vara lättare att hålla sig till det som känns bekant och som man kan relatera till. Klyftor uppstår mellan människor som inte identifierar sig med varandra, vilket kan försvåra för vissa människor som hamnar utanför på olika sätt, till exempel på bostads- eller arbetsmarknaden. Åtskillig forskning har bedrivits kring dessa sociala sammanhang, bland annat av Charles Westin (2007) som i stor omfattning skriver om invandrarskap och etnicitet, och av Castles & Miller (2003) som skriver om etnicitet och migration. Detta uppmärksammas även i En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006- 2009 (2005/06:95), där det genom olika åtgärder beskrivs hur Sverige ska uppnå full respekt för de mänskliga rättigheterna.

Det finns en problematisk uppfattning i Sverige om en kategori som beskrivs som ”invandrare”. Den uppdelning mellan grupperna som benämns som ”invandrare” och ”svenskar” beskriver ofta grupperna som två separata, polariserade grupper, vilket är integrationstänkandets problematiska grundantagande enligt Masoud Kamali. (2006: 341) Många gånger kan det te sig på ett sådant sätt att en människas etniska bakgrund står till förklaring för mycket som händer kring personen, olika åsikter eller beteenden. Invandrare blir då en etnisk schablonbild som tar i anspråk att representera en stor grupp människor. En människa definieras givetvis inte enbart som en etnicitet, utan placeras in i många olika kategorier beroende på kön, klass, genus, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, språk, nationalitet, ålder osv. Alla dessa kategorier har på ett eller annat sätt samspelande funktioner sinsemellan. Varje kategori skapar sin egen motbild. Samtidigt får ”de andra” en identitet utifrån verkliga eller föreställda drag som skiljer och skapar avstånd i förhållande till ”oss”. Därför är berättelsen om ”de andra” även en outtalad berättelse om oss, skriver Paulina de los Reyes (2001: 13)

Aleksandra Ålund talar om etniciteter som ett föränderligt socialt fenomen, som ständigt skapas och återskapas. (1999: 28-32) Ålund menar också att social ojämlikhet allt oftare förstås i termer av kulturell olikhet där kultur förbinds med etnicitet och ras. Den kulturella mångfalden relateras på ett etnocentriskt sätt till en överlägsen ”svensk kultur” enligt Ålund, som underförstår en ”naturlig ordning” (1999: 48).

I ett samhälle talas det ofta om att en viss grupp människor innehar en majoritetsposition utifrån vilka kategorier de tillhör. Majoritetsgruppen besitter mer makt och inflytande i form av påverkansmöjligheter och utvecklingsmöjligheter. I Sverige talas det ofta om dem som är ”vita, medelklass, heterosexuella män” som tillhörande majoriteten. Minoritetsgrupperna delas upp på olika sätt och ges inte samma utrymme eller tillträde till de beslutande forumen. På arbetsmarknaden kan detta leda till att minoritetsgrupper hålls utanför vissa yrkesområden eftersom det är enklare för majoriteten att relatera till människor med en liknande bakgrund som den egna. Det är dock viktigt att belysa att majoritets- och minoritetspositioner i många fall är kontextuella och kan därför ändras beroende på vilket socialt sammanhang som beskrivs eller analyseras. Men för att titta på samhället i stort som sådant, där det handlar just om inflytande och möjligheter till påverkan så ligger mycket av majoritetsbeskrivningen i det som framställts ovan.

Inom feminismen finns det fler olika förgreningar, och även olika dimensioner i tänkandet. Det finns många sätt att definiera feminism på, och därför har det resulterat i olika förgreningar av feminismer. Imelda Whelehan belyser hur bell hooks uppmärksammar en ny dimension i det feministiska tänkandet, nämligen rasfrågan, speciellt refererat till USA. Att vara svart och kvinna i USA ger sämre status än att vara vit heterosexuell kvinna (Whelehan, 1995: 135). Whelehan definierar en konflikt, där bland andra arbetarklassens kvinnor och homo-, bi- eller transsexuella kvinnor, utöver de svarta, använder sig av feministisk diskurs för att framhålla sin känsla av utanförskap från huvudströmmen av feminister. På det sättet påpekades de allvarliga brister som fanns inom feminismens moderna begreppsmässiga konstruktion på 70- och 80-talen. De svarta feministerna använde sig av samma argument som de vita feministerna gjorde om jämställdhet med män. Skillnaden var att de marginaliserade minoritetskvinnorna i samhället, även kallade svarta feministerna, försökte uppnå en jämlikare ställning gentemot de vita feministerna, men som de inte kunde uppnå eftersom de tillhörde en annan ras, klass eller sexuell läggning.

I och med att feminismen har institutionaliserats från att ha varit politisk, så har en sidoeffekt blivit att tävlande feministiska positioner blivit antingen godtagna eller ratade på ett sätt som är sammankopplat med frågan om vem som avgör inkluderandet eller exkluderandet (Whelehan 1995: 132). Just när det kommer till rasspecifika frågors inkluderande i institutionen så säger bell hooks: “when we think about the experiences of a group to which

we do not belong, we should think about the ethics of our action” (bell hooks i Whelehan 1995: 132). Det bell hooks menar med detta är att det är svårt för vita medelklassfeminister att kunna sätta sig in i en situation som de inte är vana vid, speciellt när det handlar om ras och klass på samma gång.

Man ska alltså vara förtänksam med hur man uttalar sig om sådant som kanske inte är så välkänt för en själv, och låta de individer som tillhör dessa grupper ha röster som kan tala för dem, trots att det skulle kunna bli generalisering bland olika raser eller etniciteter.

Som ämne är svart feminism relevant för denna studie i och med att den har gett upphov till begreppet intersektionalitet som genomsyrar uppsatsen i mångt och mycket. Tillgången till svarta feministers verk på 80- och 90-talen ledde just till att man kunde se ett vidare perspektiv på feminismen, och Whelehan instämmer med bell hooks om att vita kvinnor både kan och gör det möjligt för det sociala förtrycket att fortsätta (1995: 136). Whelehan menar dock att de vita kvinnorna inte bibehåller sin makt som feminismens talespersoner genom att de utesluter kvinnor med olika sociala och etniska bakgrund, utan att de bestämmer omfattningen av vad som är acceptabelt att ha som diskussionsämne (1995:137).

Behovet av att förstå hur uteslutande mekanismer såsom klass och etnicitet fungerar har lett till utvecklandet av ett analysverktyg som används för att studera samspelet mellan de olika sociala kategorierna ur maktperspektiv. Analysverktyget kallas för intersektionalitet och myntades först i USA 1989 av juridikprofessorn Kimberlé Crenshaw. Crenshaw är författaren till begreppet som har kommit att få stort genomslag i både USA och andra delar av världen. Hon använder begreppet intersektionalitet för att ”consider how the experiences of women of color are frequently the product of intersecting patterns of racism and sexism” (1991: 1243). Begreppet har kommit att utvecklas sedan Crenshaw skrev sin artikel, och har kommit att innefatta fler kategorier än kön och ras. Paulina de los Reyes har forskat mycket kring identitetsskapande, maktojämlikheter och intersektionalitet tillsammans med Diana Mulinari och Irene Molina. De var bland de första forskarna att introducera Crenshaws begrepp i en svensk kontext, därför ges deras tolkningar stort utrymme i beskrivningen av identitetsskapande. Det är viktigt att ge fler perspektiv än ett, och därför har jag valt att resonera kring fler forskare kring just dessa frågor. För att få en större förståelse för bakgrunden och behovet av intersektionalitet så är det därför viktigt att kunna gå bakåt i både politiskt och akademiskt arbete och se grunden till de resonemang som förs idag.

I boken *Maktens (o)lika förkländnader . Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige* (2006) argumenterar Diana Mulinari och Paulina de los Reyes för nödvändigheten att teoretisera kring olika sociala kategoriers roller ”i det system av privilegier och underordning som kännetecknar sociala, kulturella, politiska och ekonomiska relationer i Sverige”. (se de los Reyes & Mulinari 2005: 7 för citat) De definierar begreppet intersektionalitet som följer:

Intersektionalitet tillhandahåller en teoretisk ram för att analysera hur makt konstitueras utifrån socialt konstruerade skillnader som är inbäddade i varandra och som förändras i skilda rumsliga och historiska sammanhang. Ett sådant perspektiv skiljer sig från tidigare försök som ledde till en mekanisk förståelse av kategorierna kön, klass, sexualitet och etnicitet där individernas position bestäms av summan av överordning och underordningsstrukturer. Idén om intersektionalitet tar sin utgångspunkt i en förståelse av makt som en multidimensionell konstruktion där kön-klass och ras/eticitet är konstituerande (bärande) principer. Ojämlighetens materiella bas är given utifrån de olika positioner som människorna har i var och en av dessa maktstrukturer. Intersektionalitetsperspektivet synliggör hur dessa olika positioner konstituerar varandra. (2006: 25)

År 2005 skrev de los Reyes, Mulinari och Molina en bok som har titeln *Intersektionalitet* (de los Reyes et al 2005) där begreppet intersektionalitet diskuteras ur olika synvinklar med syftet att ”vidga ramarna för analysen och öppna för en reflektion om makt och ojämlikhet, inte bara inom feminismen utan också i dialog med andra kritiska perspektiv inom vetenskapen”. (2005: 7) De menar att intersektionalitet kan användas både som ett analysverktyg och som en teoretisk ram i den vetenskapliga forskningen, och det är som analysverktyg som jag ämnar använda intersektionalitet i denna studie. Det har dock debatterats om huruvida intersektionalitet kan stå för sig självt och användas som en teoretisk ram, vilket har förespråkats av både Nina Lykke och de los Reyes m fl. (se Carbin och Tornhill i *Kvt* 2004: 3) De menar att de olika sociala kategorierna kan ses som olika vägar som korsas vid en viss punkt, utifrån begreppet to intersect, att korsa. Carbin och Tornhill upplever att dessa kategorier beskrivs som klart avgränsade från varandra och att man kan välja vilken väg man vill färdas på. (Ibid. S. 112) De menar vidare att en sådan metafor för ett så komplext fenomen kan vara missvisande i och med att dessa vägar konstrueras oberoende av varandra fram till själva mötesplatsen. (Ibid.) Jag vill mena att det inte är så som intersektionalitet ska eller bör uppfattas eftersom det inte talas om en enda skärningspunkt, utan det är fler skärningspunkter som sker återkommande och beroende av varandra. Kategorierna är väldigt svåra att stapla upp oberoende av varandra i och med att de hela tiden samspelar med varandra i olika maktassymmetrier.

På ett sätt kan jag hålla med om att begreppet intersektionalitet kan vara missvisande och enkelt att missförstå, men det kan fortfarande användas som både ett analysverktyg och som teoretisk ram eftersom det finns ett djup i hela ämnesområdet som inte ska begränsas till hur ett begrepp uppfattas. En intersektionell teoretisk ram kan stå för en basförståelse för hur olika mekanismer samspelar, vilket kan ge en förklaring för fenomen i samhället som en forskare ämnar beskriva. Intersektionalitet som analysverktyg kan användas för att analysera hur olika mekanismer sker i samhället. Hur en forskare väljer att använda sig av begreppet är upp till henne själv. Syftet med en intersektionell studie är att hitta de samspelande strukturerna och bena ut dem för att se hur alla sociala kategoriseringar hänger ihop med olika maktassymmetrier. Det går inte att bryta ner en människa till olika kategorier som är oberoende av varandra, utan de hänger alla ihop och utgör en identitet. Sociala kategorier är viktiga att ständigt problematisera och diskutera, det finns inte en given definition av vad identiteter innebär för individer, och därför är det viktigt att få in rätt betydelse i rätt sammanhang.

Det finns många olika röster kring intersektionalitet, forskare som har andra åsikter eller ståndpunkter än dem som har presenterats i denna studie. Dock har det kunnat urskönjas en viss samstämmighet kring den litteratur som har behandlats inför denna studie, vilket är anledningen till att det inte har skett någon vidare diskussion kring olika sätt att definiera begreppet intersektionalitet och diskutera dess användbarhet. Den forskning som har funnits och presenterats har på många sätt liknande resonemang, och därför är den samstämmighet som presenterats här och representativ för den forskning som finns i stora drag, med vissa undantag. I och med den samstämmighet som råder i forskningssammanhang kring begreppet intersektionalitet så är också perspektivet som framställts här rimligt att användas för vidare analys av insamlad datamaterial.

Behovet för människor att förstå varandra för att kunna genomföra arbetsuppgifter på ett så smidigt sätt som möjligt har ökat, och detta har uppmärksammats av människor på olika sätt. Det har tidigare funnits mycket essentialistiska syner på mångfald och vad det innebär där identiteter ofta beskrivits utifrån ett perspektiv, exempelvis kön. Essentialism i denna studie beskriver kategorier som statiska och oförändrade; de beskrivs på ett sätt som de alltid antas ha varit. Motsatsen till essentialistisk är dynamiskt, något som är i ständig förändring och

utvecklas ständigt.<sup>1</sup> Idag har det forskats mer kring vad mångfald kan innebära, vilket har lett till ett mer additivt perspektiv, där människor exempelvis ser multipla former av diskriminering utifrån hur deras identiteter beskrivs.

Det finns en rad olika grupper i samhället som arbetar med information och analys av mångfald, i många fall talas det om mångkultur. Perspektiven kan i många fall ses som normativa, alltså som normskapande. Mycket forskning bedrivs kring bland annat mångfald, och i många fall kan forskare vara oense om diverse definitioner av olika begrepp, som exempelvis intersektionalitet, vilket diskuterades ovan. Många gånger kan dessa forskare ha vissa moraliska utgångspunkter för hur de bedriver, eller väljer att vinkla sin forskning. De kan säga att det är fel att diskriminera och utgå från den ståndpunkten. Trots deras moraliska och etiska ramverk, så är forskarnas syften med sina studier fortfarande analytiska och kartläggande. Det finns skribenter och journalister som arbetar med liknande frågor, men med andra syften. Deras verksamhet går ut på att upplysa och informera, ibland även dem med politiska förankringar, i till exempel dagstidningar och tidskrifter.

Sedan finns det en annan grupp av människor som arbetar med en typ av informationsspridande och olika former av upplysande verksamhet och kallas för konsulter. Det finns en generell marknad för konsulter med olika branschspecifika nischer. Konsulter håller föredrag, utbildningar och workshops inför en publik genom uppdrag från företags- och organisationsledningar. Det finns en marknad för denna typ av jobb som dock är existensberoende av vad marknaden efterfrågar vid specifika tillfällen. Konsultbranschen är trendkänslig utifrån arbetsmarknaden. Oftast anpassas koncepten efter den efterfrågan som finns vid specifika tillfällen. Motivationscoacher, framtidsanalytiker (som beskriver hur samhällen förändras i framtiden), hälsocoacher, mångfaldskonsulter och jämställdhetskonsulter är bara några exempel på den vidd som finns att ta del av inom konsultbranschen.

Konsulternas verksamheter vilar på olika ben; akademien är ett, där forskningen kan ligga till grund för deras arbete; verksamheten och konsulternas bakgrunder är ett annat, där de kan bygga upp arbetet utifrån personliga erfarenheter; deras utåtriktade arbete och informationsspridning, som är beroende av uppdragsgivare, är ett tredje ben som konsulterna stödjer sig på. Ofta finns det en normativ grund eller idé och ett moraliskt budskap bakom arbetet. Som exempel kan ges en motivationscoach som peppar genom att säga ”tro på dig

---

<sup>1</sup> För mer information se appendix för begreppsbeskrivningar.

själv, låt ingen trycka ner dig...”Det konsultområde som är av intresse i denna studie är mångfald.

## Teoretiskt ramverk

Postkolonialism har haft fler olika beteckningar, varav en är ”all kultur påverkad av den europeiska imperialismens processer från kolonialismen till idag”.(Thörn, 2005: 16).

Enligt det postkoloniala perspektivet tillhör inte kolonialismen endast det förflutna.

Postkoloniala tänkare hävdar att kolonialismen i hög grad fortfarande präglar världen och postkoloniala teorier således kan ses som en kritik av det synsätt som betraktar och analyserar samtida kulturella processer som placerade utanför och bortom kolonialismens historia. Det globala samhälle vi lever i idag skiljer sig från den koloniala eran ekonomiskt, politiskt och kulturellt, samtidigt som det fortfarande präglas av den. Håkan Thörn menar att trots att Sverige inte direkt deltog i koloniseringsprocessen, måste försöken att definiera och sätta gränser för ”svenskheten”- och sättet att betrakta andra kulturer- analyseras i relation till denna globala process. (Thörn 2005: 17)

Homi Bhabha är postkolonial teoretiker och professor vid Harvarduniversitetet i USA. Han beskriver två diskurser om det ”mångkulturella” enligt Thörn. Den första diskursen är partikularistisk och frammanar bilden av att vi lever i samhällen med fler homogena och från varandra åtskilda kulturer. Den andra är universalistisk och söker å andra sidan fixera de kulturella skillnaderna i förhållande till ett normativt centrum där kulturen som benämns WASP (White Anglo- Saxon Protestant), utgör centrum. Bhabha håller sig kritisk till båda, enligt Thörn, och menar att vi bör se våra samhällen som bestående av kulturella skillnader utan centrum. Alltså finns det inga ”rena” eller oblandade kulturer, utan alla ses snarare som hybrider, i en omskapande process av gammalt och nytt. Bhabha tar avstånd från ett homogent kulturbegrepp och betonar vikten av att se såväl skillnader inom en grupp som likheter mellan grupper. (Bhabha i Thörn 2005: 42-43) Ett kulturessentialistiskt perspektiv hör inte hemma i diskussioner kring intersektionalitet och postkolonial teori, och många författare tar avstånd från sådana perspektiv, vilket är anledningen till att jag utgår från dem i denna studie. Ett sådant perspektiv är inte rimligt i och med att kulturer inte på något sätt är essentialistiska. Avståndstagandet från synen på kulturer som essentialistiska frammanar kulturer som egentligen dynamiska och föränderliga. Kultur som en social kategori är skapad

av människan och kan därför också omdefinieras och utvecklas för människan. Ett samhälle som består av många kulturer kallas ofta för mångkulturella samhällen.

Hans Ingvar Roth beskriver två grupper av argument för ett mångkulturellt samhälle som han menar bildar underlag för inställningar till kulturell mångfald. (Roth 2002) Det första argumentet är mångfald som praktisk nödvändighet (även kallat för kulturell relativism).

Kulturell relativism innebär att olika kulturer har skilda moraliska värderingar, och oenigheten kring dessa värderingar är radikala.

Det andra argumentet är mångfald som samhällsideal (även kallat för kulturell självständighet). Kulturell självständighet betyder enligt Roth att respekten för en människas självständighet innebär att hon inte ska påtvingas en kultur eller livsstil. Människan antas ha en grundläggande rätt till autonomi som kan motivera att det finns en kulturell pluralism. Förutsättningen för kulturell självständighet är att olika kulturer kan vara öppna och tillgängliga för samhällets medlemmar. (Roth 2002: 36-51) För att vidareutveckla det andra argumentet kan man även tillägga, precis som nämnts ovan, att olika kulturer, i och med öppenheten och tillgängligheten även på det sättet utvecklas och skapar nya kulturer och kulturella särdrag.

Det är av yttersta vikt att påpeka att mångfald inte enbart syftar till etnicitet eller kultur, vilket det oftast uppfattas som. Det är även viktigt att, som Bhabha påpekade ovan, inte enbart se grupper av människor som homogena och oblandade, utan att också se olikheter inom grupper och likheter mellan grupper. Psykologen Leili Falsafi skriver att:

Mångfald är blandningen av individer och deras inbördes likheter och olikheter. Det är en begränsad användning som mest beskriver blandningen mellan svenskar och invandrare. Utvidgad definition av begreppet åsyftar förekomsten av olika slags minoritetsgrupper, t ex etnicitet, sexualitet eller funktionshinder i majoritetsgrupp. (Falsafi, 2004: 15)

Hon menar även att:

Något som är problematiskt med mångfaldsbegreppet är att det används för att beskriva olikheterna mellan olika grupper snarare än att fokusera på både olikheter och likheter mellan olika individer. Där det finns olikheter mellan individer finns det också likheter (2004: 41).

Det handlar enligt Falsafi om val av fokus.

Paulina de los Reyes menar att bejakandet av olikheter står mycket nära ett särartstänkande där olikheter mer än likheter mellan människor står i fokus för politiska strategier och livsval. Mångfaldsperspektivets positiva syn på olikheter medför stor risk att låsa fast individerna i statiska identiteter. (de los Reyes 2001: 175)

Mångfaldsbegreppet är i huvudsak exkluderande idag enligt Falsafi och kan därför inte diskuteras eller rekommenderas utan att såväl de positiva som negativa aspekterna lyfts fram, balanseras och erkänns. (Falsafi 2004: 14- 15) Mångfaldsdefinition som utgår från olika kategorisering av individer i olika grupper riskerar dessutom att ställa olika kategorier mot varandra. (Ibid.) Jag tolkar hennes argument som att dessa grupper delas in i ett ”vi”, som förenar den egna gruppen, och ett ”de” som blir alla människor som inte kategoriseras in i den egna gruppen, så kallad andrafiering.<sup>2</sup> Dessa kategoriseringar skapar skillnader mellan människor och sätter upp osynliga väggar som håller avvikande människor på avstånd. Våra identiteter är sociala konstruktioner som ständigt förändras i och med människors individuella utveckling. Därför är det viktigt att inte låsa fast sig själv och andra vid kategorier som ses som statiska utan i stället se kategorierna som dynamiska och föränderliga. Även om vi talar om identiteter som föränderliga så kan människor i en grupp utgöra en mångfald ändå.

Falsafi menar att arbetet med mångfald inte är och inte ska göras till en politisk integrationsstrategi eller ett socialt hjälpprojekt. Mångfald utgörs inte av invandrare och mångfaldsstrategier är inte till för invandrare. (Falsafi, 2004: 17) Det är på det sättet som mångfaldsbegreppet har använts i svensk politik sedan det introducerades i Sverige, och har därför fått en stigmatiserande klang där begreppet har kopplats till just invandrare och integration. Falsafi menar vidare att mångfaldsarbetet kräver en kunskap om dess olika beståndsdelar, men också medvetenhet och beredskap för eventuella hinder eller utmaningar som kan uppstå efterhand. (2004: 169) När integrationspolitikens mångfaldssatsning endast har riktats mot invandrare i samhället så har politiker glömt bort alla andra människor som lever i ett och samma samhälle. Dessa behöver inte ha utländsk bakgrund, men de kan kategoriseras in i många andra kategorier, och alla dessa kategorier utgör en mångfald i sig. Samtidigt så är det viktigt att inte hela tiden rikta in sig på de olikheter som finns bland människor på en arbetsplats. Kunskaperna i mångfaldens olika beståndsdelar är därför grundläggande för arbetet inom det området.

de los Reyes skriver att mångfaldsstrategier som en lönsamhetssatsning utan tvivel är det tyngsta argumentet i debatten. Ökad mångfald presenteras som en möjlig lösning till mismatch- problematiken (bristande harmonisering mellan utbud och efterfrågan) och särskilt som ett alternativ till rekrytering av arbetskraft utomlands. (2001: 179) Hon menar vidare att i

---

<sup>2</sup> För definition av begreppet andrafiering se appendix och begreppsdefinitioner.

den mån den diskursiva konstruktionen av mångfald definierar olikheter främst som variationer, blir de maktstrukturer som ger upphov till dessa olikheter osynliga och opåverkade. Ojämlighet i fråga om makt, inflytande och tillgång till resurser är kritiska områden som dock inte räknas in i diskursen. (2001: 183) Här är ytterligare ett dilemma som mångfald som strategi stöter på. Det talas ofta om fördelarna med variationsrikedom på en arbetsplats och att företaget i fråga kan nå en större kundgrupp genom bredare personal, men mångfalddiskursen behandlar inte de maktstrukturer som uppstår av olikheterna.

Ojämligheten faller i stället under en annan diskurs, som inte alltid är synlig eller medveten. Detta tar de los Reyes upp som kategoriseringsgrunders problem, som hon menar har stigmatiserande följder. Detta genom att fokusera på individer/grupper och deras grad av avvikelse från normen i stället för att problematisera mekanismer och processer som särskiljer och underordnar etableras och befästs föreställningar om svaga grupper, utsatta grupper eller marginaliserade grupper. (de los Reyes, 2001: 177)

Avsaknaden av ett maktperspektiv gör mångfald till ett begrepp som essentialiserar olikheter och döljer socialt skapad ojämlikhet. (de los Reyes et al. 2003: 3-4, s. 161) Detta skriver Irene Molina, Paulina de los Reyes och Diana Mulinari och jag tolkar det som att de menar att mångfaldbegreppet behöver kompletteras för att kunna påvisa den ojämlikhet som skapas socialt utifrån de olikheter som människor tillskrivs från den rådande normen.

Intersektionen av individuella handlingar, institutionella praktiker, normer, rutiner och strukturella relationer skapar enligt vår uppfattning specifika former för maktutövande och medför även en specifik utsatthet. Dessa former kan varken relateras till en strukturell överdeterminism eller till aktörernas fria val. (de los Reyes & Mulinari, 2005: 9)

Ett intersektionellt perspektiv ställer frågor om hur makt och ojämlikhet vävs in i uppfattningen om vithet, manlighet, könstillhörighet m.m. genom ett ständigt (åter)skapande av nya markörer som gör skillnaden mellan ”vi” och ”dem” till sociala koder. (Ibid: 9-10)

Mångfald har lanserats som en strategi ämnad att motverka diskriminering och marginalisering som drabbar människor med utländsk bakgrund. Merparten av diskursen om mångfald syftar på situationen för invandrare och/eller människor med utländsk bakgrund. de los Reyes menar att diskriminering är mångfalddens mörka sida, och erfarenheten av att vara diskriminerad utgör mångfalddiskursens viktigaste undertext. Den talande tystnad och det kompakta osynliggörande som omger en relation/omständighet som sällan berörs när diskursen framhäver olikhetens fördelar. Hon menar vidare att diskriminerande handlingar svarar med största sannolikhet för en ansenlig del av de skillnader som finns mellan

utlandsfödda och svenskfödda personer i arbetslivet. (2001) Det kan dock diskuteras om dessa diskriminerande handlingar endast omfattar svenskfödda eller utlandsfödda. Den diskriminering som uppstår som mångfaldens baksida genom framhävandet av olikhetens fördelar gäller långt fler människor än endast de som inte innehar svensk bakgrund. Eftersom de los Reyes är en av nyckelpersonerna i spridandet av intersektionalitetsbegreppet i Sverige så hade det varit lämpligare att belysa ett samspel mellan kategorier i diskriminerings-sammanhangen. Den bok som referatet kommer från (2001) är dock skriven några år innan de los Reyes började skriva om Intersektionalitet tillsammans med sina medförfattare, och därför är det på sin plats att utveckla resonemanget att även innefatta andra sociala kategorier som människor klassas inom. Till en början kan man titta på de diskrimineringsgrunder som finns stadgade under den svenska diskrimineringslagen (2008: 567), som trädde i kraft den 1 januari 2009. Jämfört med tidigare lagstiftningar så har två nya grunder lagts till, nämligen ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Trots många kunskapsluckor finns det idag tillräckligt belägg för att hävda att diskriminering förekommer, indikationer om vilka som diskrimineras och även om vilka som diskriminerar. Ett styrkande belägg för detta är diskrimineringslagen som nyligen utvecklats och modifierats (Ibid.), som nämndes ovan. Avsikten att diskriminera eller inte diskriminera är av underordnad betydelse i relation till dess resultat. Ideologiska motiv och rasistiska värderingar är inte de enda anledningarna till att diskriminering förekommer. Snarare rutinmässiga och oflekterade handlingar som står för en ansenlig del av vardagsdiskrimineringen. Det är viktigt att identifiera handlingar, mekanismer och situationer som gör det möjligt att diskriminera vissa grupper. (de los Reyes, 2001: 109)

Paul Lappalainenens definition av strukturell diskriminering är:

Med strukturell diskriminering [...] avses [...] regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden: institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. (2005: 56, s. 75)

Masoud Kamali definierar begreppet strukturell diskriminering som namngivande för:

diskrimineringsformer som har sin grund i samhällets institutionaliserade regelverk och normsystem. Den strukturella diskrimineringen uppstår antingen som resultat av slentrianmässiga handlingar, baserade på förutfattade uppfattningar om etnisk eller kulturell olikhet, eller så utgör den utfallet av att regler som är grundade på normativa modeller tillämpas på individer eller grupper vars behov och förutsättningar skiljer sig åt. I det förra fallet kan vi säga att den strukturella diskrimineringen bidrar till att vidmakthålla kategoriseringar på etnisk basis. I det senare kan vi säga att den skapar

ojämlikhet genom att tillämpa likadana regler på grupper som saknar likvärdiga förutsättningar. (SOU 2006: 79, s.196)

Det finns ett flertal historiska exempel på vad strukturell diskriminering är och hur den har gestaltats, två sådana är Apartheidsystemet i Sydafrika under åren 1948-1994, och den amerikanska slavekonomin som avskaffades under senare delen av 1800-talet. Dessa var dock uttalade system som fanns och som accepterades av många. I dagens samhällskontexter kan det vara svårare att hitta exempel på vad som menas med strukturell diskriminering. En del människor använder politiska och ideologiska teorier som en slags grund för huruvida de ser strukturell diskriminering som förekommande och i så fall hur det gestaltar sig. Det påminner lite om en form av retorik att om man inte ser problemet så finns det inte. Det är ett sätt att omyndigförklara de människor som upplever sig bli utsatta för strukturell diskriminering. Att det skulle ha med politiskt ideologisk uppfattning kan stämma till viss del, men samtidigt måste man se bakom dessa ideologiska uppfattningar och se människorna som står bakom dem, vilka olika positioner har de i samhället ur socioekonomiska och sociokulturella perspektiv, och varför ser de respektive förnekar strukturell diskriminering? Med de definitioner som har getts ovan så kan läsaren få en uppfattning om vad denna form av diskriminering kan innebära. Strukturell diskriminering behöver inte nödvändigtvis synas i form av olika ekonomiska eller samhällsliga system som öppet diskriminerar, utan kan finnas kvar som dolda system efter att de strukturella regelverken har avskaffats. Därför är det viktigt att inte avfärda diskriminerande strukturer för att de inte är helt enkla att identifiera. En form av diskriminerande strukturer skulle kunna vara rekryteringsprocesser där en viss grupp individer favoriseras för anställning över andra. En annan skulle kunna vara något mer samhälleligt, som att en viss person inte tillåts in på en restaurang på grund av ett synligt attribut.

Eftersom det finns olika uppfattningar om hur strukturell diskriminering ska förstås och vilka moraliska konsekvenser språkbruket kan vara behäftat med, så finns en allvarlig kritik mot det. Kritiken kan vara att begreppet kan innebära ett nedtonande av den direkta och personliga diskrimineringen. Det vill säga att med hjälp av begreppet strukturell diskriminering kan enskilda individer urskulda sig och hävda att det är ”strukturerna” som det är fel på och inte dem själva eller deras handlande. (Roth, 2008: 32) Det kan tolkas som att om vi inte minskar fokus på strukturerna och börjar titta på individuella handlingar, så kommer dessa individer inte behöva ta ansvar för sina handlingar, utan kan enkelt skylla ifrån sig på samhällets strukturer. Den kritiken kan ses som ett argument mot att avsäga sig det personliga ansvaret för sitt agerande. Den individuella diskrimineringen kan ses som ett resultat av strukturell

diskriminering, men den kan inte nedtonas genom att beskylla enskilda handlingar för att vara strukturella. Strukturerna i samhället resulterar i att människor som avviker från normen utesluts och systematiskt utsätts för diskriminering. De diskriminerande strukturerna uppmärksammas kanske inte alltid nödvändigtvis i och med att de är invanda i samhällets strukturer, det är inte enbart en person som utför diskriminerandet. När en individ som utför en medveten handling och utför den på ett diskriminerande sätt så kan den inte skylla på att det är strukturen som diskriminerar eftersom personen i fråga har ett val och ett ansvar gentemot sin medmänniska. Det har visserligen strukturerna i samhället också, men det är mer kontextuellt och komplext att tala om strukturer än att identifiera ett individuellt handlande.

Att kritisera och bortse från strukturer som diskriminerande är ett sätt att skylla på offren i stället. Det blir deras eget fel eftersom de inte kan ”anpassa sig till samhället”. Detta visar sig genom *blaming the victim*<sup>3</sup> - logiken som hjälper till att upprätthålla och osynliggöra den strukturella diskrimineringen. Då upprätthålls också maktojämlikheterna i samhället eftersom det inte blir aktuellt att ta itu med något som inte existerar. Diskriminering har ofta betraktats som utslag av enskilda individers okunniga eller fördomsfulla agerande. Genom individualiserandet av diskriminering och rasism har (främst) privilegierade människor i samhället kunnat förneka diskrimineringens strukturella karaktär och sluppit granska sig själva. Främjandet av mångfald minskar inte diskriminering per automatik, men motverkandet av diskriminering bör leda till ökandet av mångfald.

Motverkande av diskriminering sätter fokus på det väsentliga, nämligen människors likheter, medan främjandet av mångfald sätter människors olikheter i fokus. (Lappalainen, 2005: 56, s. 453) Alltså menar Lappalainen att det är dags att börja fokusera mer på människors likheter i stället för olikheter för att undkomma diskriminering, på samma sätt som både Leili Falsafi och Paulina de los Reyes gör. Det är ett sätt att genomföra förändring på, men samtidigt så är det bra att ha olikheter också, för annars är det lätt att hamna i samma strukturer igen på längre sikt om endast likheterna tas i beaktande. Olikheter sällas bort, men kanske på andra grunder än de som det sker genom idag. Det viktigaste därför är att finna en balans mellan likheter och olikheter. Det ska vara helt ok att vara olika varandra och fungera lika bra tillsammans ändå.

---

<sup>3</sup> För en definition av *blaming the victim* se appendix för begreppsdefinitioner.

En slutsats som Kamali drar är att en förutsättning för diskriminering är uppfattningen om att människor är ”olika”, har olika värden och att denna olikhet motiverar särbehandling. Omvänt är diskriminering även en produkt av samhällsinstitutionernas oförmåga att hantera strukturell ojämlikhet. (2006: 79, s. 243) Kamali menar att särskiljande, genom att tillskrivas egenskaper, som på ett eller annat sätt gör en grupp essentiellt annorlunda jämfört med en annan grupp, utgör en av grunderna för utsortering som kan leda till diskriminering. Genom att särskilja andra på ett essentiellt sätt så gör underordningen de andra underlägsna och avvikande.

## Problemområde

Med denna undersökning ämnar jag få en inblick i konsultbranschen, speciellt den inriktad mot mångfald. De konsulter som arbetar med mångfaldsfrågor ses som experter inom just det området, och för delvis talan för mångfaldens betydelse. Det är konsulterna i sig som intresserar mig, deras definition av mångfald och det eventuella arbetet mot diskriminering. En utgångspunkt i studien har varit att diskriminering är mångfaldens mörka sida. Att enbart titta på människors olikheter och belysa dessa kan medföra en hel del diskriminering i och med att diskriminering går ut på att skilja och särbehandla människors olikheter. Problemet i denna studie är då att försöka få reda på huruvida respondenterna är medvetna om detta när de definierar begreppet mångfald, som så ofta ses som belysandet av just det som skiljer människor åt, och hur det går att förena människor trots deras olikheter. Det som i många fall glöms bort är att det också finns likheter mellan människor, och dessa kan medverka till att bryta mönstret med att dikotomisera människor i ett ”vi” och ett ”dem”.

Forskningen går framåt och nya teorier prövas konstant inom olika forskningsområden som leder kunskaperna framåt och utvecklar dem. Därför är det intressant att veta också hur dessa respondenter refererar till olika teorier eller olika teoretiska underlag när de definierar och diskuterar begrepp som är relevanta för deras yrkesutövning.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att förstå hur konsulter inom området mångfald definierar begreppet och hur de använder det och kopplar det till diskrimineringsproblematiken i samhället.

Frågor som jag ämnar besvara i undersökningen är:

- Hur har respondenterna kommit i kontakt med mångfald utifrån deras ursprung?
- Vad innebär mångfald för respondenterna?
- Hur ser respondenterna på diskrimineringsbegreppet?
- Vilka samband ser de mellan mångfald och diskriminering?
- I vilken utsträckning arbetar de med intersektionella perspektiv?
- Hur väl förankrade är de i den akademiska utvecklingen? Förmedlas kunskaper från den akademiska miljön?

## Metod

När ett stundande uppsatsarbete närmar sig är det viktigt att tänka på det empiriska insamlandet av datamaterialet, som är primärkällan för undersökningen. Tillvägagångssättet är på många sätt avgörande för vilket datamaterial som kan användas och analyseras för att sedan leda fram till de resultat som undersökningen ger.

Innan denna undersökning påbörjades så valde jag att ”googla” begrepp såsom mångfald och mångfaldskonsult för att göra en kartläggning av det potentiella undersökningsfältet. Detta gjordes väldigt förutsättningslöst och jag antecknade det som jag ansåg vara intressant för min studie. Efter att ha gått igenom de 17 träffar jag fick så mailade jag till de olika företagen som jag hittat med en förfrågan om ett eventuellt intresse av att delta i denna studie. De första sex svaren med ett intresse av att delta var också dem som jag har samtalat med vid datainsamlingen. Vid samhällsvetenskapliga undersökningar så är det människor som studeras ur olika aspekter och på olika nivåer. Jag har valt att göra en studie om diskrimineringsbegreppet och arbetet med mångfald och jämställdhet.

När man ska göra en empirisk studie så undersöks någonting och genererar en erfarenhet av studieobjektet/en. Formen för min undersökning är en intervjustudie i samtalsform. Med samtalsform menar jag en relativt ostrukturerad intervju, där respondenten för samtalet, och jag som intervjuare ställer ett litet antal frågor för att leda in intervjun på de ämnen som var relevanta för våra samtal. En intervju med öppna frågor där informanten ges tillfälle att styra mer kan ge god och väsentlig information om honom/henne ”En intervju förmedlar kunskap, upplevelser, erfarenheter, åsikter, attityder, värderingar och annat från en intervjupersons sida till en åskådare med intervjuaren som mellanhand” (Jacobsen 1993: 10). Jacobsen menar att en intervju kan vara både en produkt och en process.

Jag träffade de sex respondenterna för att få fram svar på hur de ställer sig till olika begrepp. Därför var det bra att personligen träffa dem och samtala med dem. De budskap som ges av respondenterna är av yttersta vikt eftersom de innehar en position som kunniga inom sitt område, som i dessa fall är mångfald och diversitet på arbetsplatser. Det ger dem en viss auktoritet att föreläsa om dessa ämnen, vilket gör det otroligt viktigt för forskaren att veta vad det är som förmedlas av konsulten till deltagarna. Informanterna fick själva bestämma tid och plats för intervjuerna, som tog ca en timme att genomföra, mer eller mindre. De frågor som

användes vid intervjuerna varierade mellan varje intervju i och med att intervjuformen var samtalsintervju, vilket innebär att respondenterna själva fick styra samtalen. Frågorna som ställdes liknar de frågor som återfinns i frågeställningsdelen av denna studie. Ett intervjusamtal är ett initiativtagande från intervjuarens sida, som informanten i sin tur gått med på att delta i. I och med att intervjuerna är konstlade och uppfyller ett syfte i att vara informativa delar av en studie så kan möjligheten finnas att det skulle kunna komma upp annan information i andra sammanhang där ett samtal sker på naturlig väg, exempelvis genom ett spontant samtal. Transkriberingen skedde ordagrant, vilket innebär att alla citat i denna studie är ordagrant återgivna ur intervjuerna, och de ord som är både kursiverade och kursiverade med fet stil har blivit extra betonade av respondenterna när de talar.

Den analysmetod som jag ser som mest passande för en studie av denna art är jämförande metod, eftersom en jämförelse sker av informationen som tillhandahållits av respondenterna. Jag har tittat efter likheter och olikheter i deras svar, och har sedan gjort en analys av innehållet ur ett intersektionellt perspektiv, och även ur diskrimineringssynpunkt. För att kunna få fram de likheter och skillnader som finns mellan olika konsulter arbetsmetoder så är det självklart att jämföra de olika respondenternas intervjusvar, för att sedan lyfta fram de egenskaper hos respondenterna som kan vara av betydelse för analysen.

En forskare måste först göra avgränsningar, och sedan ett urval av fall att studera. I denna studie hade det varit möjligt att genomföra än mer omfattande studier om dessa respondenter. Dock har avgränsningen gjorts, och studien omfattar därmed enbart respondenternas svar i förhållande till studiens frågeställning. Således har det gjorts ett aktivt val att begränsa studien till att handla om respondenternas definitioner av begrepp, och inte deras arbete eller arbetsmetoder i sig. I annat fall hade denna studie blivit mycket mer övergripande på ett ganska ytligt plan, och för stor att genomföra på den tid som angetts. Arend Lijphart menar att "purely descriptive case studies do have great utility as basic data-gathering operations..." (Ibid.) Min ambition är att till en början beskriva hur de arbetar och analysera arbetet, för att sedan analysera de likheter och skillnader som kan finnas respondenterna emellan.

Det material som jag har valt att använda i denna uppsats är i huvudsak intervjusamtalen som har genomförts med varje respondent enskilt. De samtalen är alltså mitt primärmaterial och utgör huvuddelen av redovisningsavsnittet som presenteras nedan. Annat material som har använts presenterades i avsnittet för det teoretiska ramverket och som senare i studien

kommer att utgöra underlag för analys och diskussion av det redovisade materialet. Både analysen och tolkningen av materialet är mina egna och de transkriberade intervjuerna som jag tolkar har blivit genomlästa och korrigerade av respondenterna i denna studie. Alla respondenter har getts fiktiva namn för att inte avslöja deras identiteter och för att skydda deras integritet på bästa sätt.

En del begrepp kan behöva förklaras mer ingående för att förstås på bästa möjliga sätt. Därför finns det ett appendix längst bak i uppsatsen där dessa begrepp finns förklarade utifrån hur de har tolkats och använts i denna studie.

## Disposition

Efter dessa inledande delar följer en redovisning av det material som jag har insamlat och använt för att jämföra och analysera det fält som har studerats. Redovisningen är indelad efter olika teman som har urskiljts utifrån den information som erhållits av respondenterna. Det första temat är deras egna bakgrunder. Där jämförs vilka bakgrunder respondenterna och hur dessa bakgrunder skiljer sig åt eller liknar varandra. När bakgrund diskuteras så menas etnisk, könsmässig, genusbaserad, utbildningsbaserad, åldersbaserad, funktionsbaserad och klassbaserad. Jag har valt att inte ställa frågor om deras privata liv och har endast tagit del utav det som respondenterna själva har valt att berätta om under samtalen som har genomförts. Det andra temat behandlar begreppet mångfald, hur de ser på begreppet och hur de definierar det. Inom detta tema behandlas likheter och olikheter, hur respondenterna har valt att angripa dessa begrepp och hur de ställer sig till dem i anknytning till mångfaldsbegreppet. Det tredje temat behandlar begreppet diskriminering, hur de eventuellt arbetar med diskriminering och hur de definierar det begreppet. Det fjärde temat behandlar respondenternas anknytning till olika teoretiska underlag. Vad de använder för metoder i sitt arbete och hur de väljer att teoretisera innehållet i deras arbete.

Analysen, som följer materialredovisningen kommer att besvara de frågor som har ställts under rubriken syfte och frågeställningar. Där kommer dessa svar att jämföras och analyseras. Den avslutande delen i denna studie består av en diskussionsdel där resonemang och diskussioner förs kring de resultat och analyser som redovisats i tidigare delar. I denna del presenteras egna tolkningar av resultatet och förslag ges på vidare undersökningar som kan göras inom detta område.

## Avgränsningar

Det är viktigt att poängtera att det material och de resultat som kommer att redovisas längre fram i studien inte är representativ för hela arbetsfältet mångfaldskonsulter, utan är en klar avgränsning till de informanter som har intervjuats. Alltså är denna uppsats inte generaliserbar för ett helt fält, utan ett inlägg i en diskussion kring de frågor som tas upp i studien.

## Redovisning

### Respondenternas bakgrunder

Under denna del presenteras respondenterna och deras bakgrunder. Detta är viktigt för att på ett tydligare sätt se hur deras egna bakgrunder har påverkat dem i deras utbildningar och karriärval. Denna del kommer att beskriva deras liv utifrån ett antal punkter. Dessa punkter är utbildning, omständigheter kring eventuella utbildningar som lett dem in på deras senare yrkesbana, tidigare arbetslivserfarenheter och vägen till att arbeta som konsulter. Till viss del behandlas privata levnadsförhållanden utifrån det som respondenterna själva har valt att berätta. Ambitionen är att vara så konsekvent som möjligt för att alla respondenters bakgrunder ska presenteras på ett så likvärdigt sätt som möjligt.

### Oskar

Oskar har sitt ursprung i Sverige och började sin karriär genom att arbeta som lärare i Svenska för Invandrare (SFI) under en väldigt lång period, som han började med av en slump då han läste en annons i en tidning om en tvådagarskurs. Sedan fortsatte Oskar med att jobba fackligt genom lärarförbundet eftersom studieförbundet som var hans arbetsgivare hade väldigt dåliga anställningsvillkor. Han arbetade både på lärarförbundet och på Arbetsmarknadsutbildningen (AMU) under en väldigt lång tid, och var ofta tjänstledig för att jobba med lärarnas biståndsarbete i Afrika och Östeuropa. När AMU blev bolag så gjorde de sig av med alla fackliga företrädare, inklusive Oskar, så han startade firman som han idag arbetar med. Oskar arbetar med utbildningar om just vad det innebär att byta språk och kultur.

Mycket av det han utnyttjar i sitt arbete är de dubbla erfarenheterna av att dels ha jobbat med invandrare i Sverige, då med SFI, och dels ha mött människor på deras hemmaplan i biståndsarbetet som han också var aktiv inom.

Tanken bakom firman som startades var att det gjordes så mycket tokiga prioriteringar.

Oskar: Dels så ser man inte folks kompetens när man inte har språket som modersmål och har en annan bakgrund och agerar på ett annat sätt, dessutom så fokuserar man på fel saker. Ja, inte minst då när det gäller den språkliga delen så har det varit en väldigt fokus på att man oerhört snabbt ska sätta igång med yrkesspråk.

Oskar: Jag vet att man till exempel i Malmö, jag utvärderade SFI i Malmö 1994, och då hade man just infört att man skulle ha yrkesspråk halva dan och "vanlig svenska" halva dan ända från början, direkt! Och då hade man vanlig svenska på förmiddagen och yrkesspråk på eftermiddagen. Det var en kvinna som missade första passet på förmiddagen så det första ordet hon skulle lära sig var "urinvägsinfektion" på eftermiddagen.

## Camilla

Camilla har sitt ursprung i Sverige och är civilingenjör. Hon läste sin utbildning på Kungliga Tekniska Högskolan (KTH).

Camilla: [...] alla som började på KTH är ju nollor, och vi tjejer vi skulle vara minusnollor. Och då hade jag ingen tanke på att det var ganska kränkande benämning utan jag hade fullt sjå att anpassa mig till den rådande normen, för det finns en väldigt stark norm på teknisk högskola. Och det är först efteråt som jag har börjat liksom reflektera över ”varför skulle vi vara minusnollor?”, och skulle vi på något sätt sämras så skulle vi vara plusnollor.

Camilla jobbade som lärare i tekniska i ganska många år. Under sin yrkestid som lärare så upplevde Camilla hur det var att vara i ”minoritet på min arbetsplats då för att jag var ju den enda kvinnan, och blev liksom inte riktigt sedd och respekterad som den professionella kollega som jag var utan jag var liksom sedd som en maskot eller morsa eller potentiell älskarinna men jag blev liksom aldrig sedd som en professionell kollega.” Till slut hoppade Camilla av sitt jobb och blev volontär i Afrika, där hon stannade i tre år. När hon kom hem så började hon arbeta som tolk i swahili och upptäckte en hel del missförstånd mellan myndigheter och klienter. ”Man hade så olika referensramar så att polisen då ställde frågor med sina svenska glasögon och de här flyktingarna de hade ju sina referensramar så att man missförstod varandra hela tiden.” Hon upptäckte att dessa människor var väldigt utlämnade vilket blev en av hennes inkörsportar till det hon gör idag.

För att göra något samhällsnyttigt så tog Camilla ett sabbatsår och blev vårdbiträde hos barnfamiljer i en Stockholmsförort. Alla som arbetade som vårdbiträden hade någon slags akademisk bakgrund, men ingen tog tillvara på deras kompetens.

Camilla: Det här var ju liksom väldigt intressant för mig som då har varit van vid att ha lite pondus och bli lyssnad på att plötsligt liksom jobba längst ner i en organisation och inte.. bli lyssnad på. Och det här gjorde ju mig liksom väldigt frustrerad och jag liksom tyckte ”Gud, tar man inte bara på allas kompetens liksom, vad är det här”? Dumt!

Camilla ville hitta ett bättre sätt att ta tillvara på akademisk kompetens och startade därför en verksamhet för ingenjörer där hon förmedlade arbete till ingenjörer med utländsk bakgrund. Hon bytte inriktning efter några år, från att ha anpassat arbetssökande till att jobba med att utveckla arbetsplatserna och startade ett eget företag som erbjuder olika tjänster och utbildningar för att utveckla företag och organisationer.

## Sara

Sara har ett ursprung i ett annat land än Sverige men ser Sverige som sin hemmabas efter att ha bott här den största delen av sitt liv. Efter att först ha satsat på att bli konstnär så bytte Sara bana och valde att göra något annat. I och med att hennes familj var väldigt akademiskt präglad, vilket gjorde att konstnärsutbildning inte riktigt räknades, så valde hon att studera psykologi. Hon valde just psykologi för att hon alltid har haft en nyfikenhet på människor. Hon relaterade inte helt till sina medstudenters anledningar för att ha sökt utbildningen, som var att hjälpa människor osv. Sara bytte från en mer traditionellt skolad utbildning till en som riktade in sig mer på organisationsutveckling.

När utbildningen var avslutad så fick Sara anställning på en liten firma som organisationskonsult och fick därifrån erfarenheter av att jobba både kundorienterat och affärsmässigt. Där kom Sara in på likheter och olikheter och vad det innebar att jobba med de bitarna. Sara fick sedan ett stipendium för att arbeta med hur man skulle få in invandrarna i arbetslivet/arbetsmarknaden.

## Sara jobbade med det

väldigt fokuserat i ett halvår och då kom det liksom ett nytt perspektiv på det här med likheter och olikheter som jag hade jobbat med och då kom helt plötsligt hela den här typiska mångfaldsbiten som handlade om kategorier av människor i stället för individer, så då byggde jag på med den biten och så tyckte jag att det var spännande och nyttigt sen kan man ju undra liksom varför fortsatte jag på det spåret.

Och för mig så var det faktiskt en psykologisk resa i det där för att, att ge sig in i det här området det var att markera att jag inte är svensk, vilket jag försökte låtsas om så länge som möjligt att jag faktiskt var. Men att så fort du hoppar in och, jag skulle hoppa in och prata om en chefsutbildning i allmänhet, då var det ingen som hade fokus på min etnicitet, men om jag går in och pratar om mångfald då blir ju min etnicitet mycket, mycket tydligare. Så det var en resa i sig att göra, för jag tror att det fanns två bitar för mig i hur jag kom in i det här: dels att det faktiskt var en hel del tillfälligheter som, alltså en allmän nyfikenhet att prova på något nytt. Men sen blev det alltså någonting som att jag ska ta ställning till vem jag är och vad jag har för möjligheter i det här samhället och hur jag skiljer mig ifrån andra som delvis sitter i samma sits och jag har samma erfarenheter.

## Erik

Erik har sitt ursprung i Sverige och började sin karriär med att läsa genusvetenskap, eller ”makt och kön” som det hette då. Efter det fick han anställning hos ett studieförbund för att jobba med Mångfald och Dialog (MOD), som var ett utbildningskoncept de hade.

Erik: Det gick ut mycket på att bearbeta fördomar kan man säga. Där tror jag att det fanns någon tanke att om vi kunde förändra fördomarna så kommer det att leda till lite andra beteenden, eller om vi kan bli medvetna om fördomarna så kommer vi ju att göra på andra sätt. Så jag kom att jobba mycket med diskrimineringsfrågor generellt, eller mångfaldsfrågor eller vad man ska kalla det för.

På det sättet har hans karriär fortsatt och han har jobbat som jämställdhetspraktiker i många år. Han förklarar också hur han arbetade med sina föreläsningar

Erik: Framförallt med jämställdhetsfrågor, och det är för att jag hade mer på fötterna där, och också för att jag i alla fall i början jobbade i norr- och västerbotten, och tyckte att det var konstigt för att ibland, jag jobbade mot skolklasser, och det är klart att det finns mångfald på olika sätt, men det fanns inte liksom så många etniska minoritetsgrupper i de klasser som jag kom till, och då tyckte jag att det skulle bli ganska konstigt att jobba med samtal om frågor som har att göra med etnicitet och så blir det på något sätt att man ska prata om grupper av människor som inte var närvarande. Då tyckte jag att det var mindre komplicerat att hålla på med jämställdhet då, för det fanns ju både killar och tjejer, eller män och kvinnor i samma grupp.

Erik läste till psykolog och kom på det sättet in mycket på att arbeta med kognitiv beteendeterapi på föreläsningar och utbildningar som han genomför. I och med sin psykologutbildning så har han alltså utvecklat sin metodik för hur han arbetar med sina åhörare.

## Josefin

Josefin har sitt ursprung i Sverige och studerade på Chalmers Högskola i Göteborg till Civilingenjör. När hon studerade där så var hon i minoritet, vilket hon tar upp i vårt samtal:

Josefin: Alltså jag har ju gått på teknisk högskola så att jag har ju verkligen varit i minoritet där, och det tror jag är en väldigt stark drivkraft för mig eftersom jag har känt mig marginaliserad när jag har läst teknisk utbildning.”

Nadine: Tänkte du mycket på det då, under din studenttid att du var väldigt marginaliserad och att du var i minoritet?

Josefin: Det är ju det som var så tragiskt för att jag tänkte så här, ”nu är jag på killarnas planhalva så att då får jag bara foga mig”. Det är efteråt som jag har insett att varför ska jag göra det? Jag hade väl lika mycket rätt, staten betalar väl lika mycket för mig, varför ska jag foga mig för en manlig miljö? Så att jag anpassade mig fullständigt då. Och har liksom varit arg på

det efteråt. Det var ju jag själv som gjorde det. Jag har liksom varit arg på de extremt manliga strukturerna, man fick liksom inte vara med i blåsorkestern för att man var kvinna, inte för att man var dålig på tvärflojt utan det hade enbart med kön att göra.

Efter sin utbildning arbetade Josefin för Sveriges Tekniska Attachéer i USA och bevakade arbetsrättsfrågor väldigt brett. Det var på det sättet hon fick upp intresset för mångfald. Hon skrev en rapport om hur man arbetar med Diversity Management i USA och har arbetat i 10 år som konsult med mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

Josefin: Men sen tror jag också att min egen erfarenhet av att bo i USA och liksom inte tala språket felfritt och man betar sig lite märkligt och så, och det gav mig en ytterligare dimension plus att jag som liksom en majoritetsbefolkning i Sverige hade ju inte riktigt noterat hur, att här fanns det också minoriteter alltså jag var ju helt blind. Jag bodde i Göteborg och jag umgicks liksom tillsammans med vita civilingenjörer liksom, kvinnor och män i och för sig men.. Så att jag var, det här med att jag jobbade med de här frågorna, alltså på något sätt så fick ju jag upp ögonen för olikheter, genom att se hur stora skillnaderna är/ var i USA mellan svarta och vita. Eller alltså Latinos och Native Americans och så.. Så såg jag ju att det är ju precis samma i Sverige liksom och jag hade inte noterat det förut och det blev så uppenbart för mig att det är jättestora klyftor i Sverige också.

Josefin berättar också att hon fick två jobberbjudanden för att stanna kvar i USA och fortsätta att arbeta där, men hon valde att återvända hem till Sverige i stället. Detta förklarar hon med att hon tyckte att det var för jobbigt att leva i ett land där hon inte har samma kontaktnät som i Sverige, vilket hon saknade. ”Alltså förståelsen av hur det är att immigrera känner jag väldigt starkt eftersom jag stod inför valet och valde att tacka nej, just för att när jag kommer tillbaka till Sverige, när jag bodde i USA så kände jag ingen, jag hade inga nätverk, det var ingen som visste vad Chalmers var till exempel.” Josefin valde att flytta hem till Sverige igen, där hon hade mer utrymme.

## Linda

Linda har sitt ursprung i ett annat land än Sverige och kom hit som ung vuxen av politiska skäl. Genom giftermål kom hon till Sverige och har bott här ända sedan dess. Linda blev förälskad i det svenska språket och läste in Svenska för Invandrare på några månader. Efter att ha studerat till operationssjuksköterska i sitt forna hemland fick Linda i Sverige börja städa på sjukhus. Efter ett tag fick Linda jobb som barnskötare och tog hand om barn som hade kommit till Sverige och hade svårt med svenska språket och blev som en länk mellan språken.

Linda: Och jag utvecklade lite olika metoder för att kunna hjälpa de här barnen

och satsade verkligen på språk och kultur för att få dem att förstå från båda hållen. Från ena hållet hjälpte jag svenskar att förstå den andras kultur, och från mitt eget håll så försökte jag få dem att..

Drömmen för Linda var att bli läkare så hon kom in på banan att läsa läkarutbildningen och blev rekommenderad att börja från undersköterska för att kunna komma in på läkarlinjen. När hon kom in så tyckte hon inte att det var bra. Efter ett tags arbete och praktik, så bestämde hon sig för att inte fortsätta. Samtidigt så arbetade Linda som tolk, föreläste väldigt mycket om kvinnornas situation i hemlandet, och arbetade väldigt mycket med flyktingfrågor. Sedan ordnade Linda många fester, för att göra utbyten av kulturer och traditioner. Linda kommer från en entreprenörsfamilj, och gick därför en starta eget- kurs för att sedan öppna tolkbyrå. Hon arbetade volontärt på en festival i några år innan hon fick anställning inom ett projekt som hette ”vi och dem” för att marknadsföra festivalen till en bredare målgrupp.

Linda: Sen började jag fundera lite i de här banorna så kom jag på lite idéer om hur man kunde hjälpa kvinnor framför allt, men ganska snabbt insåg jag att det fanns väldigt många brister. Mycket fördomar som jag hela tiden, under de här 22 åren jag har bott i Sverige, har bekämpat på olika sätt genom texter genom mina föreläsningar, jag jobbar som krönikör och på radio, jag skriver i lite olika tidningar. Så då har jag genom det försökt att påverka och ändra bilden och från båda hållen... Och det är korsningen jag försöker skapa genom kulturmöten...

Och då har jag gjort det här i mitt engagemang genom marknadsföring, där jag försöker hjälpa företag att hitta vägen till invandrare och se potentialen... Och sedan har jag arbetat, eftersom jag tycker om reklam och marknadsföring, så har jag kommit in i den här branschen just med att göra olika reklam på olika språk, och försöka få dem att bli intresserade av språk, och i och med att jag har jobbat med språk så vet jag att språk har en enorm kraft... Och sen brukar jag liksom hjälpa dem med reklamkampanjer, jag går in i ett företag och ser vad som fattas.

I kulturarbetet som Linda sysslar med så arbetar hon idag med marknadsföring, matlagning och med lekar. Där jobbar hon med barn, för hon tycker att ”där måste man börja ganska tidigt om man ska få de här barnen att förstå olika kulturer.”

## Mångfaldsdefinitioner, likhet och olikhet

Varje konsult har sin egen definition av vad mångfald innebär för dem, och jag drar här i stora drag hur de har svarat på frågan ”hur skulle du definiera mångfald?”

I denna del talas det mycket om etnicitet, vilket är ett begrepp med många olika definitioner. Därför är det bra att klargöra den definition som avses i denna studie, så att läsaren ska förstå vad som menas med etnicitet. Dina Avrahami skriver i sin avhandling (2007) om begreppet etnicitet och sammanfattar betydelsen av begreppet som ”en grupp människor som enas av kulturella särdrag och gemensam historia” (2007: 186). Charles Westin definierar på följande sätt: ”den etniska identiteten berättar varifrån någon kommer [...] och är en personlig berättelse [...] sammanvävd med en familjehistoria, en etnisk grupps kollektiva historia och samhällets historieskrivning.” (Westin 2007, kap. 3: 10). När det talas om etnicitet i denna studie så är det alltså denna definition som avses.

Camilla berättar utifrån hur hon brukar lägga upp sina föreläsningar, där hon definierar mångfald genom att

Camilla: jag brukar använda ett sånt här isberg, Camillas isberg, och där har vi toppen på isberget där det står liksom svensk, svensk bakgrund, kvinna 40-talist, lång, ja allt det här synliga. Och sen så har jag då en del under vattenytan då där det står professionell mångfald då där det står olika yrkeserfarenheter och så har jag min personliga mångfald. Och sen brukar jag säga, brukar jag berätta lite om mig själv i och med att jag presenterar det där och brukar liksom berätta lite om hur det ligger till med isberget och liksom när man har sett toppen så brukar man fantisera om vad som finns där under. Och det här isberget, det är ju liksom min definition på mångfald. Allt det som gör oss till de unika individer vi är. Sen så har vi en lagstiftning som kanske fokuserar på kategorierna som är toppen på isberget men när jag jobbar med det här så försöker jag ha den här breda definitionen.

Förutom att det här isberget säger en hel del om vem jag är och vad jag kan, så talar det också om för mig vad jag har för referensramar och för glasögon och då brukar jag prata om 40-talistglasögon, och mina ingenjörsglasögon och mina kvinnoglasögon och de här västafrikanska glasögonen och mina nya farmorglasögon. Jag kan ha gått förbi barnklädersaffärer i alla år utan att se dem och så plötsligt så ser jag dem för att de här glasögonen fungerar liksom både som filter för vad jag tar in och vad jag ser, och hur jag tolkar min omvärld. Och det jag vill säga är att för mig, det viktigaste med mångfald det är att bli medveten om hur, min egen bakgrund, utbildning, erfarenhet, hur mina referensramar påverkar mig i min tolkning och bedömning av min omvärld och andra människor.

De olika referensramarna för hur vi ser på världen är för Camilla avgörande i hur vi bemöter människor runt omkring oss. Beroende på vilka ”glasögon” en människa tittar genom så filtrerar just de glasögonen det som människan ser och inte ser. Referensramarna bygger

också på olika erfarenheter som en människa har, utöver de så kallade kategorier som en människa klassas inom. Camilla menar att man måste gå ifrån kategorierna och börja titta på den individuella mångfalden. Hon menar att begreppet får olika betydelse beroende på hur man använder det. När jag ställer henne frågan om hur hon själv använder det så svarar hon:

Camilla: Alltså jag tycker ju, ibland har jag funderat på om man skulle sluta använda ordet och bara prata om individuella olikheter. Samtidigt så tycker jag att det är ett väldigt fint ord också. Jag tycker det är lite synd när man behöver släppa det då.

Jag efterlyser väldigt mycket tydlighet, tydlighet och transparens brukar jag prata mycket om då. Och det här är en del av tydligheten. Vad betyder mångfald för dig? För jag tror liksom skulle jag släppa ordet helt då skulle jag antagligen tappa en del kunder.

Ett utdrag ur samtalet med Oskar visar hans definition av mångfald som följer:

Nadine: Hur skulle du definiera mångfald?

Oskar: om man har en mångfald på en arbetsplats så innebär det väl att.. en bra fungerande mångfald innebär väl att man kan se individen bakom kulturella och språkliga aspekter som lätt hindrar en bra kontakt och ett bra, en bra funktion. Är det bra mångfald så förstår man att de här, den här figuren som är väldigt olik mig har ändå.. kan ha kvalitéer på ett sätt som jag kanske inte alltid förstår, jag bara ser de här sidorna som jag tycker är lite avvikande och konstiga. Det skulle väl kunna vara någon slags definition.

Nadine: Mmm, om man ser det utifrån, vi säger att det är olika kategorier då till exempel etnicitet, språklig bakgrund och så där, är det där mångfalden, är det det som omfattas av mångfalden eller kan det även vara andra kategorier?

Oskar: Nej det är ju, det är ju andra kategorier men jag kanske koncentrerar mig på den här etniska mångfalden, jag menar alltså om man tar diskrimineringsgrunderna, så nu har ju till exempel ålder kommit in nu alltså från årsskiftet kommer det ju in, och det, och ja sexuell läggning, jämställdhet alltså, män och kvinnor osv., så att det är ju mycket vidare än bara etnisk mångfald, men sen kan man ju säga att inom etnisk mångfald finns ju alla de här också. Funktionshinder, hela spektrat så att säga finns ju där också.

Etniciteten är en huvudkategori där de andra sociala kategorierna också ingår, menar Oskar. Han väljer att lägga sin fokus på etnicitetskategorin, men menar att han också behandlar andra kategorier i sitt material eftersom de ingår inom etnicitetskategorin. Samtidigt så menar Oskar att när han är ute och pratar så försöker han ”anknyta till annat också”, med annat så menas andra kategorier.

När Josefin får frågan om hur hon definierar mångfald så svarar hon:

Josefin: När jag håller undervisning eller seminarier, så håller jag fokus väldigt mycket på kön och etnisk bakgrund. Jag vill utveckla det mycket mer när det gäller funktionshinder, eftersom det pratas liksom inte så mycket om funktionsnedsättningar, att en person med funktionsnedsättning skulle kunna vara en kollega. Man talar inte om personer med funktionsnedsättning som arbetskraft utan som brukare och det tycker jag liksom är viktigt att det förändras. Sen så kommer sexuell läggning upp också, att på något sätt utgår man ifrån diskrimineringsgrunderna, men om jag tänker i ett vidare perspektiv för mig själv så tycker jag att mångfald är att alla ska få plats, och sen är det mycket lättare att hänga upp sig kring de där synliga olikheterna, som kön och etnisk bakgrund, man ser olikheterna men sen handlar det ju om att alla på arbetsplatsen ska få mer plats som dem de är så att säga, det är liksom någon sorts befrielsekoncept. Faktiskt att man liksom ska kunna få vara mer sig själv. Men fokus blir väldigt mycket på diskrimineringsgrunder [...]

Till exempel där utbildningsbakgrund är väldigt viktig, att har man en viss utbildningsbakgrund så får man vissa fördelar i organisationen, och då blir liksom utbildningsbakgrund ett begrepp som man tar in, som liksom blir deras mångfald, de har ju en syn där de andra diskrimineringsgrunderna också finns med, men det här blir ju ett perspektiv som är relevant för dem på den arbetsplatsen där man säger att man har inte lika villkor utifrån utbildningsbakgrund.

Från att innebära fokus på etnicitet och kön går definitionen vidare och innefattar även funktionshinder, sexuell läggning, och till och med utbildningsbakgrund. Josefin liknar sin mångfaldsdefinition vid diskrimineringsgrunderna när hon jobbar med sina föreläsningar eftersom det är där fokus ofta läggs från företagets sida. Josefin uttrycker även en stark önskan om att få byta ut begreppet mångfald eftersom hon menar att mångfald ”det är liksom bara ett numeriskt begrepp, ordet i stort betyder ju liksom bara en blandning av olikheter”. Hon är mer inne på begreppet Diversity management som hon definierar som att leda/hantera olikheter, hon menar att ”det visar ju att det inte bara handlar om att slänga ihop olikheter, eftersom vi har siffrorna på plats”. När Josefin får frågan efter en motsvarighet till begreppet mångfald som hon hellre skulle kunna använda så har hon inte kommit på något, men hon säger inklusion och inkluderande arbetsplatser. Alltså att alla ska få vara med oavsett sina olikheter. Josefin berättar att hon inte ofta talar om människors likheter när hon arbetar på ledarskapsnivå när hon får frågan.

Nadine: Hur brukar du försöka förena likheter då? Att man kanske kan se det som ett likhetsperspektiv mellan människor.

Josefin: jag brukar inte komma in så mycket på det för att jag.. Nu liksom när du säger det så är det ju viktigt också att inte bara peka ut olikheter givetvis, men jag upplever mer att eftersom jag uppehåller mig mycket på en organisations- och ledarskapsnivå/medarbetarskapsnivå så pratar jag ju inte om att kvinnor är på ett sätt och män på ett sätt, men alltså det här med att man är lika, jag kommer inte så jättemycket in på det utan jag pratar mer

utifrån hur vi har en arbetsplats som fungerar för den kompetensen som behövs på arbetsplatsen och fråga ett är också vilken kompetens som behövs egentligen. Vi kanske har gamla kravprofiler där vi anställer folk som vi alltid har gjort i alla år, fast det är inte det som verksamheten egentligen behöver. Men det är klart att det finns någon, alltså det är ju väldigt mycket mer likheter än olikheter mellan människor.

När jag ställer frågan om mångfaldsdefinition till Sara så säger hon att hon har en bred definition av mångfald. Hon berättar också om hur irriterad och frustrerad hon blir över att den begränsas till att bara handla om etniciteter. Hon menar dock att hon tycker att vi har börjat röra oss i rätt riktning, och kommer bort från centrerandet av mångfald till etnicitet, men menar samtidigt att det fortfarande är en lång väg att gå ”till att det ska handla om människors likheter och olikheter i allmänhet”.

### Definitionen av mångfald

Sara: det är blandningen av olika slags personligheter, och det är väldigt viktigt för mig att ha med likheter också, att det finns, vi är lika på en del sätt och lika olika på andra sätt. Och alla våra likheter är inte samma, för vi kan ha en grupp som till synes är helt olika men de kan förenas i olika grupperingar kring olika likheter. Men jag känner också att det är den enda definitionen som tillåter att vi inte bara ska begränsa oss till att titta på dels etnicitet som faktor, men också att det inte bara ska handla om kategorier utan att det handlar om individen, likheter och olikheter inom en och samma kategori, för annars så blir det så lätt att det handlar om det här klassiska invandrare och svenskar då har vi mångfald, men gå till en arbetsplats där det finns invandrare och svenskar så kan de vara extremt lika.

I sin definition av mångfald markerar Sara tydligt att det för henne handlar både om människors likheter och också olikheter. Hon menar vidare att fokuseringen på människors etnicitet inte är den enskilda människans fel, utan ”det är många projekt i arbetslivet som handlar om mångfald och är väldigt fokuserade på etnicitetsfaktorn. Det har ju sina förklaringar som har att göra med samhället som har sin agenda och att den etniska segregationen och etniskt utanförskap är så centralt just nu”. Sara menar att det, även i en relativt homogen grupp där hon ger exemplet svenska män, även kan förekomma en hel del olikheter dem emellan som på sitt sätt också skapar en mångfald, ”MEN det är en väldigt, väldigt begränsad mångfald att praktiskt jobba med att vi inte saknar mångfald i arbetslivet idag, utan det handlar om att bredda så att det blir mer mångdimensionellt.” Genom mångfaldsbegreppet kommer Sara också in på uppdelningen mellan ”vi och dem” där hon menar att hon inte har några ”illusioner eller ens förhoppningar om att det ska försvinna någonsin för att det är en så central del av hur människan är funtad.” Vidare menar hon att det behövs ett ”vi” för att definiera vem man själv är, och det är viktigt att ha ett ”dem” som man tar avstånd från. Detta menar Sara hjälper människor att forma sina identiteter. ”För de

flesta är det mycket, mycket lättare att beskriva vad de inte är än vad de är, så när de beskriver vad de är så blir det väldigt ofta schablonmässiga beskrivningar, och det har ju att göra med vad det är för normer som gäller.”

Erik kommer väldigt tidigt in på begreppet mångfald i intervjun där han tydligt påpekar att han inte tycker om begreppet. Han säger:

Erik: Jag vet att temat är mångfald för dig men jag har alltid tyckt att, senaste åren har jag tyckt att ordet är svårt, alltså jag har inte tyckt om det, det var länge sen jag tyckte om det ordet. Och jag tycker att det kan vara svårt att veta vad man ska kalla saker faktiskt, om det ska vara likabehandling, eller jämlikhetsfrågor, eller om det är mänskliga rättighetsfrågor, för det blir ju lite olika ord i olika sammanhang tycker jag.

Men det är klart mångfald och jämställdhet är ju sådana begrepp som är så pass etablerade så det är klart att jag använder dem också, även om jag tycker, jag tycker nog mindre om ordet mångfald än om jämställdhet. Men det är väl för att mångfald är så laddat med olikhet, det är ett problem tycker jag, och det kanske jämställdhet också är på ett sätt för det finns väl en tanke i jämställdhet att man kan vara olika men lika på så lika nivå, det är ju därför det ordet har etablerats i Sverige, medan mångfald är ju ett politiskt ord för mig som handlar om att olika människor ska tas tillvara, men då blir det ju lätt också det här att olika människor ska stå för olika kategorier av människor och att olika kategorier ska skapa mångfald. Och då bygger man in lite grann det här att olika kategorier skiljer sig från varandra, och att det är den som skapar diskriminering också, samma tanke så att säga så att det blir lite problematiskt, men det är ju det jag tänker om de orden.

Och det kan jag väl säga att nu när mångfald, kanske för ett par år sedan så var jag mer obstinat när jag hörde ordet mångfald, jag tror att jag var snabbare att problematisera det. Nu när jag hör det, så kan jag bli lite mer, jag vet inte riktigt om det är att jag har tappat min kritiska skärpa som skulle vara en aspekt, eller så skulle det kunna vara mer pragmatiskt att ”jaja, jag antar att folk menar, alltså att jag antar att jag förstår vad folk menar med det där ordet”. Och så köper jag det lite bara rakt av. Och det varierar ju väldigt mycket, men det är nog mer så nu än förr.

Erik ser begreppet mångfald som ett begrepp med fler betydelser i olika sammanhang. Han menar att det kan handla om likabehandling, jämlikhet eller människorättsfrågor. När han sedan förklarar att mångfald används för att påpeka olikheter mellan människor, även om det är i ett förenande syfte, så leder det olikhetstänkandet till diskriminering eller diskriminerande tendenser. Likheter hos människor tas inte upp som en del av mångfaldstänkandet.

Erik liknar i stället mångfald vid begreppet intersektionalitet, där han menar:

Erik: att maktdimensioner som alla människor har olika, en del har privilegier och en del blir liksom diskriminerade av de här maktdimensionerna. Och hur de ser ut i olika organisationer eller grupper eller, och att försöka belysa det och verka för någon slags mer lik maktsituation för allt fler, vilket är någon slags utopi så klart men, det är väl det uppdraget handlar om. Men så pratas det så sällan i praktiken om mångfald, utan jag brukar nog problematisera begreppet mångfald och ibland lyfta fram begreppet intersektionalitet, men intersektionalitet är ju ett ord som är en tungvrickare,

så det är ju lite synd att det ordet som liksom ska vara till för alla i någon bemärkelse, samtidigt så exkluderar det ganska många människor som inte är teoretiker, så det är väl inget jättebra ord det heller.

Även om jag tycker att definitionen, alltså ordet tycker jag är svårt språkligt, intersektionalitet, även om jag ska skriva det på en tavla eller fråga om de vet vad intersektionalitet är. Jag tycker det är märkbart också att det är en skillnad i, om man till exempel läser jämställdhets- och mångfaldsplaner som många organisationer gör, så tycker jag ofta att mångfaldsplanerna är laddade med lite olikhetstänkande. Man kan ju ha ett särartstänkande i jämställdhetsplaner också så klart med inte lika mycket tycker jag, så det är lite olika diskurser eller retorik i hur det skrivs i de här två frågorna där maktfrågan är mer närvarande än den många, många gånger är frånvarande än vad den är i förhållande till mångfaldsbegreppet.

Intersektionalitet ses här som något exkluderande och som inte alla människor kan ta till sig i det vardagliga talet om ett samspel mellan alla människor. Det är exklusivt till för människor som arbetar inom eller studerar på den akademiska nivån. Samtidigt så finns det ett stort och växande intresse för vad intersektionalitet är bland vanliga människor som inte befinner sig inom den akademiska världen. Det är lätt hänt att glömma att begreppet på många sätt är väldigt nytt i Sverige och än så länge används inom akademien, men samtidigt så får det ett ökat utrymme inom andra instanser är just den akademiska. Människor får upp ögonen mer och mer för just de olika maktassymmetrier som finns i samhället och använder sig i många fall just av intersektionalitet för att på ett tydligare sätt se samband och förklaringar till de olika asymmetrierna.

När jag frågar Linda hur hon skulle definiera mångfald så svarar hon:

Linda: Alltså jag tycker att det här ordet är lite, jag skulle hemska gärna vilja ha ett annat ord för det. Det är ett knepigt ord med, det komplicerar och skapar en vägg i stället för att skapa något gemensamt. Så att jag brukar alltid använda det här internationella

Jag försöker få bort ordet invandrare så mycket som möjligt. För att bara det ordet skapar ju segregation tycker jag, att man inte tillhör någonting. Och jag tycker att samhället borde få bort det där ordet på något sätt så man kunde få känna sig som en del av samhället, som i många andra länder som till exempel Kanada eller till och med USA.

För många känner sig inte hemma och i och med att de inte gör det så blir det så att de aldrig ger 100 %. De är alltid liksom på väg bort någonstans. De ska tillbaka fast de gör aldrig det. Och sen tycker jag, sen om man använder den här internationella till exempel, jag skulle ändå vilja ha ett internationell sätt som kräver internationell publik. Om man ska vara internationell då måste man ta emot de här människorna från andra länder med öppen famn och inte kalla dem för någonting som gör att de känner sig utanför hela tiden. Så jag brukar alltid rekommendera alla företag som jobbar med människor från andra länder att kalla dem för den internationella gruppen i stället för invandrare.

Linda förhåller sig till dikotomiseringen mellan svenskar och invandrare när hon definierar begreppet mångfald, vilket i detta fall tolkas som att mångfald begränsas till att handla om

etnicitet och olikhet mellan människor. När jag sedan frågar henne om hon då försöker att undvika begreppet så menar hon att hon undviker det och ogillar sin titel, som är mångfaldskonsult, men att hon ännu inte har hittat ett bättre begrepp för att kunna byta titeln. Jag frågar Linda om hon tror att begreppet har en väldigt negativ klang i allmänhet, och får till svar:

Linda: Oja, det gör det, det gör det. Som sagt därför den skapar ju inget positivt intryck och till exempel om vi jämför ordet mångfald och internationell, det är två olika klang och ger två olika känslor. Alltså personligen så är jag en sådan människa som inte bryr sig om etnicitet eller språk eller sexualitet eller så. För mig är det själva människan som är intressant, och det är det också som jag försöker lyfta fram när jag föreläser, att försöka att se människan och inte.. för att oftast när man.. för det här är ömsesidigt, inte bara från svenskarnas sida även från invandrarnas sida.

Linda menar här att orden mångfald och internationell är två olika begrepp som ger olika klang när de uttalas. För Linda kopplas begreppet mångfald väldigt lätt till just etniciteter och invandrare kontra svenskar, och samtidigt så innebär begreppet internationell en viss grupp av människor som har en annan etnicitet än svensk. Oavsett vilket av begreppen som hon använder så har de samma innebörd och ger inte olika klang, för i slutändan syftar båda begreppen till att skilja på svenskar och invandrare om man ska använda sig av Lindas definition.

## Diskriminering

Diskriminering har olika betydelser beroende på vem det är som definierar begreppet. När jag ställer frågan till respondenterna så får jag ganska olika svar av dem, men ändå så liknar de varandra på sätt och vis. Det talas också väldigt mycket om förutfattade meningar hos människor som en förutsättning för diskrimineringen. Ibland kopplar respondenterna själva ihop förutfattade meningar med diskriminering och i vissa fall fann jag tendenser till förutfattade meningar som kan vara diskriminerande mot andra.

Ofta refererar respondenterna till ”lagen”, ”lagstiftningen”, ”diskrimineringslagen”, ”nya diskrimineringslagen”, ”diskrimineringsgrunderna” osv. När de talar om lagstiftning i samband med diskrimineringsbegreppet så refererar de till den nya diskrimineringslagen som trädde i kraft den 1 januari 2009, och som betecknas 2008: 567.

Oskar har ett specifikt upplägg som han arbetar med på sina utbildningar som är upplevelsebaserade enligt hans definition. Han iscensätter att Sverige ligger i krig och att

svenskarna måste fly till ett land som han har valt att kalla för Tadzmbekistan, i det landet spelar han själv den kurator som de svenska flyktingarna möter i det nya landet. Efter ett tag i föreläsningen har Oskar bytt om till en nigeriansk kaftan och börjar tala på bruten svenska:

Oskar: Tjära zvenska fliktingarna, jag ar väldig glad att kunna komma hit ikväll och prata med er om situazion som zvenska fliktingar hos oss i Tadzmbekistan.”

”No jag teror det ar viktig faktisk att ni borjar titta sanning på det vita öga.”

”Och om tittar ni sanning på det vita ögat” tycker folk låter jättekul va ”hahaha”,

”jag tror ni forstår ni kommer aldrig tillbaka till Zverige, ni kommer aldrig tillbaka till zverige” och då (imiterar reaktionen som de får, chockade). Ja och så liksom först så att säga skrattar de och tycker det är roligt och sen tänker de ”jaha, aldrig tillbaka till Sverige ja det var inte lika roligt längre.”

Detta sätt att föreläsa på förklarar Oskar genom att han riktar kritik mot det svenska samhället i hur de bemöter nyanlända flyktingar. Han förklarar:

”men som sagt man balanserar ju lite, det där alltså, det, det är inte ovanligt att just när man står där och börjar så ser man en del människor som sitter och tänker ”nämen vafan är det här för nåt?” Och sen vartefter så har jag aldrig egentligen, aldrig misslyckats och att någon har tyckt att ”nej, nu går jag” så där och driver med invandrarna va, utan vartefter så inser man, att ja det här är ju kritik mot det svenska samhället mycket.” När Oskar säger sig driva med invandrare så bekräftar han förutfattade meningar om hur invandrare i Sverige pratar och klär sig. I och med att hans åhörare sitter och skrattar med honom när han driver med invandrare, som för honom verkar vara en homogen grupp, så bekräftar de dessa föreställningar om invandrarna i Sverige. Oskar berättar vidare att kuratorn sedan säger att alla de nyanlända flyktingarna ska placeras i olika kommuner, så att de kan anpassa sig till det nya samhället.

Oskar: Och det är ju fantastiskt för anpassningen. Ja, och då sitter folk och tänker att ”ja just det, och jag brukar ju tänka att varför ska de klumpa ihop sig så, vad dumma de är som inte flyttar ut, va varför ska alla bo i Rinkeby. Va?” Och så inser man att ”ja, det vore nog ganska skönt att ha några svenska grannar alltså” att jag liksom försöker spela på det där.

I ett försök att skapa förståelse för hur nyanlända människor tänker när de ska bosätta sig så spås förutfattade meningarna på ännu mer. Invandrare i denna föreläsning framställs som personer som bär annorlunda kläder, inte behärskar det svenska språket och som väljer att bosätta sig i segregerade områden. När jag frågar hur Oskar angriper problemet med diskriminering så svarar han:

Oskar: Ja man kan säga att jag, jag angriper det egentligen inte, utan gör det lite indirekt. Jag försöker, alltså jag försöker undvika pekpinna lite grann. Så att jag visar på, min.. min vanligaste föreläsning den börjar med en inlevelseövning där man får pröva på att byta språk och kultur.

Oskar gör aktiva val att använda stereotypa föreställningar och förutfattade meningar om invandrare för att belysa hur diskriminering förekommer i det svenska samhället, utan att behöva använda pekpinningar. Trots ambitionen att undvika pekpinningar så görs det omedvetet genom att först och främst påstå att människor med utländsk bakgrund bosätter sig i segregerade områden för att de trivs med sina landsmän. Det som glöms bort är vilka strukturer som ligger eller har legat bakom dessa segregerade placeringar. Största fokus i stort ligger på hur invandrare är, eller hur svenskar tror att invandrare är.

Oskar har inget direkt intersektionellt perspektiv med i sina resonemang kring mångfald och diskriminering. När jag förklarar på ett ungefär vad intersektionalitet innebär så hajar han till vid begreppet makt och maktperspektiv<sup>4</sup>, som han ser som en makt hos en svensk tjänsteman, eller ett maktförhållande mellan en lärare och en elev. ”När du hör en svensk lärare och en svensk elev prata, så ytligt sätt så låter det ju som om de är, de är kompisar va och inget mer, men det är ju klart att det finns ett maktperspektiv alltså läraren har makt över eleven det är ju ingen tvekan om det, eller en svensk om du går till en svensk läkare.”

Camilla berättar att hon i början av sin karriär som konsult arbetade mycket med diskrimineringsfrågor. Nu för tiden så betas de av ganska snabbt och hon arbetar mer med strategiskt mångfaldsarbete på sina föreläsningar.

Camilla: Och jag har ju varit med och tagit fram den förra boken om aktiva åtgärder och jag menar jag har jobbat rätt så nära speciellt då DO vad gäller etnisk diskriminering men jag har ju jobbat med de andra ombudsmännen också.

Jag har nu också haft rätt mycket kontakt med olika handikappsrelser som också är ett fält som jag har lärt mig mer om de senaste åren, det är ett fält som jag inte har varit så duktig på men som jag börjar bli duktigare på. Jag har ju sett och har sådana exempel på personer som har autism och som gör ett kanonjobb då på en arbetsplats som är tekniskt väldigt avancerad men med väldefinierade arbetsuppgifter. Personer som aldrig skulle kunna sälja sig själva men som när de väl är på plats som gör fantastiska insatser.

Det blir mer och mer tydligt för mig jag menar alla de här diskrimineringsgrunderna, jag tycker det är jättebra att man slår ihop det för att jag menar de är olika sidor av samma mynt och mer och mer kan man komma närmare någon form av mänskliga rättigheter utan att tappa fokus. Men jag tycker att det är bra att man slår ihop dem, det har jag pläderat för länge.

Om man bestämmer sig för att ”vi i vår organisation vill säkerställa att vi inte diskriminerar”, då lägger man liksom ribban på en neutral nivå. Om man vill få ett mervärde av att vi alla är olika, då måste man liksom lägga ribban lite högre och då handlar det om ett strategiskt mångfaldsarbete och då kan vi se ett mervärde i organisationen. Förutsättningen för ett mervärde

---

<sup>4</sup> För ett förtydligande om vad som menas med makt enligt författaren se appendix för begreppsförklaringar.

är självklart att vi inte diskriminerar, men om vi bara lägger ribban på ”vi diskriminerar inte” så får vi inget mervärde.

Camilla refererar diskriminering till diskrimineringsgrunderna när jag frågar henne. Att inte diskriminera inom en organisation räcker inte enligt Camilla, man måste aktivt arbeta med strategiskt mångfaldsarbete. Hon menar att organisationer måste få ett mervärde av att alla är olika på en arbetsplats, och på det sättet så undviker man diskriminerande och kränkande handlingar. Det Camilla missar i sitt resonemang är att genom att enbart se till olikheterna mellan människor så ökar risken för diskriminering markant; så länge du definierar människor som olika dig själv så finner du möjligheter att hitta något du inte tycker om hos de människorna, vilket kan leda till diskriminerande handlingar gentemot dem.

När jag tar upp olika diskrimineringsformer som exempelvis medveten eller omedveten så svarar hon att hon arbetar mycket mer med dem i sin yrkesutövning än med själva diskrimineringsgrunderna som finns med i lagstiftningen. Camilla talar om att det absolut centrala för henne är att förstå hur hon funkar, ”det går ju liksom inte för jag har funderat på sådana här uppdrag som ”kan du komma och tala om för oss hur Somalier är”? Då säger jag att det gör jag inte och så förklarade jag lite hur jag tänker och att jag hellre pratar om strategiskt mångfaldsarbete.”

För att påpeka människors förutfattade meningar och stereotypa föreställningar om vilka människor som gör vad i samhället så har Camilla en illustration som hon använder sig av:

Camilla: jag har en ruta med fyra fotografier, och så har jag fyra yrken där det står brandman, barnmorska, swahilitolk och personlig assistent. Och på de här fyra bilderna då så är det en svart man i 40-års åldern, sen är det en man som ser lite orakad ut, och sen är det en ung tjej och sen är det jag själv. Och då brukar jag säga att ”nu ska ni känna efter i magen, första känslan vem är vem utav dem”? Och så gör dem de här olika kopplingarna, för att man har ju olika föreställningar om hur man ser ut i olika yrken. Swahilitolken blir då den svarta mannen, och brandmannen blir den andra karl'n, och jag är nog barnmorskan och den yngre tjejen är då personlig assistent. Men sen är det ju naturligtvis inte så, den här svarta killen är då barnmorska i Uppsala, den här brandmannen som då inte är en brandman utan det är Nazar Akrami<sup>5</sup>, och han jobbar mycket som personlig assistent och sen är det då tjejen som är brandman och så är det då jag och då brukar jag fråga ”ja vad blir det kvar till mig”? Då är det jag som är swahilitolken.

Denna illustration säger väldigt mycket om vilka förutfattade meningar vi har som människor, menar Camilla, men samtidigt så har hon inga förväntningar på att dessa kommer att försvinna heller.

Camilla: Men det handlar ju mer om omedveten diskriminering och det pratar

<sup>5</sup>

Se nästa kapitel om vem Nazar Akrami är.

jag mycket om för det tycker jag är en väldigt viktig del för det handlar ju också om våra referensramar egentligen.

Nadine: Det lär ju finnas underliggande hela tiden när man pratar om attityder över huvud taget.

Camilla: Precis, ja men absolut. För fördomar har vi ju alla, det är ingenting som vi kommer ifrån utan det är bara om vi blir lite mer kunniga lite mer medvetna om det så har vi bättre möjlighet att skapa något litet skyddsutrymme innan de slår till så att säga på det då.  
Men lagstiftningen som sagt den lämnar jag gärna över till någon annan.

Intersektionalitet ser Camilla som ett sätt att komma ifrån statiska kategorier, vilket är vad hon själv har som mål i sitt arbete. Hon anser att det är viktigt att komma ifrån dem i och med att de går in i varandra väldigt mycket och därför är det omöjligt att särskilja dem. Normer ser Camilla som något som kan vara väldigt diskriminerande för den som står utanför. Som ett exempel har hon en fabel om en giraff och en elefant. Elefanten kunde inte komma igenom giraffens dörr, och därför ville giraffen skicka elefanten på workout för att bli smalare och komma igenom dörren. Det är alltså elefantens fel att den inte kommer genom dörren, inte att dörren är anpassad för en viss grupp, så kallat *blaming the victim*<sup>6</sup>.

Jag frågar Sara om fördomar som en inledning till diskussionen om diskriminering, där jag undrar huruvida hon reflekterar kring sina egna fördomar, och hon svarar mig att hon gör det varje dag.

Sara: Först när jag ser att jag har begränsningar när det kommer till tolerans och acceptans, först då kan jag börja tänja gränserna. Och att det inte finns någon absolut tolerans och ingen absolut acceptans.

Min ambition är alltid att folk ska våga se sina begränsningar. Och att det ska vara jobbigt, men det ska inte vara för jobbigt så att man ska kunna gå vidare. Jag är väldigt kritisk och ogillar allt, alltså när budskapet är att man ska bli mer tolerant, man ska förkasta sina fördomar, man ska bli medveten om sina fördomar, alltså jag gillar inte det hur ska jag leva med mina fördomar och hur ska jag hantera dem?

Det är väldigt spännande för mig att jobba med det här att vi ständigt blir tvingade till att ta ställning till när det gäller tolerans och, min intolerans och mina begränsningar vad gäller acceptans.

Jag är väldigt försiktigt med att peka finger först vänder jag spegeln mot mig själv, för att jag ställer väldigt höga krav på folk vad gäller att de ska vara medvetna. Men jag kan också nästan säga att jag ställer ännu högre krav på mig själv.

Sara menar att frågor om diskriminering talas det mycket om. Hon säger att fenomenet rör sig väldigt snabbt på ett teoretiskt plan och att det händer mycket bland dem som arbetar med det här. ”Den faktiska effekten och genomslaget i samhället är ju i princip, skulle jag vilja säga, obefintligt, och då struntar jag fullkomligt i om en organisation har 30 % fler invandrare eller

<sup>6</sup> För en definition av begreppet se appendix med begreppsdefinitioner

50 % fler kvinnor, att räkna huvuden ger fortfarande inte något svar för hur det faktiskt ligger till.” Sara ser inget fel i att det fortfarande finns mycket begränsade möjligheter att hantera mångfald och inte heller viljan att hantera mer mångfald. ”Jag ser nästan inte alls, alltså det folk tycker är jättepositivt och blir jättestolta över, tycker jag inte ger någonting idag. Och i och med att det rör sig så fort så kan jag känna att det är väldigt viktigt för oss som jobbar med de här frågorna att ständigt ta ställning till hur vi tänker och hur vi pratar om de här sakerna.”

Under en del av vårt samtal kom vi in på begreppet intersektionalitet och hur Sara refererar till det.

Sara: Jag uppfattar mitt angreppssätt som rätt intersektionellt egentligen för att jag fokuserar på dels liksom människan men också att när vi jobbar med strukturer och begränsningar när det gäller acceptans och tolerans osv. En organisation som har svårt att acceptera olikheter brukar ha svårt att acceptera olikheter vad det än handlar om. Alltså det finns ingen organisation som inte har problem med homosexuella, om de har problem.. alltså om de har problem med invandrare så har de problem med homosexuella också. Och enda undantaget är om man har haft en specifik kategori så pass länge så att man tycker att ja men det har blivit en del av oss.

Men om det kommer en homosexuell ja då blir det jättejobbigt, och om det kommer en tjej ut till monteringsbandet ja då kan det liksom bli jobbigt för då får de vänja sig vid det också. Och enda undantaget är om man har haft en specifik kategori så pass länge så att man tycker att ”ja men det har blivit en del av oss”.

Jag har tjtat så mycket jag har kunnat på att man till exempel inte kan jobba med jämställdhetsfrågan utan att även jobba med andra frågorna, och jag har aldrig gillat att man har separerat jämställdhetsfrågan från mångfaldsfrågan i allmänhet för att jag tycker att det är någonting som går under mångfalden. Och jag kan inte överordna könsfrågan de andra bitarna.

Nadine: men det är just det här med mångfald att man ser mångfald som olika minoriteter som liksom ska passa ihop på något sätt och kvinnor ser sig inte som minoriteter.

Sara: För mig är en minoritet alltid kontextuell, det har att göra med sammanhanget och man kan tänka så här att handelsordningen avgör vem som är herren på täppan och vem som är underordnad, och i den ordningen så är ju kvinnor fortfarande underordnade. Men ur ett organisatoriskt perspektiv så är kvinnor inte en minoritet i samhället men de kan vara en minoritet i en organisation.

Det är det som är det krångliga med att prata om de här sakerna, för att det finns liksom ingen särpräglad minoritetsstatus. Det är också det som det här intersektionella för mig handlar om; att om jag har fokus på individen så är individens värde inte bestämd av en enskild faktor. Jag kan alltså aldrig definiera mitt värde och min plats i samhället uteslutande utifrån om jag är kvinna eller invandrare eller vad det nu än är, för det är samspelet mellan antalet olika faktorer som liksom utgör en ekvation som placerar mig högre upp eller lägre ner, så där kan ju till exempel min status som kvinna dra ner mig, men min status som akademiker helt plötsligt dra upp mig. Min status som invandrare kan dra ner mig, men min status som hyfsad ljushyad

invandrare dra upp mig. Så att alla de här sakerna samspekar, och drar upp eller ner mig. Och att ständigt ta ställning till det är det som är det knepiga.

Alltså menar Sara att minoriteter inte är förutbestämda utan förändras ständigt utifrån vilka sammanhang man väljer att titta. Minoriteter behöver inte enbart handla om etniska minoriteter i samhället, utan kan ha stor betydelse i små kontexter, där en person som i samhället tillhör majoritet helt plötsligt blir minoritet i just den kontexten. Det är inte alltid det syns huruvida en person är i minoritet eller inte och det är där bemötandet och utrymmet som individen ges kommer in och spelar roll. De möjligheter att agera och påverka som ges en människa i ett visst sammanhang är avgörande för hur den själv kommer att se sig i just det sammanhanget.

En del uppdragsgivare ber Sara att komma och föreläsa om hur de inom organisationen ska bemöta människor från vissa grupper. Sara berättar att hon är väldigt tydlig med vad hon ger och inte ger för typer av föreläsningar.

Sara: jag brukar säga det att jag aldrig pratar, aldrig någonsin om hur man ska bemöta olika grupper. Jag ogillar den typen av föreläsningar, tar tydligt avstånd från dem och klankar ner på dem så fort jag får möjlighet. Och jag tycker att det är direkt oansvarigt att säga att man jobbar med mångfald och sen berätta för folk hur man ska förhålla sig till muslimer, och folk från mellanöstern och afrikaner osv. Jag tycker inte om när folk går ut och säger att det ser ut så här i hederskulturer. Det är direkt destruktivt mångfaldsarbete tycker jag. Det är bara vatten på kvarn på gamla ”vi och dem” föreställningar, alltså vi förändrar ingenting.

Sara brukar förklara varför hon inte håller på med den typen av föreläsningar och brukar få responsen att uppdragsgivaren förstår vad hon menar med att ta avstånd från dessa typer av generaliseringar som leder till felaktiga uppfattningar om hur en grupp människor är.

Sara ger mig ett exempel på hur det kan bli enligt henne när människor påpekar ett ursprung i samband med något positivt om en medarbetare

Sara: ”Jag tycker att det är såå spännande med invandrare på vår arbetsplats, vi har en tjej från Iran som är såå duktig”, och då tycker personen att den uttrycker sig positivt om någon tjej, men vill ju förmedla någonting samtidigt. ”vi är ett företag som tar vara på mångfald”, ja vad är det du vill förmedla med det? Och det är att försöka få en chef att tänka på vad de säger och varför de säger det som kan vara ganska svårt.

Sara menar att dessa människor inte förstår riktigt att det de säger inte är något värdeneutralt och att det inte alltid är positivt att säga att en organisation verkligen värdesätter mångfald som något jätteviktigt. Hon menar att hon kan tycka att folk låter som fullkomliga idioter när det uttrycker sig på det sättet när de inte argumenterar för och faktiskt har tänkt igenom det de säger.

Makt är något som Erik kommer in på när vi samtalar om skillnader mellan mångfaldsplaner och jämställdhetsplaner som många organisationer har. Där menar han att maktfrågan många gånger är mer frånvarande i mångfaldsplaner än vad den är i jämställdhetsplaner. I och med den nya lagen så tycker Erik att det är lite synd eftersom han uttrycker en önskan om maktfrågan blev lika aktuell inom de olika diskrimineringsgrunderna och inte bara inom jämställdhetsdiskursen. En oro som finns är att maktfrågan glider undan, vilket Erik menar att han själv säkert bidrar med när enkla saker inte benämns eller att man snöar in sig på frågor om individuella egenskaper i stället för makt. I samtalet så behövdes det ett klargörande kring vad Erik menade med makt:

Nadine: men hur tänker du dig makt, vilket sätt pratar du om makt på?

Erik: Ja men jag tror nog att min egen maktsyn är ganska nära den här vanlighetens makt eller diskursiv makt, alltså hur vi människor använder olika föreställningar om normalitet och vad som är avvikande till att själva både förändra hur vi beter oss, folks positioner för liksom förhandlingsutrymme, att få utrymme att tala, bli lyssnade till eller... och hur identiteter inom oss också är en del av det där spelet, det kan vara allt ifrån hur vi klär oss och uppför oss till hur vi låter eller ser ut. Det är liksom närvarande i alla situationer tycker jag. Och att vi inte är passiva i det där utan vi använder, vi som är människor använder det där som går att använda i olika situationer.

Nadine: Till våran fördel då eller?

Erik: Ja till våran fördel om det går, det är ju inte alla som kan använda det till sina fördelar heller i alla lägen, men det finns där i alla fall, vi förhåller oss till det framför allt. Så det är liksom för mig har det aldrig varit så att jag försöker bidra till att det ska bli mer så här situationer som är mer på lika villkor.

Erik tror inte att vi kommer få en situation där alla människor har samma möjligheter och rättigheter, eller där alla har lika makt och att det är utbrett globalt i framtiden. Han menar att det där är saker som hela tiden är en sorts förhandling och kamp om utrymme och inflytande. Erik tror inte heller att vi kan bli av med alla föreställningar som gör diskriminering möjlig, utan de produceras ju i en ”våldsam omfattning från instanser som har mycket mer resurser än vad alla aktivister i världen har”. Däremot tror Erik att vi kan bidra och kämpa för skillnad i ett visst sammanhang.

När jag frågar Erik hur mycket han tar upp diskrimineringsperspektivet genom sin yrkesutövning så svarar han att det är mycket lagstiftningen som gäller. Han läser upp lagstiftningen och tittar på den, samtidigt som han försöker levandegöra lagstiftningen genom att visa olika situationer som kan vara aktuella. Han menar dock att det inte alltid är

direkt diskriminering, utan det kanske blir mer indirekt diskriminering eller ett visualiserande av hur ojämställdhet skapas i olika situationer när försöket egentligen är att genomföra mer likabehandlande åtgärder.

Erik tror att fördomar är något som vi människor har. Han tror inte att han kan ändra sina egna eller andras fördomar så särskilt mycket, de existerar. Det blir nästan som språkliga sanningar och konstruktioner, men han menar inte att de är sanna på något sätt, men de finns där. Och det är ju inte lika lätt som att ändra språket.

Erik: En del pratar om omedvetna fördomar det kan man se ibland att det är föreläsningar om omedvetna fördomar och då försöker jag att förstå vad det där överhuvudtaget är, omedvetna fördomar, för jag tror inte direkt att de är omedvetna. Folk kan ju liksom skriva ner dem om man frågar, så det är ju inte så att det är tankeinnehåll som vi inte känner till. Jag skulle vilja gå ifrån det här lite grann att tro på att bara vi gör det medvetet så kommer det förändras och bara vi utmanar fördomar så förändras de, för jag tror att de är mer seglivade än så. Jag är lite mer inne på att vi bara låter dem vara just nu, och sen funderar vi på i stället hur vi vill bete oss mot andra människor, vad likabehandling är och hur vi ska bemöta människor.

Det är först när någon börjar kartlägga som det blir tydligt hur de gör egentligen på en arbetsplats menar Erik. Han tror inte att det är omedvetet, men han tror att det är ganska oreflekterat. De flesta kanske inte tänker på om de gör skillnader i bemötandet och behandlingen av olika personer och hur de agerar. Det är oreflekterat och det är så i situationer som är ganska löst strukturerade, där det finns mycket utrymme för egna initiativ och där man kan göra som man vill och som man känner. Om det förekommer luddiga kriterier för hur vi ska göra och bete oss så tror Erik att det finns större risk för diskriminering. Han tror dock inte att vi i allmänhet tänker särskilt mycket på när vi gör jämställdhet eller likabehandling och inte heller när vi gör ojämställdhet.

Josefin ger mig ett exempel som hon använder när det kommer till diskriminering

Josefin: det jag försöker lyfta fram är att om till exempel en kvinna misslyckas som chef så förklarar man det med hennes kön; om man i ett samarbete i en grupp misslyckas med ett arbete och någon har utländsk bakgrund, att det blir bråk eller så, då säger man att det beror på den personen med utländsk bakgrund. Man skulle aldrig förklara en mans misslyckande som chef med hans kön!  
En person med svenskt ursprung i en arbetsgrupp som misslyckas skulle man ju aldrig förklara med den personens etniska bakgrund. Så då kommer man inte in på att den här personen har helt svensk bakgrund, utan det blir just den här individen. Ibland kan jag komma in på det här med vi och dem, så att man ser individer i sin egen grupp men man ser de andra som ett kollektiv.

Hennes arbete kretsar mycket kring lagen, hur den fungerar och vilka diskrimineringsgrunder som ingår där. Sen tar hon diskussionsfrågor utifrån det och frågar om det är diskriminering.

Josefin arbetar med cases som hon får från olika diskrimineringsombudsmän.

Hon tror att folk har svårt att veta vad diskriminering är och när det är diskriminering.

Josefin: Tyvärr tror jag att det förekommer väldigt mycket diskriminering, och sen har vi ett antal diskrimineringsgrunder som folk är skyddade under, men sen förekommer det diskriminering på en massa andra grunder också så jag vet inte, jag tror att det förekommer enormt mycket diskriminering faktiskt.

Josefin menar att rekryterare tycker att det är rationellt och väljer en säker person. En säker person är en person som inte avviker för mycket från den norm som råder på arbetsplatsen, och detta ska vara ett sorts skydd från att konflikter uppstår på grund av den personens olikheter. ”Särbehandling, diskriminering eller vad man nu ska kalla det, men blir ju också ganska så, så jag menar alla de här orden är så laddade att vi är så rädda att göra fel liksom. Vi särbehandlar folk av olika anledningar.”

Josefin använder inte begreppet intersektionalitet i sitt arbete för hon tycker inte om det. Hon menar att det inte riktigt beskriver vad det handlar om. Det är också ett alldeles för svårt ord menar hon. Däremot så pratar Josefin om att bli diskriminerad utifrån fler grunder, och hon ser en fördel med den nya lagen i och med att ”du kan bli diskriminerad både på grund av att du är lesbisk och kvinna”. Problemet förut var att personen fick lista ut om det var för att hon var kvinna eller homosexuell som hon blev utsatt, menar Josefin. ”Nu kan du bara gå till samma ombudsman”. Josefin arbetar inte direkt med begreppet intersektionalitet men har definitivt med det perspektivet för sig själv utan att tydliggöra det så jättemycket för publiken.

Josefin: Nej men så låter intersection, det låter som en korsning, jag tycker ordet.. I så fall multisärbehandling, eller multidiskriminering är ju lättare på något sätt att.. Alltså ämnesområdet är ju väldigt intressant, men vi måste hitta ett bättre ord liksom. För ord kan ju också vara väldigt exkluderande, alltså att man använder ett språk som inte mottagaren förstår om man börjar prata om intersektionalitet.

En motsvarighet till intersektionalitet skulle alltså enligt Josefin kunna vara multisärbehandling eller multidiskriminering.

Senare i samtalet kommer vi in på normer, hur normerna sätts, vilka som är/tillhör normen och de som är avvikande. Frågan var huruvida de ”avvikande” påverkas eller inte av majoritetsnormen

Josefin: när man själv är en del i majoriteten så är man kanske inte medveten om det. Utan det är antingen när man själv kommer i minoritet eller när någon väldigt kraftigt bryter mot normen som man blir medveten om det. Och jag

brukar också lyfta fram det här med normskapande, vi kan ju skapa väldigt exkluderande normer på arbetsplatser och regler som ger vissa människor makt eller kontroll i gruppen. Att ha normer och regler är ett sätt att kontrollera gruppen också, och det kan ju bli väldigt dysfunktionellt. För jag tycker att det här handlar om att skapa bra arbetsplatser för alla. Att även om man har svensk bakgrund så ska man känna att det ger en något också. Alltså det finns ju ett väldigt motstånd också liksom, att det handlar också om att den kompetens som inte tas tillvara på arbetsplatsen i dagsläget också går att utnyttjas.

Josefin menar att de normer<sup>7</sup> som skapas ofta kan vara osynliga och även fungerar som oskrivna regler på en arbetsplats. Är man inte medveten om dessa normer så är det lätthänt att ens handlingar blir avvikande vilket i slutändan kan leda till särbehandling eller diskriminering. Därför anser Josefin att det är viktigt att lyfta fram dessa osynliga normer och belysa det skadliga med att ha dem i och med att de leder till kontroll och dysfunktionalitet inom arbetsgruppen.

Linda anser att diskriminering kommer från fördomarna, ”egentligen är de som syskon, diskriminering och fördomar är som syskon, sitter hand i hand”.

Linda: diskriminering kommer ju ifrån att man tror att den andra är i underläge va, då ger man sig själv rätten att diskriminera den här personen på grund av sitt utseende eller etnicitet eller... Och det är något som man måste bekämpa helt enkelt. Och det finns inget enkelt koncept för det heller att göra si eller så, det är ett ömsesidigt arbete. Från båda grupperna, inte bara från svenskarnas håll eller från invandrarnas håll. Jag ser hela tiden det här som en ömsesidig problematik, och inte bara ensidigt. För att man har alltid möjligheten att påverka på ett eller annat sätt, men man måste veta hur man kan påverka. Det är i alla fall min erfarenhet.

Linda talar om diskriminering som något som endast förekommer mellan svenskar och invandrare. Hon talar om utseende och etnicitet som faktorer för diskriminering och som kan basera sig på varandra. Samtidigt så säger Linda att många människor med utländsk bakgrund som hamnar i konflikt med andra människor med svensk bakgrund känner sig diskriminerade. Hon menar dock att det oftast inte är diskriminering, utan att det är en konflikt.

Linda: Ibland när det är konflikter, så är det väldigt lätt att man blandar ihop diskriminering med konflikt. Diskriminering är en sak och konflikt är en annan sak. Men för många som kommer från andra länder så blir det väldigt lätt att de känner sig diskriminerade, men det handlar inte om diskriminering, det handlar om konflikt och hur du löser en konflikt. Olika kulturer löser konflikter på olika sätt. Det är där kulturkrocken kommer in.

---

<sup>7</sup> För definition av begreppet norm se appendix

Linda gör skillnad på konflikt och diskriminering, och menar att det uppstår kulturkrockar när en svensk och en invandrare hamnar i konflikt eftersom invandraren tror att den blir diskriminerad.

När Linda får frågan om huruvida någon kan diskriminera omedvetet så ställer hon sig tveksam till det. Hon berättar att hon dagligen blir trakasserad av människor som välter hennes soptunna och gör en massa dumheter. Hon menar att de gör det medvetet.

Linda: Men sen kan det finnas människor som inte förstår sig på och då kan jag tänka mig att de inte är vana vid andra kulturer så att allt annat för dem blir lite konstigt, och det finns bara ett sätt för dem att lösa problemet och det är deras sätt. Det är där den här problematiken kan uppstå, de människor som gör det, eller aldrig ger chansen till andra människor att få komma in i arbetsmarknaden eller många som inte ens anställer någon för att de tror att de inte kan någonting för att de har den attityden att de är från tredje världen.

Alla frågor som jag ställer Linda blir kopplade till hur människor med utländsk bakgrund blir diskriminerade av svenskar i samhället, vare sig det är på arbetsplatsen eller i hemmet. Hon berättar att hon blir trakasserad i sitt hem och kopplar det till sitt etniska ursprung, vilket är mycket möjligt, men samtidigt så kan det vara en enkel konflikt som har uppstått men som hon kallar för diskriminering. Detta kan vara motsägelsefullt när hon menar att många egentligen bara är deltagare i en konflikt och inte blir diskriminerade, medan hon samtidigt påstår att hon blir diskriminerad genom trakasserier på grund av sin etnicitet.

Under samtalet påpekar jag att invandrare inte är en homogen grupp, vilket besvaras genom att de antingen kommer från en liten by ute på landet, och ”flyger 50 års utveckling på sju timmar” eller att de är välutbildade och kommer från välbärgade bakgrunder. Denna dikotomisering är den som Linda gör av invandrare. Det utvecklas inte mer än så, och därför lämnas gruppen precis som den var innan, förutom att vissa har utbildning och andra inte. Linda skulle kunna utveckla sitt resonemang i betydligt högre utsträckning till att gälla något mer än utbildning, där till exempel nationellt ursprung, gemensam historia, seder och bruk, kön och genus kan spela roll för att inte klumpa ihop alla invandrare till en och samma grupp.

Linda anser att fördomar alltid finns, men att någon måste ta första steget. ”Ibland är det du och ibland är det dem, ibland är det vi och ibland är det dem”. Här skiljer Linda mellan invandrare och svenskar och menar att det antingen är invandrarna eller svenskarna som ska ta första steget. Hon menar att trots att fördomarna finns så måste man hoppa över dem på något sätt. Ett sätt att närma sig svenskar på är att visa vänlighet menar Linda.

Linda: Jag tror att om man är tillräckligt villig och visar vänlighet så är de inte så.. de kanske är lite kalla i början men sen så smälter isen och så kan man alltid kommunicera med dem. Och det är det jag menar, så länge man inte känner till svensk mentalitet så tycker man att det är jättejobbigt, och svenskar är kalla, men jag tycker att innerst inne finns det en värme om man lär känna dem. Och det kan ta längre tid att bli vän med någon men den vänskapen blir längre, mer långvarig. Det är min uppfattning och min erfarenhet.

Detta utdrag ur samtalet med Linda visar på vilka fördomar hon själv har mot en viss grupp, som hon beskriver som kall. Trots det så säger hon lite innan att kategorier inte är homogena, åtminstone inte invandrarkategorin, däremot verkar hon tycka att gruppen svenskar är homogen genom att påstå att svenskar är kalla. Att bli av med fördomarna går absolut inte enligt Linda. Hon anser att det är en existensfråga eftersom man genom fördomarna försöker förstå hur saker och ting egentligen är, man har en mall i sitt huvud, till exempel för hur man ska beskriva eller uppfatta gruppen svenskar. Det viktigaste enligt Linda är att se det från den positiva och ljusa sidan.

Fördomar är något som inte alltid stämmer in på verkligheten, utan det är en verklighet som människor själva skapar för att få ett större sammanhang. Fördomarna är alltså inte sanning, utan enbart fördomar.

När Linda får frågan om vad intersektionalitet har för betydelse så behövs det till en början ett tydliggörande

Nadine: Det är just det här med de olika kategorierna och hur de samspelar med varandra, individer emellan, och hur man kan se det ur olika maktperspektiv, hur olika kategorier har mer makt och...

Linda: Precis, det är ju, det är ju... det här är också kulturbetingat just till exempel hur man ser på en chef i vissa kulturer och hur man ser på en chef i Sverige. Att här kan en chef gå ut med sin bricka och lämna brickan där och hämtar sitt kaffe själv, medan i andra länder så är det tre stycken som daltar med chefen och springer och hämtar kaffe åt den. Så att här har det blivit lite mer blandat alltså chefen kanske kommer på en lägre nivå än vad den borde göra, som andra länder egentligen har. Så att maktpositioner och, jag ser det som en kulturskillnad helt enkelt. För att den ser ju helt annorlunda ut i olika kulturer, om du tittar på amerikansk kultur, om du tittar på engelsk kultur eller om du tittar på svensk eller persisk kultur så är de väldigt olika.

## Teoretiska referensramar i arbetet

För att på ett klarare sätt förstå hur respondenterna resonerar kring frågor om mångfald och diskriminering så fick de frågan och vilka teoretiska referensramar de själva använde i sitt arbete. Vilka teorier de hämtade inspiration och material från för att bygga upp sina

resonemang? Dels så ställdes denna fråga för att veta var de får sin inspiration och sina idéer från, och dels för att få reda på vilken anknytning de har till akademien och den forskning som skildrar dessa frågor. Det är intressant att veta huruvida de följer med forskningens framsteg eller om de har ett tillvägagångssätt som fungerar väl för dem, vilket har lett till att de använder samma metoder som de har gjort i fler år. Förutsättningar förändras i samhället, och när människor arbetar med mångfald och diskrimineringsfrågor så är det viktigt att följa med i utvecklingen i samhället i och med att förutsättningarna för deras arbete förändras och utvecklas ständigt. Något som fungerade jättebra för 10-15 år sedan kanske inte är lika aktuellt i dagens nutida samhälle, och måste därför antingen uppdateras, utvecklas eller ersättas.

Under samtalen med respondenterna fick de svara på frågan om vad de själva använde för teoretiska referensramar och deras svar redovisas här.

Vid tillfällena för samtal med både Oskar och Camilla så fanns inte denna frågeställning med utan utvecklades i ett senare skede. Därför ställdes dem denna fråga som en komplettering i efterhand. Oskar förklarade sina teoretiska referensramar på följande sätt

Oskar: Ja det är en komplicerad fråga! Trots alla akademiska betyg uppfattar jag mig som en utpräglad pragmatiker.

Jag förmodar att jag har teorier som jag baserar det jag gör på, men de finns i så fall väldigt implicita som en allmän magkänsla i det jag gör. Det är naturligtvis egentligen väldigt otillfredsställande att inte kunna formulera dem klart ens för sig själv, men jag känner mig ändå rätt trygg i att det jag gör.

Jag ska göra ett försök:

Genom att öka medvetenheten och kunskapen om de skillnader som finns mellan människor beroende på skillnader i bakgrund och erfarenheter gör det lättare att skapa ett samhälle som präglas av acceptans och samverkan mellan oss alla.

Språket kan fungera som ett bra exempel: Om jag blir medveten om vad det är som skapar problem i kommunikationen mellan en person som har kommunikationsspråket som modersmål och en som har lärt sig språket i vuxen ålder så blir det mycket lättare att

- undvika att missförstånd uppstår och
- klara ut missförstånden när de uppstår.

Jag får dessutom förståelse för att det inte är så lätt som jag trodde att lära sig ett nytt språk i vuxen ålder. Medvetenheten är det första viktiga steget som jag vill medverka till att höja. Sen vill jag förstås också gå vidare och ge vissa grundläggande kunskaper.

Camilla definierade redan under intervjun vilka teoretiska referensramar hon använder sig av i sitt arbete, och när hon ställdes frågan i efterhand var svaret:

Camilla: Jag baserar mitt arbete på olika typer av forskning. När det gäller strategiskt mångfaldsarbete så är det främst David A. Thomas vid Harvard Business School, Boston och Robin J. Ely vid Columbia University jag lutar mig mot.

När det gäller mångfaldsorienterad rekrytering så är det flera rapporter från IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering) som varit input samt Angela Nilssons doktorsavhandling vid Stockholms Universitet, Gränsvakter.

När det gäller diskriminering så refererar jag ofta till Nazar Akramis forskning kring omedvetna attityder (Implicit association) på socialpsykologiska institutionen vid Uppsala universitet. Det finns ju en diskurs bland forskare där Nazar menar att det finns tre komponenter i de här omedvetna attityderna, det finns dels en socialpsykologisk komponent som handlar om grundidentitet och situationen om vad som händer runt omkring i omgivningen; sen finns det då en kognitiv del som handlar om minnet och stereotyper. Det finns en personlighetsmässig del, och enligt den här personlighetsmässiga delen så pratar psykologin om ”the big five”, fem olika personlighetstyper, och då har han visat att personer som har höga värden öppenhet och vänlighet är mindre fördomsfulla än andra, så han menar liksom att det delvis är lite medfött hur fördomsfull man är, även omedvetet fördomsfull, men man kan jobba med det trots att det finns en komponent som inte styrs av den fria viljan.

Övrig forskning kring direkt diskriminering har gjorts vid flera svenska universitet och finns väl sammanställda i Danielsson, Anna. 2008. Bortsorterad? – om invandrare och arbetsmarknad, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

För olika aspekter av sin verksamhet använder sig Camilla av olika forskare som hon stödjer sig på. Det sträcker sig från socialpsykologi till strategiskt mångfaldsarbete vilket hjälper henne att finna underlag i den information som hon presenterar i sitt arbete mot företag och organisationer.

Sara använder sig av olika teoretiker som hon baserar sina kunskaper på.

Sara: Jag använder Foucault till exempel jättemycket när jag tolkar.

Jag har med könsperspektiv kring queerfilosofer och queeraktivister såsom Beatriz Preciado. Detta använder jag mest.

Sen går jag in mycket på könsmaktsordningar för att förklara hur mannen i samhället ses som normen och hur kvinnor i samhället hjälper till att upprätthålla männen som norm bland annat genom att de själva bland annat har blivit fostrade till det.

Aktivitetsteori utvecklades av Aleksei Leont’ev och härstammar från Lev Vygotskijs kulturhistorisk teori, som jag använder i mitt arbete. Det är viktigt att fråga de som jobbar vad de använder för referensramar i sitt arbete för att få förståelse för hur de resonerar mer än genom sina egna erfarenheter.

Fanon presenterar postkolonial teori och är vad man kallar för postkolonialismens grundare. Det perspektivet har jag alltid med mig i mitt arbete.

Efter Intervjun med Sara bad jag henne att utveckla sitt resonemang något mer eftersom det var svårt att höra allt som spelades i efterhand på grund av tekniska problem med utrustningen. I brist på tid så skrev Sara ner namn på personer, teoretiker inom olika skolor, för att ge en klarare bild av hur hon resonerar. Namnen var: Friedrich Hegel, filosof som skrev om dialektik; Charles Taylor, som skriver om det mångkulturella samhället; Edward Said, som skriver om Orientalismen; Gorge Herbert Mead, som var idéhistoriker och filosof;

Judith Butler, som har skrivit om performativitetsteori bland annat och är en av de ledande inom genusvetenskaplig teori; Alexandra Ålund, som är sociolog och forskar kring bland annat multikulturalism; Zygmunt Bauman, som är sociolog och skriver om samhället ur olika aspekter.

Erik förklarar att han gärna blandar teorier på många olika sätt och berättar att han alltid har tyckt om att läsa, trots att han inte läser så mycket som han önskar att han läste. Erik hittar vissa teoretiska modeller eller böcker, som han tycker väldigt mycket om som han sedan bär med sig under en viss tid och återkommer till. När han sedan läser nya böcker, som blir favoriter, integreras de också. Erik menar att han skapar någon slags egenförståelse för vad det är, och ser det som sin referensram.

Erik: Alltså teoretiska referensramar som jag använder mig av återkommande det är ju Yvonne Hirdmans genuskontrakt eller genusordning, den liksom generella uppdelningen, mäns generella överordning gentemot kvinnor, och mannen som norm och kvinnan som den andra, och det här isärhållandet och värderandet, eller hierarkiserandet eller vad man nu ska kalla det för. Det är någon sådan där bild som jag ofta använder, för att liksom beskriva ojämställdhet eller diskriminering och försöka nyansera den lite grann också.

Sen är det för mig, eftersom jag håller på lite grann med, eller pratar om killar eller män och mansforskning och så, så då är det ju egentligen mest Raewyn Connell, olika idéer om maskuliniteter, det har jag använt mig av jättemycket och pratat jättemycket om. Som liksom ser hur män emellan på något sätt också positionerar sig och vilken betydelse liksom homofobi har och sexualitet har för konstruktionen av manlighet. Sen brukar jag ofta lyfta också intersektionalitet och visa på det här med olika former av maktordningar, och vilken betydelse det har i olika situationer och då är det väl egentligen Paulina de los Reyes som jag har läst lite grann.

Om man nu ska prata perspektiv så kan det vara också allt ifrån postmoderna feminister till mer liksom radikalfeminister eller mer strukturella feminister, jag rör mig nog på ett strukturellt och ett poststrukturellt plan och blandar lite grann där. Jag tycker att det finns en tjustning i det även om det kan vara ganska motsägande så finns det en tjustning i fler perspektiv. Sen tror jag också på senare år eftersom jag har läst till psykolog så tar jag in också mer teorier från kognitiv beteendeterapi, och alltså inlärningsteori egentligen, alltså hur kan vi förstå liksom att människor gör olika beteenden och vad förstärker beteenden, och vad ökar och minskar beteenden och så.. Så det är nog mina referensramar, och även en form av kognitiv beteendeterapi som heter Acceptance and Commitment Therapy.

Acceptance and Commitment Theory går ut på att acceptance fokuserar på tankar och känslor, som Erik liknar vid sin diskussion om fördomar som är ganska mycket tankar enligt honom.

”Sådant som vi har snappat upp från språket och gjort till vårt tankeinhåll som vi sen kanske i någon bemärkelse reagerar på. Om vi till exempel ser någonting som avviker från normaliteten, så reagerar vi med de där fördomarna eller stigmatiseringarna eller attityderna.”

Och att säga åt dem att sluta med det är väldigt svårt, och det tror Erik snarare är sådana

strategier som vi ska närma oss med acceptans. ”Det handlar både om att acceptera saker och ting som stör, alltså att både acceptera det som stör mig och det som händer med mig när jag blir störd.”

När Josefin får frågan om huruvida hon använder sig av teoretiska referensramar så svarar hon att hon inte har det. Efter hennes tid i USA så hade hon en bas av intressanta människor, bland annat använder hon sig av David A. Thomas vid Harvard Business School, som hon menar är en mycket känd forskare inom området för Diversity Management<sup>8</sup>. En annan teoretiker som Josefin nämner är Taylor Cox, som hon även intervjuade. Hennes kunskapsbas har hållit så länge eftersom det nästan inte var någon som hade kunskaperna kring dessa områden. Hon påpekar att hon fuskar lite och att hon skulle behöva ta ett halvår och bara läsa den senaste forskningen, vilket hon inte har gjort.

Josefin: jag menar det har jag läst DN-artiklar om, men jag har inte läst dem som

är ännu lite djupare och som finns i kulturdelen, eller ja någon del så där har jag liksom.. Men jag har ett hum om det men jag kan ju känna ibland att jag, eftersom jag har ju, jag har ju forskat, jag har missat på Chalmers, så kan jag ju känna att jag fuskar lite, att man känner att man inte är påläst, att man inte läser mer forskning liksom.

Men sen jag menar, genusteori och sånt där är ju klart att jag har läst och liksom, pratar utifrån, det här med liksom könsordning och könsmärkning och det är ju också så, det är ju så praktiskt för det kan ju folk verkligen ta på. Och skulle man liksom ha, man skulle kunna göra ett case om intersektionalitet, som en berättelse så man illustrerar det här. För det här med manligt och kvinnligt könsstämplat det är ju liksom så lätt att säga, vårdyrken och liksom brandman för det blir så tydligt.

Linda tycker att frågan kring teoretiska referensramar är svår och ber mig utveckla den lite mer. För att ge ett exempel svarade jag

Nadine: Nej jag tänker att många kanske har ett feministiskt perspektiv i bakgrunden eller något sådant.

Linda: Jaha ok.. Nej jag har mitt perspektiv och bakgrund.. Rättvisa helt enkelt.

Rättvisa och jämställdhet och mänskliga rättigheter, det är liksom de grejerna och de grunderna jag har kämpat hela mitt liv för. Och det är därför jag började i tidig ålder att arbeta med politik och tyckte det var intressant och ville gärna förändra. Priset blev väldigt högt för mig, men ändå fortsatte jag. Därför tycker jag det är viktigt att fortsätta här så att jag kan liksom inte, även när jag jobbade som tolk så var det alltid viktigt för mig att respektera människan, att vara human, att vara rättvis. De bitarna var otroligt viktiga i mitt arbete och inget annat liksom. Det är det som är ramen

---

<sup>8</sup> Diversity Management innebär att leda eller hantera olikheter enligt Josefin. Det kan översättas som mångfaldshantering på svenska. För mer information om detta se: Thomas, D. A., and Robin Ely. "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity." *Harvard Business Review* 74, no. 5 (September-October 1996): 79-90; eller Thomas, D. A. "Doing Diversity: Effectively Managing Identity Group Difference in Organization." *Business Ethics Forum* 7 (1994): 23-32.

att jag kämpar för att jag vill komma åt den här biten. Feminist kan jag inte påstå att jag är, men jag kämpar mycket för kvinnans rättigheter.

Feministisk teori var endast ett exempel för att Linda bättre skulle förstå vad som menades med teoretiskt ramverk, men i slutändan så valde hon att inte kalla sig för feminist, vilket egentligen inte var frågan som ställdes. Rättvisa och mänskliga rättigheter ser därför Linda som sina teoretiska referensramar.

## Analys

I denna del förs en diskussion kring frågeställningarna som presenterades i studiens inledande delar under rubriken ”Syfte och frågeställningar”. Dessa diskussioner baseras på respondenternas svar. En återkoppling kommer att ske till det teoretiska ramverket för att sedan slutligen avslutas med en diskussionsdel där författarens egna tankar och reflektioner presenteras tillsammans med förslag om vidare forskning inom ämnesområdet. De analyser och tolkningar som görs i detta avsnitt tillskrivs inte respondenterna, utan är enbart författarens egna. Det är alltså på intet sätt så att respondenterna tillskrivs åsikter eller resonemang som de inte har godkänt, utan det är enbart vad författaren själv identifierar som läggs fram i det följande avsnittet.

### Hur har respondenterna kommit i kontakt med mångfald utifrån deras ursprung?

Samtliga respondenter har på något sätt egna personliga erfarenheter som har lett dem in på mångfaldsyrket. Yrkesmässigt är två stycken psykologer, två är civilingenjörer, en är SFI-lärare och en är utbildad undersköterska. De kvinnliga respondenterna har beskrivit erfarenheter av att vara i minoritet på grund av sitt kön, och fem av respondenterna även på grund av sin etnicitet. Camilla och Oskar har båda varit volontärer i Afrika, där de också har varit i minoritet gentemot lokalbefolkningen, alltså har även en av männen varit i minoritetsposition. Detta är dock inte något som Oskar påpekar, och ger det inte heller något värde under vårt samtal.

Josefin menar att hon var i minoritet under sin vistelse i USA på grund av att hon inte talade engelska felfritt samt att hon ibland betedde sig konstigt enligt dem. Detta skulle kunna tolkas som att hon menar att de som ursprungligen inte kommer från det land som de är bosatta i beter sig konstigt ibland. Visserligen kan det finnas sociala koder som en nyanländ människa inte känner till, men det är helt enkelt en definitionsfråga vad som är ett konstigt beteende och vad som inte är det. Vem är det som har rätt att påpeka konstigt beteende. Det kan lika gärna vara så att det är tvärtom, den som är utländsk kan tycka att människor i det nya landet beter sig konstigt beroende på vilka referensramar människan i fråga har. Det blir ett tydligt

orientalistiskt<sup>9</sup> perspektiv som tillskrivs när det handlar om människor med utländsk bakgrund och deras beteenden. Den västerländska (svenska i detta sammanhang) standarden får avgöra vad som är normalt och vad som är konstigt/avvikande beteende.

Linda och Sara har varit i minoritetsposition i Sverige under hela sina liv i förhållande till deras etniciteter. Samtliga kvinnliga respondenter har fått ta ställning till sina egna bakgrunder som minoriteter i sina tidigare yrken, vilket ledde dem in på den väg de har gått fram till idag.

En av de manliga respondenterna, Oskar, reagerade på tokiga prioriteringar runt omkring honom, medan den andra studerade genusvetenskap utifrån ett intresse; och detta ledde dem in på konsultbanan. Det finns en högre medvetenhet kring positionerna som minoriteter utifrån olika kategorier, såsom etnicitet eller kön, från kvinnornas håll än från männens. Männerna är sällan i minoritetsposition utifrån synliga kategoriseringar, såsom kön eller etnicitet, eftersom de länkas till den delen av majoritetsbefolkningen med mest makt, nämligen vita, heterosexuella män. Under samtalet med Erik kom vi in på faktumet att många åhörare funderade på vilken sexualitet Erik hade. Han undersöker gärna människors reaktioner genom att klä sig på olika sätt inför sina föreläsningar, t ex röda byxor eller en knallrosa tröja med luddigt hjärta på bröstet. Han berättade att han inte brukade berätta om sin sexualitet för sina åhörare, och det kom aldrig heller fram under intervjun. Genom att inte avslöja en eventuellt ”annorlunda” sexualitet än den heteronormativa så kan det ses som ett sätt att hålla kvar sin maktposition som vit, heterosexuell man i det svenska samhället. Skulle Erik komma ut med en annan sexualitet än den heterosexuella så finns det en möjlighet, enligt de samhälleliga normer som råder, att han går miste om en del av sin makt och sitt förhandlingsutrymme.

Fyra av respondenterna har akademisk bakgrund, där endast Erik har läst genusvetenskap på högskola eller universitet. Oskar och Linda påtalar ingen direkt förankring till akademien förutom Oskars språkutbildningar. Varken Camilla eller Josefin har studerat organisationsutveckling under sina akademiska utbildningar, vilket Sara har gjort. Erik har genom studieförbund utbildat sig till MOD- ledare, vilket ingen av de andra har gjort. Det skiljer sig ganska markant mellan de olika respondenternas utbildningsbakgrunder. De som liknar varandra mest i detta är Camilla och Josefin, som båda har studerat till civilingenjörer.

---

<sup>9</sup> För definition av orientalism se appendix.

Detta har gett dem en inblick i en manligt dominerad värld, där de har varit tvungna att anpassa sig själva till den jargong som fanns under deras studietid. Camilla arbetade under ett antal år som lärare i tekniska ämnen och fick då stå ut med vad jag tolkar som diverse sexuella och könsrelaterade anspelningar och trakasserier eftersom hon själv beskriver deras syn på henne som ”en potentiell älskarinna eller morsa”. Att inte riktigt platsa in på grund av en del av deras identiteter är något som kvinnorna har fått känna av, vare sig det har varit på grund av just deras eget kön eller deras etnicitet eller en kombination av båda. Detta varierar också beroende på vilken kontext som studeras. Camilla kände sig ignorerad och förbisedd under den period då hon arbetade som vårdbiträde. Detta kan ha berott på en viss syn på vårdyrken som lågstatusyrken och hennes vana av att ha en viss pondus genom sin utbildning till civilingenjör.

Erik har inga egna påtalade erfarenheter av att vara i minoritet. Fyra av respondenterna har tillträde till det svenska majoritetssamhället genom sin etniska tillhörighet, nämligen Camilla, Josefin, Erik och Oskar.

Josefin gjorde valet att flytta hem till Sverige efter sin vistelse i USA, trots två erbjudanden om arbete där. Hon har förklarat att det var mycket enklare i Sverige där hon hade både nätverk och sitt etniska ursprung. Hon säger sig också känna igen och ha förståelse för hur det är att emigrera till ett främmande land. Här kan man urskilja en sorts obekvämlig situation av att befinna sig i minoritetsposition, och även i en position som marginaliserad, på grund av ett begränsat nätverk för utveckling och inflytande.

Sara och Erik menar att det är viktigt att hela tiden ha en självförhållning till hur man definierar och använder begrepp som diskriminering och mångfald i sammanhang där man har en roll som utbildare eftersom åhörare ser föreläsare som experter inom det området. Jag vill vidareutveckla detta till att det även handlar om vem som står och talar inför en publik. När Erik står och talar så läggs inte särskild vikt vid hans etnicitet eftersom den ser given ut, däremot läggs det större vikt vid hans sexualitet eftersom den inte går att avslöja enbart genom att titta på honom. Han representerar även en norm i det svenska samhället (som diskuterats ovan) och därför är det mindre risk för ifrågasättande av hans auktoritet som vit och heterosexuell man, tills något annat skulle uppdagas om hans sexualitet. Sara däremot beskriver hur hon blir mer medveten om sin egen etnicitet när hon talar om mångfald eftersom den blir mer påtaglig. Hon menar vidare att om det hade handlat om organisationsutveckling så hade fokus inte legat på hennes etnicitet, vilket kan stämma,

medan mångfaldsutbildningar direkt pekar på hennes etnicitet i och med att mångfald många fall kopplas i till etnicitet.

I och med att etnicitet och kultur är huvudpunkter i många fall när det kommer till diskussioner kring mångfald, vilket både Oskar och Linda tydligt bekräftar, så läggs därmed fokus på föreläsarens etnicitet i just det sammanhanget. Det finns ett resonemang bland en del människor där de menar att svenskheten inte är en etnicitet, vilket kan medföra att det inte läggs någon större vikt vid en svensk person som föreläser som det gör när det är en utländsk person föreläser.

## Vad innebär mångfald för respondenterna?

Samtidigt som Oskar förklarar att mångfald betyder en blandning av alla kategorier så menar han också att alla kategorier ingår i etnicitet. Han rättfärdigar därmed sin explicita fokus på etnicitet genom att påstå att han också tar upp andra kategorier indirekt i och med att de ingår i etniciteten.

Linda återkommer ständigt till att förändringen måste ske från båda hållen, och hennes arbete riktas åt båda hållen, inte bara ett håll. Linda upprätthåller andrafierande<sup>10</sup> tendenser genom att ständigt prata om ”båda hållen”. Båda hållen innebär enligt henne svenskar å ena sidan och invandrare å andra sidan. Som diskuterats ovan i det teoretiska ramverket för studien så är mångfald inte enbart fokuserat på invandrarskap eller kulturer. I ena stunden säger hon att hon inte bryr sig om kategorier som etnicitet, sexualitet eller kön osv., för att i nästa stund fortsätta att prata om människor som enbart svenskar eller invandrare. Jag tolkar detta som att hon personligen inte bryr sig om var en människa kommer ifrån eller vilken sexualitet en människa har, och att hon tycker om dem alla lika mycket ändå, men när det kommer till definitioner av mångfald så är etnicitet och kultur så uppenbart de tyngdpunkter som hela definitionen och hennes arbete går ut på.

Liknande resonemang kan återfinnas hos Erik när han berättar om hur han medvetet valde att arbeta med jämställdhet i de norra delarna av Sverige eftersom mångfald inte var aktuellt. Han menar att eftersom det inte fanns några etniska minoriteter i de skolor som han arbetade på så var det ”konstigt” att tala om människor som inte var närvarande. Detta kopplas tydligt till en uppfattning om etnicitet som ett viktigt inslag i mångfaldsdefinitionen, annars så bär inte ett sådant resonemang, enligt min tolkning. Då kommer det i stället till att handla om jämställdhet. Så fort etnicitet saknas så handlar det om jämställdhet.

För att definiera mångfald använder sig Camilla av ett flytande isberg på vatten som illustrerar synliga attribut hos en människa, som syns ovanför ytan, och sedan de osynliga attribut, som är dolda under ytan. Hon menar att isberget illustrerar det som gör människor till unika individer. Camilla refererar till ”lagstiftningen” när hon berättar om mångfald, där hon menar att den fokuserar på kategorierna som är på toppen av isberget, medan hon lägger stor

<sup>10</sup>

För mer information om andrafiering se appendix för begreppsdefinitioner.

vikt vid det som finns under ytan. Även Oskar och Josefin ser mångfald utifrån diskrimineringslagen när de ger en definition och Josefin utgår från diskrimineringsgrunderna i första hand för att sedan börja diskutera individer bakom diskrimineringsgrunderna.

Som definitionen av mångfald i avsnittet ”teoretiskt ramverk” beskriver, så handlar mångfald inte enbart om människors olika etniciteter som gör dem olika, utan det handlar även om det sätt som mångfald kan förena människor genom likheter dem emellan; något som samtliga respondenter, med undantag av Sara, inte ger någon uppmärksamhet. Josefin erkänner att det kan vara viktigt att ha med likheter i resonemanget om mångfaldsdefinitioner, men återgår snabbt till att påpeka sin tyngdpunkt på rekryteringsprocesser och därigenom en arbetsmetodik som beskriver hur rekryterare ska fokusera på kompetens i stället för olikhet. Det skulle med andra ord innebära mycket jobb och omorganisering av arbetets upplägg för Josefin, vilket tolkas som en anledning till att hon avfärdar likhet och hellre lägger fortsatt tyngdpunkt på människors olikheter. Det skulle även kunna tolkas som att Josefin har hittat ett arbetssätt som passar och fungerar för henne, vilket också gör att hon behåller sina metoder som hon använt sig av under lång tid. Detta kan dock resultera i att hennes metoder egentligen kan vara förlegade, och att hennes resonemang egentligen behöver uppdateras och redigeras. Hon halkar efter i utvecklingen.

Samtidigt som Sara belyser likheter mellan olika kategorier så menar hon att det även finns både likheter och olikheter inom samma kategori. En kategori är inte homogen, utan olikheter kan uppstå i och med att människor inom samma kategori kan tillhöra andra kategorier som skiljer sig åt.

Som konstaterades i ”teoretiska ramverk”- avsnittet så påtalas det en form av upprätthållande av diskriminerande och fördomsfulla tankegångar. När människor låses fast i statiska kategorier, där deras olikheter endast belyses, så får det konsekvenser för hur de bemöts.

Mångfaldsstrategier som en lönsamhetsatsning är ett resonemang som de flesta konsulter tar upp i sin argumentation för mångfald, särskilt Camilla, Linda och Josefin. Genom att ha en rättvis rekryteringsprocess där människors kompetenser snarare än deras bakgrunder tas tillvara så kan företagen eller organisationerna tjäna på att anställa människor från alla möjliga håll i världen, vilket kan lyfta arbetsplatsen som en med stor kompetens inom många områden, och då kan de också profilera sig på ett sätt där de riktar sig till en större målgrupp tack vare sina anställdas olika bakgrunder.

Camilla, Erik, Josefin och Linda resonerar kring huruvida det kan vara aktuellt med att byta ut begreppet mångfald till något annat. Både Erik och Linda uttrycker ett ogillande av begreppet. Linda föreslår för företag att börja kalla anställda med invandrarbakgrund för ”den internationella gruppen” vilket då skulle vara en motsvarighet till mångfald enligt henne själv. Egentligen skulle internationella gruppen byta ut invandrarbegreppet och ge en mer positiv klang enligt Linda. Det Linda missar att se i ett sådant fall är att hon inte gör någon skillnad alls vid sitt begreppsbyte mer än att bara ersätta ett begrepp med ett annat, som fortfarande har exakt samma innebörd som föregångaren. Det leder fortfarande till ett dikotomiserandet mellan svenskar och människor med utländsk bakgrund, vilket fortfarande kan leda till särbehandling, fördomar och diskriminering i värsta fall. Det Linda verkar glömma bort är att internationell är ett begrepp som gäller alla nationaliteter. Med detta begrepp utesluter Linda de som hon kallar för ”svenskar” från att ingå i en grupp som egentligen omfattar alla nationaliteter på en plats. Svenskhet platsar inte i den internationella gruppen och blir exkluderat, samtidigt som det internationella inte platsar in i svenskheten. Linda upprätthåller diskriminerande stereotypiseringar genom att fortsätta skilja på de två grupper i samhället som hon försöker förena i sitt arbete. Alltså motarbetar hon sig själv utan att själv vara medveten om det. Medan Josefin ser begreppet som ett numeriskt begrepp som i stort betyder blandning av olikheter, så ser Erik det som ett politiskt begrepp. Det politiska i mångfaldsbegreppet ser Erik genom faktumet att det är laddat med så mycket olikhet. Den olikheten ser Erik som ett problem. Han tar upp likabehandling, jämlikhetsfrågor och mänskliga rättighetsfrågor som alternativ till mångfald.

Samtidigt som det är numeriskt så definierar Josefin mångfald som att alla människor ska få plats. Josefin lägger mer vikt vid diversity management än vid mångfald, men har inte ett motsvarande begrepp på svenska för mångfald, dock funderar hon på inklusion eller inkluderande arbetsplatser.

Linda verkar inte se poängen med begreppet mångfald, precis som de övriga konsulter som överväger ett begreppsbyte. De har en definition av mångfald som väldigt lätt kan kopplas till diskriminering i och med att de endast väljer att se olikheter hos människor. Skulle de bredda begreppsdefinitionen till att även innefatta likheter mellan individer och grupper, och även skillnader inom grupper så behöver inte begreppet vara lika exkluderande. Så länge begreppet definieras på ett förvrängt sätt som leder till belysandet av etniciteter och kulturer, och därmed enbart lägga fokus på olikheter, så kommer det genom begreppet att finnas negativa

associationer till något som är av nytta för samhället i stort, nämligen förenandet av människor snarare än åtskiljandet.

Camilla menar att man ska gå ifrån kategorierna och börja titta på individuell mångfald/olikhet. Samtidigt så tycker hon att mångfald är ett fint ord och anser att det skulle vara synd att släppa det helt. Alltså ser Camilla individuell olikhet som ett substitut för mångfaldsbegreppet. Det problematiska med Camillas förslag är att hon inte heller då kommer bort från olikhetstänkandet, vilket i sig bidrar till att hålla människor åtskilda.

## Hur ser respondenterna på diskrimineringsbegreppet?

Ett fåtal av respondenterna går in på diskriminering och vad det innebär för att inte behöva peka finger åt folk, vilket Oskar särskilt uttrycker som anledning. Meningen är inte att peka finger, utan det är att upptäcka de diskriminerande mekanismer som finns för att kunna åstadkomma en förändring på arbetsplatsen. Hur kan man göra det genom att enbart tala om olikhet som positivt och inte ta med allvaret i diskriminering och vad det medföljer? Att arbeta med diskriminering handlar inte om att peka ut människor som diskriminerar eftersom det är omöjligt. Det är inte enbart svenska människor som diskriminerar människor med utländsk bakgrund, vilket Oskar tycks mena. Vilken människa som helst kan diskriminera en annan människa, och inte bara utifrån etnicitet. Det finns olika grunder att diskriminera på, en del av dessa är angivna i svensk lagstiftning, och andra inte. Det finns också olika former för diskriminering i samhället, som även dem till viss del anges i diskrimineringslagstiftningen. Ingen av respondenterna har med ett strukturellt perspektiv kring diskriminering, utan det talas mest om den form av diskriminering som kan identifieras genom handlingar av olika karaktär.

Camilla ser de olika diskrimineringsgrunderna som olika sidor av samma mynt. Hon talar om mervärdet av olikheter som ett sätt att undvika diskriminering och kränkande handlingar. Det Camilla inte ser är att diskriminering sträcker sig bortom de grunder som är inkluderade i lagstiftning. Det verkar som att de respondenter som talar om diskriminering enbart ser lagstiftningen. Det finns många olika diskrimineringsformer, och det finns även fler grunder än de som står i lagen, vilket respondenterna missar att se. Diskriminering kan handla om beteenden, språk, attityder, mekanismer i strukturer som påverkar människor. Det är inte aktiv diskriminering som är den farliga, utan den som är dold och ”underförstådd”. Att begränsa sig på de sätt som görs kan resultera i att dessa respondenter misslyckas med att lokalisera och identifiera kulturer och system hos olika uppdragsgivare som kräver bearbetning för att arbetsplatsen ska kunna utvecklas.

Camilla, Sara, Linda och Erik tror inte att människor någonsin kommer att bli av med sina fördomar eller förutfattade meningar. Sara reflekterar kring sina egna dagligen. Hon menar att först när hon kan se sina egna begränsningar så kan gränserna mellan tolerans och acceptans

tänjas. Camilla och Sara ogillar föreläsningar om bemötandet av vissa grupper. Något som kant liknas vid Oskars typer av föreläsningar. Trots att han inte direkt föreläser om hur man ska bemöta en viss grupp människor så fokuserar han på hur människor som är nyanlända blir bemötta i Sverige. Alla invandrare klumpas ihop till en och samma grupp, trots att de lever under många olika förutsättningar. Saras och Camillas avståndstagande kan tolkas som ett sätt att komma ifrån ytterligare bekräftningar av fördomar, medan Oskar genom sitt arbetssätt fortsätter att demonstrera hur han ser på människor med utländsk bakgrund genom att imitera dem och klä sig på det sätt som han föreställer sig att ”de” gör. Sara menar att det är destruktivt för mångfaldsbegreppet att klumpa ihop alla människor i en grupp utifrån en beskrivning och tar tydligt avstånd från dem och ”klankar ner på dem” så fort hon får chansen.

Erik tror inte på omedvetna fördomar och säger sig inte förstå vad det är. Han ser snarare oreflekterade fördomar, och tror inte heller att det går att förändra dem enbart genom att medvetandegöra dem, de är mer seglivade än så. Det kan tolkas som att Erik ser det som viktigt att aktivt arbeta med fördomarna, samtidigt som de medvetandegörs, för att få bukt med de allra allvarligaste. Med allvarligaste menas dem som leder till att människor blir illa behandlade utifrån stereotypa föreställningar om dem som beskriver dem på ett visst sätt.

När Linda säger att hon vill bryta de segregering och diskriminerande tendenser som finns i det svenska samhället, så måste hon börja med att titta på hur hon själv definierar vissa begrepp och i vilka termer hon pratar om människor. Diskriminering och fördomar hör ihop enligt henne. Samtidigt som hon vill bryta de segregering tendenserna så begränsar hon sig själv i sitt resonering genom att enbart prata om två grupper, svenskar och invandrare. Linda verkar inte inkludera diskrimineringslagstiftningen, som har fler diskrimineringsgrunder än etnicitet eller kulturell tillhörighet, i sitt resonemang.

När Camilla, Josefin och Erik behandlar diskriminering så gör de det utifrån diskrimineringslagstiftningen, men ingenting nämns egentligen om vad som menas med diskriminering. De gör det enkelt för sig och refererar till lagen, och den definitionen som lagen ger. Diskriminerande strukturer finns inte med i resonemanget av diskriminering, och kanske kan det bero på faktumet att lagstiftningen inte heller tar upp strukturell diskriminering. Det enda tillfället som strukturer tas upp är när det kommer till

rekryteringsprocesser, vilket inte är helheten av strukturell diskriminering, utan en del av innebörden.

De flesta respondenter har väldigt essentialistiska inställningar till begrepp som kategorier, invandrare och svenskar. Det finns inte så mycket belysning på likheter, det handlar mest om att tala om olikheter hos människor och allt positivt som kan komma ur alla olikheter. Det går att lokalisera ett grovt oreflekterat område som i princip samtliga respondenter missar, nämligen det om vad diskriminering innebär i praktiken. Respondenterna uppehåller sig gärna och länge vid vilka diskrimineringsgrunder som finns omnämnda i lagstiftningen, men ingen av dem går in på vad diskriminering praktiskt innebär. Hur kan en människa bli diskriminerad? På vilka sätt kan diskriminering gestaltas bland människor? Dessa frågor är väldigt viktiga för att kunna lokalisera och aktivt bearbeta dessa mekanismer och kunna utveckla företag som mer mångfaldsinriktade arbetsplatser där mångfalden tas tillvara, som respondenterna ser som en av de grundläggande anledningarna till att de arbetar inom detta område.

I en del av samtalen kom vi in på normer och vad det innebär. Josefin menar att om man själv tillhör majoritet (norm) så är man inte medveten om det. Människan blir varse kring det när hon hamnar i en minoritetsposition själv eller när en annan person avviker extremt från normen. Vad som menas med ”extremt avvikande från normen” framgår inte riktigt i Josefins resonemang, vilket kan vara svårt att förstå. Behöver en person avvika extremt mycket för att hamna i minoritetsstatus? Räcker det inte med att en kvinna arbetar på en mansdominerad arbetsplats för att hamna i minoritetsstatus och bli varse detta?

Det kan urskönjas en viss förståelse för normer och majoriteter/minoriteter som kontextuella, likt den som Sara har. Josefin ser normer som något extremt exkluderande när det skapas för majoriteten. Normer uppfyller en kontrollfunktion vilket hon menar kan bli väldigt dysfunktionellt. Sara definierar kontextuella minoriteter som avsaknaden av en särpräglad minoritetsstatus, där sammanhanget är det som spelar roll för när människor är i minoritet eller majoritet. Josefin tar även upp ”vi och dem” perspektiv, där hon menar att människor inom den egna gruppen ser på varandra som individer, medan andra grupper ses som ett kollektiv, eller en kollektiv identitet. Det är viktigt att reflektera över att precis som människor ser varandra som individer inom grupper så är människor inom andra grupper också individer.

## Vilka samband ser de mellan mångfald och diskriminering?

Diskriminering som mångfaldens mörka sida är ett påstående som behandlats tidigare i uppsatsens teoretiska ramverk (se sid. 12). Där diskuterades erfarenheten av att vara diskriminerad som det som utgör mångfaldsdiskursens viktigaste undertext. När olikheternas fördelar framhävs så osynliggörs den relation eller omständighet som leder till diskriminering. Paulina de los Reyes beskriver diskriminerande handlingarna som med största sannolikhet svarar för en ansevärd del av de skillnader som finns mellan bland andra utlandsfödda och svenskfödda personer i arbetslivet. Camilla nämner ingenting om likheter som kan förena människor och minska tendenserna till diskriminering genom att påtala annat än olikheter bland grupper. Josefin nämner ingenting om likheter innan hon blir tillfrågad, utan belyser vikten av det positiva hos människors olikheter trots att hon blir uppmärksam på vikten av belysandet på människors likheter och ger sitt medhåll i vikten av att belysa dem också. Det sambandsmönster som Josefin indirekt uttrycker mellan mångfald och diskriminering är faktumet att hon behandlar mångfald utifrån diskrimineringsgrunderna. Dessa grunder är väldigt särskiljande i sig och kan vara ett resultat av mångfald som något andrafierande och exkluderande. Detta samband mellan diskrimineringslagstiftningen och mångfald gick även att urskönja hos Camillas definition av mångfald. Här kan ett samband inringas mellan mångfald och diskriminering, där diskriminering blir mångfaldens mörka sida.

Eriks motstånd mot mångfald på grund av den tyngd som ges olikhet, resulterar i ett ogillande av begreppet. Mångfald handlar enligt Erik om olika människor som ska tas tillvara, vilket han menar innebär att olika människor ska stå för olika kategorier och att olika kategorier ska skapa mångfald. I och med att kategorierna skiljer sig från varandra så menar Erik att de skapar diskriminering. Han påpekar hur fokus på människors olikheter och åtskiljandet av grupper emellan leder till diskriminering, men han funderar inte själv på att inkludera och implementera ett likhetstänkande i sin mångfaldsdefinition.

Linda menar att fördomar och diskriminering går hand i hand. Fördomar, utifrån åtskiljande tendenser och andrafierande mekanismer leder till att människor blir diskriminerade. Linda uttrycker dock inte ett sambandsmönster mellan diskriminering och mångfald.

I och med att Sara väljer att integrera både likheter och olikheter i sitt resonemang kring mångfald så leder det vidare till diskriminering. Vi samtalade inte direkt om sambandet

mellan mångfald och diskriminering, men det blir tydligt av att läsa resonemangen som Sara för att hon motverkar diskriminering genom att inte uppehålla sig vid endast olikheter, utan att hon även ser det som kan ge människor en gemensam grogrund för kommunikation. Hon är även tydlig med att klargöra att människors fördomar eller stereotypa föreställningar måste medvetandegöras och arbetas med för att undvika diskriminerande beteende.

Utifrån att ha lyssna på Oskar under samtalet, och sedan läsa den transkriberade intervjun så råder det ingen tvekan om att han inte reflekterar mycket kring sambandet mellan mångfald och diskriminering. Oskar undviker pekpinna, vilket är hans anledning till att inte gå in på diskriminering och diskriminerande mekanismer. Oskar tycks tro att pekpinna kommer att peka åt ett håll, nämligen det håll där svenskar diskriminerar människor med utländsk bakgrund. Denna slutsats kan dras utifrån det övriga resonemanget som Oskar för kring dessa frågor, eftersom han enbart lägger vikt vid etnicitet och kultur i sitt resonande. Han påstår att de övriga kategorierna ingår i etnicitet, vilket han anser ger en indirekt genomgång av ”de andra kategorierna”. Detta innebär att Oskar väljer att upprätthålla diskriminerande tendenser eftersom han väljer att inte behandla det som skulle kunna utveckla mångfaldsbegreppet, nämligen diskriminerande mekanismer. Trots ett undvikande av pekpinna så spelar Oskar mycket på olika stereotypa föreställningar kring hur människor med utländsk bakgrund talar, hur de vill bo i Sverige och hur de klär sig. Han påpekar en kritik som han med detta även försöker rikta mot det svenska samhället genom att försöka skapa förståelse för hur utländska människor vill leva sina liv. Detta uppfattas här som att pekpinna åker åt alla håll, men på ett begränsat och statiskt sätt. Det statiska eftersom det inte finns någon antydning på förändring eller utveckling hos människor. Oskar lägger all sin tyngd på språket som den grundläggande källan till god kommunikation och minskningen av missförstånd, vilket till viss del kan stämma. Samtidigt så ser han inte förbi det språkliga och missar många väsentliga och avgörande mekanismer som även de kan bearbetas för att en större förståelse mellan människor utifrån andra kategorier än enbart den etniska. Språk underlättar i kommunikationen mellan människor, men Oskar får det att de ut som om nyanlända människor har levt i en liten bubbla i sina hemländer där de inte har kunnat något annat språk än sitt eget, och därför har väldigt svårt för att lära sig nya språk i vuxen ålder. Linda kom till Sverige som vuxen och lärde sig det svenska språket på några månader, något som på den tiden tog ett och ett halvt år i SFI-utbildningen. Bara det bevisar att alla människor inte har svårt för att lära sig språk, även om dolda språkliga koder kan vara viktiga för att kunna kommunicera bättre på ett nytt språk. Dock är inte enbart de sociala koderna de viktiga, och

mångfald blir väldigt snävt och avklippt när Oskar uppehåller sig kring etnicitet och språk samtidigt som han i sitt arbete för diskriminerande och kränkande resonemang om olika folkgrupper utifrån hur de klär sig, betar sig och talar ”det nya språket”.

## I vilken utsträckning arbetar de med intersektionella perspektiv?

Det är påtagligt att Linda och Oskar inte är införstådda med vad begreppet intersektionalitet innebär och att de inte heller förstår vad som menas med makt och maktperspektiv i studiens sammanhang. För dem blir makt lärare/elev eller chef/anställd. Detta leder till slutsatsen att de inte är bekanta med den intersektionella diskursen eller hur ett intersektionellt perspektiv kan användas för att bredda deras arbete och ge ytterligare dimensioner till deras fokus på etnicitet och kultur. Dessa två respondenter står varandra väldigt nära när det gäller sambanden mellan akademien och deras arbete. Mer om detta i nästa avsnitt.

Josefin ser intersektionalitet som en form av definition för multipel diskriminering. Josefin menar att intersektionalitet är likvärdigt med diskriminering, men på grund av fler grunder. Hon kopplar inte intersektionalitet till att kunna lokalisera de mekanismer som utlöser de diskriminerande behandlingarna som sker, utan som en beskrivning av multidiskriminering. Intersektionalitet i detta fall blir inte ett analysverktyg utan en definition av ett fenomen. Erik använder begreppet intersektionalitet som någon slags metod för organisationsutveckling, medan begreppet mer är till för att kunna lokalisera de olika maktassymmetrier som utspelar sig i samhället. Mångfald är inte heller en metod som ska användas, det är ett begrepp för att förklara. Samtidigt ser Erik intersektionalitet som en exkluderande tungvrickare som endast är till för människor inom akademien.

Camilla använder intersektionalitet för att komma bort från statiska kategorier. Hon väljer att ta avstånd från kategorierna i och med att hon tycker att de går ihop i varandra. Då blir det omöjligt att särskilja dem menar hon, vilket till viss del kan stämma. Det är även viktigt att belysa att en kategori inte alltid är den viktigaste i alla sammanhang eftersom fler kategori hänger ihop på fler nivåer. Det går exempelvis inte att tala om genus utan att även tala om kön och klass samtidigt för att se de maktassymmetrier som råder i de sammanhangen som studeras. Samtidigt så kan fler kategorier urskiljas som viktiga för att förstå fenomenet ur ett vidare perspektiv och kunna förklara specifika mekanismer.

Sara ser sitt angreppssätt som rätt intersektionellt när hon fokuserar på både människor och strukturer. Hon menar att när det finns problem med att acceptera en olikhet så brukar det

gälla de flesta olikheter. Hon menar dock att om en viss ”typ” av människor har funnits på en arbetsplats länge, exempelvis en viss folkgrupp, så blir de till slut upptagna och accepterade. Det som dock inte reflekteras kring är att i fall där det exempelvis skulle uppstå en konflikt med en ur gruppen, så skulle helt plötsligt just den gruppstillhörigheten bli anledningen och förklaringen till konflikten. Dessa strukturella former är djupt integrerade resonemang hos människor eftersom det är enklare att beskylla en gruppegenskap än att se individen bakom i en konflikt.

Fler av respondenterna verkar inte vilja ta i begreppet intersektionalitet riktigt, på liknande sätt som med mångfaldsbegreppet. De ser det som ett begrepp som spikar kategorierna och gör dem väldigt essentialistiska. Meningen med begreppet är inte att prata om kategorier, och det är inte alltid nödvändigt att ha med begreppet i utbildningar och på föreläsningar, men det är en nödvändighet att ha ett intersektionellt perspektiv när det ska utbildas i mångfald och diskrimineringsfrågor.

Hur väl förankrade är de i den akademiska utvecklingen?

Förmedlas kunskaper från den akademiska miljön?

Den förankring som Josefin har till den akademiska skolan är tio år gammal. Hon säger själv att hon skulle behöva vara ledig i ett halvår för att kunna hinna ikapp alla forskning som har kommit ut. Det skulle kunna räcka med att hon läste det allra senaste för att få en bild av hur utvecklingen har gått. Artiklar i DN är inte helt och hållet den form av anknytning som åsyftas i denna fråga, trots att det möjligtvis kan vara sammanfattningar av bland annat avhandlingar. Dock nämner både Josefin och Camilla David A. Thomas vid Harvard Business School som arbetar med strategiskt mångfaldsarbete. Josefin menar att hennes kunskapsbas har hållit så länge i och med hennes tidiga inträde på arbetsmarknaden med den inriktningen. Dock är Josefin inte längre ensam på arbetsmarknaden. Hon berättar att hon har läst ”genusteori och sånt” och ”det här med könsordning och könsmärkning” som då täcker ”jämfällhetsbiten” för hennes del, men hon har inga motsvarande teorier för hur hon arbetar med mångfald utöver David A. Thomas. Detta kan ses som en kognitiv brist i uppdateringen av forskningen som förutsättning för arbetet. Josefin underlåter att ge uttryck för den kunskap som finns för att kunna sälja sitt program och lägget i stället fokus på nyttoargument för sina

uppdragsgivare. Samma tendenser kan urskiljas hos både Oskar och Linda i och med att de inte har någon anknytning alls till akademisk forskning.

Camilla använder sig av Robin J. Ely vid sidan av David A. Thomas för arbetet med strategiskt mångfaldsarbete. För mångfaldsorienterad rekrytering använder hon sig av rapporter från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Nazar Akrami verkar vara en central person som hon ofta refererar till när det kommer till just diskriminering i och med hans forskning kring omedvetna attityder. När Camilla går in på direkt diskriminering så nämner hon främst en bok om diskriminering av invandrare på arbetsmarknaden. Det begränsar dock diskrimineringsaspekten till att enbart behandla människor med invandrarbakgrund som diskrimineras och därmed smalnas resonemanget av till att även hos Camilla handla om etniciteter och möjligtvis även kulturer.

Oskar säger att han tror att han har teorier som han baserar sig på i sitt arbete och resonande, men kallar sig för utpräglat pragmatiker, som tror på sanningen och på användbarhet av en teori eller hypotes. Han ser det som en magkänsla i det han gör och formulerar sedan en egen teori kring hur han arbetar. En egen teori för all del, men det är inte akademisk forskning. Språket är ett centralt tema för Oskar när det kommer till kommunikation, men han koncentrerar sig på invandrares och svenskars språkliga kommunikation, vilket blir väldigt begränsat eftersom alla människor, oavsett etnicitet, kommunicerar på ett eller annat sätt genom olika språk.

Sara baserar sitt arbete på olika teorier och teoretiker. Några som hon tar upp är Michel Foucault och Frantz Fanon, bland annat för teoretiserande kring postkolonial teori och maktteori. Sara är den enda av respondenterna som inkluderar postkolonial teori i sitt arbete, vilket är viktigt för att se de mekanismer som bland annat har legat bakom den utveckling av öst och väst som har skett och som har utvecklats till den västliga norm som idag råder på många håll, bland annat i Sverige. I sitt resonande kring öst och väst har hon tagit del av Edward Suids begrepp Orientalism. Könsmaktsordningen tar upp männen i samhället som norm, och behandlar hur kvinnor upprätthåller dessa normer genom sin uppfostran, vilket är något som Sara också har med som perspektiv. Queerfilosofi är Sara också ensam om att basera sitt arbete kring. Aktivitetsteori använder Sara i sitt arbete, och baserar det på Aleksei Leont'ev och Lev Vygotskijs.

## Diskussion

Angående fokus på etnicitet:

I och med att både Linda och Oskar tydligt har inriktningar mot etnicitet och kultur så kan det diskuteras om huruvida de arbetar med mångfald eller om det är något annat de arbetar med. Som jag tidigare nämnt så diskuterar Håkan Thörn diskurser om mångkultur, vilket är ett begrepp som kan vara bättre lämpat som beskrivning för det som Oskar och Linda talar om i och med att de uppehåller sig vid kulturer. Thörn kallar den första diskursen för partikularistisk, då den frammanar bilden av att vi lever i samhällen med fler homogena och från varandra åtskilda kulturer. Anledningen till detta resonemang är att Oskar och Linda har ett essentialistiskt perspektiv med sin syn på mångfald där de inte riktigt resonerar kring utveckling och förändringar hos människor, utan enbart uppehåller sig vid kulturessentialistiska<sup>11</sup> tankegångar kring människor med utländsk bakgrund. Genom att lägga tyngdpunkten på etnicitet så blir det problematiskt i frågor om mångfald.

Om man ska se på hur människor kategoriserar varandra så hamnar inte en persons yttre/inre attribut under en huvudkategori (exempelvis etnicitet); de behandlas inte som ”subkategorier”, utan människan beskrivs utifrån fler kategorier. Därför kan man inte säga att alla kategorier går under etnicitet, trots att alla människor på ett eller annat sätt kan kopplas till en etnicitet, så bygger de inte upp sin identitet utifrån den etniciteten. Människan är lika mycket alla andra kategorier som hon är etnicitet också. En kvinna är inte uteslutande kvinna, hon är mycket mer än så. Detta gäller oavsett vilken kategori en människa placeras inom, och därför kan inte kategorierna behandlas enskilt, för de samspelar med varandra konstant, vilket är ett nyckelargument i definitionen av intersektionalitet. De påverkar varandra och påverkar den individ som kategoriseras på många olika sätt, exempelvis genom inflytande, makt att påverka, arbetsmöjligheter, tillträde till vissa fora osv.

Angående mångfald och diskrimineringslagstiftningen:

Camilla, Oskar och Josefin liknar mångfald vid diskrimineringslagstiftningen. De menar att de väljer att lägga fokus på människors utbildning och andra individuella egenskaper för att de arbetar med rekryteringsprocesser. De gör det aktiva valet att snabbt beta av

---

<sup>11</sup> För en definition av begreppet kulturessentialism se Appendix med begreppsdefinitioner.

diskrimineringslagstiftningen för att gå vidare till de viktiga rekryteringsprocesserna. Detta leder till att ämnet mångfald och diskriminering blir lämnade utanför. De hoppar över en viktig del av arbetet som innefattar strukturell diskriminering, något som kan vara vida utbrett på en arbetsplats, och som då fortsätter. De diskriminerande tendenserna fortsätter att användas av anställd och chefer eftersom ingen väljer att belysa dem eller motverka dem på något sätt. I och med att dessa konsulter väljer att blunda för dessa mekanismer så tillåter de människor att fortsätta diskriminera andra, som på något sätt avviker från majoriteten på den arbetsplatsen, oavsett vilket sätt de avviker på. De kanske inte skulle beskriva sig själva som arbetande med mångfald eftersom de lämnar ut så mycket olika områden som mångfald innefattar. Att ”lämna över diskrimineringsbiten till någon annan” är att avsäga sig ansvaret för något som i högsta grad har med mångfaldsbegreppet, som det ser ut idag, att göra.

Angående strukturell diskriminering:

Trots att Camilla, Josefin och Erik arbetar med strukturer så kommer de inte helt kunna komma bort från diskriminering i sitt arbete om de inte börjar infoga likheter i sitt resonemang. Så länge olikheter människor emellan alltid hamnar i centrum så kan inte problemet lösas, för människor kommer då att fortsätta se varandras olikheter och det som skiljer dem åt, och missa att se allt det som kan förena människor också.

De respondenter som refererar till lagstiftningen som första anknytning till begreppet diskriminering håller också med om vad lagen säger. Det fanns inget problematiserande alls kring lagstiftningen eller innehållet i den heller. Detta bevisar att de inte reflekterat kring lagen på ett kritiskt sätt för att se om den brister på något sätt, om någonting fattas eller om något är överflödigt. Accepterandet av lagstiftningen precis som den är, och refererandet till den för förklaring av diskrimineringsbegreppet kan tyda på en form av ogenomtänkt accepterande av myndighetsutövande och lagstiftandet inom de områden där respondenterna ses som experter.

Angående teoretiska ramar:

Förutsättningarna för arbetet med människor förändras, och samhället likaså. Det ser inte ut idag som det gjorde när Josefin började arbeta med mångfaldsfrågor för tio år sedan.

Forskningen finns till för att användas och appliceras. Experter inom sociologiska och andra samhällsvetenskapliga områden kommer hela tiden upp med nya forskningsrön och teorier som kan vara bra för arbetet med just mångfald i allmänhet men människor i synnerhet.

Därför är det extra viktigt att följa den akademiska utvecklingen, även om den går mycket

fortare i teori än i praktik. Att fortsätta arbeta med samma program efter tio år, och inte tro sig behöva ändra något på grund av sin tidiga etablering och igenkännandet från potentiella uppdragsgivare betraktas som bekvämlighet. Ett koncept som säljer är bra i sig, men det är desto viktigare att ständigt uppdatera och förnya för att kunna möta de behov som ständigt uppstår i samhället. Det räcker inte med att kunna den nya diskrimineringslagstiftningen utan måste även ske inom alla de arbetsområden som gäller. Precis som uppdragsgivarna behöver uppdateras och förändra sin organisation utifrån rekryteringssynpunkt så behöver även respondenterna göra detsamma.

Oskar har arbetat med sin metod i många år, och såvitt jag har förstått det så har han arbetat på samma sätt under alla dessa år och likaså Linda. De ser sig som experter inom dessa områden, men måste inneha en sorts ödmjukhet inför förändringen av samhällliga förutsättningar för att deras arbete ska fortsätta vara relevant och aktuellt. Att Oskar åker till lärarutbildningar och utbildar blivande lärare i att invandrare pratar på och klär sig på ett visst sätt är bäddat för katastrof i deras framtida yrkesutövande. Samma sak gäller Lindas ständiga fokuserande på svenskar och invandrare som de enda två grupper som innefattas av mångfald och diskriminering. Det som dessa respondenter inte inser är att så länge de fortsätter arbeta med samma föråldrade metoder så kommer de bidra till att upprätthålla diskriminerande och fördomsfulla föreställningar om samhällssynen på olikhet och avvikelse.

En tolkning skulle kunna vara att de på grund av invanda arbetsmetoder som de upplever fungerar, har hittat bra exempel och illustrationer för de ämnen som de föreläser om. De får folk att skratta och har kommit på sätt att underhålla sin publik. Att sedan behöva omarbete sina metoder för att följa den akademiska utvecklingen kanske skulle kunna leda till relativt torra och tråkiga föreläsningar som inte skulle uppskattas lika mycket.

Angående klass som social kategori:

Klass som social kategori är ständigt frånvarande i samtliga av respondenternas resonemang kring människor i samhället. Det reflekteras inte alls kring denna oerhört viktiga aspekt som är avgörande för vilken position en människa har i samhället. Klass förklarar också vilket tolkningsutrymme och vilka möjligheter till inflytande och påverkan människor har i samhällliga fora. Det kan ses som en stor brist att detta perspektiv helt saknas hos respondenterna, särskilt hos dem som uttryckligen påpekat att de använder sig av ett intersektionellt perspektiv eller till och med arbetar utifrån intersektionella perspektiv gentemot uppdragsgivare. Klass är en kategori som sällan behandlas i samhället, vilket kan

bero på fler olika anledningar. Det kan dels tyckas vara lite tabubelagt att tala om vilken klass människor tillhör, eftersom detta skulle kunna avslöja så mycket annat kring socioekonomiska situationer som är tätt sammankopplade med klass. Det säger ganska mycket om hur lite vikt det läggs vid den kategori, trots att den är avgörande för just hur mycket makt och inflytande att påverka som olika människor har beroende på vilken klass de tillskrivs i samhället. Det är ett begrepp som absolut ska diskuteras och problematiseras, och det bör med all säkerhet ges lika mycket utrymme som de andra diskrimineringsgrunderna. Alla samhällen bygger på ett klasssystem, vare sig det är dolt eller öppet, uttalat eller nedtystat. I varje nation i världen kan man, till exempel genom att titta på människors boende, urskilja vilken klass de skulle kunna tillhöra, och då skulle det vara möjligt att undersöka vilka ekonomiska och sociala resurser de har för att leva i sitt samhälle.

Diskriminering som mångfaldens mörka sida:

En av studiens utgångspunkter har varit uppfattningen om diskriminering som mångfaldens mörka sida. Mångfald som begrepp är idag väldigt onyanserat och, som respondenterna har påvisat, likställs nästan i alla fall med etnicitet. Mångfald fungerar även som en form av särskiljande identitetsmarkör mellan etniciteter. Många av respondenterna pratar om invandrare och svenskar som två skilda grupper, och i vissa fall talas det om att behöva ta ett steg mot integration från ”båda hållen”. ”Båda hållen” för tankarna till resonemanget kring likhet och olikhet. Det som nästan samtliga respondenter gör genom sina definitioner av mångfald är att upprätthålla olikheter mellan människor eftersom de inte reflekterar över vilka likheter som finns inom och mellan olika grupper. Att enbart arbeta utifrån ett olikhetsperspektiv bidrar till att andrafiera<sup>12</sup> och i det långa loppet även särskilja människor utifrån deras olikheter. Som begreppet mångfald definieras idag så är det ett väldigt problematiskt begrepp i och med att det bidrar till diskriminering och stereotypisering av grupper som en människa inte själv tillhör. Avståndstagandet som respondenterna säger sig vilja komma ifrån för att se de individuella egenskaperna kommer att finnas kvar där hur mycket de än försöker så länge de fortsätter att titta på det som skiljer människor åt.

Mångfald ses som något positivt för respondenterna, och det är därför de arbetar med dessa frågor. Genom mångfald vill de påvisa fördelarna med en blandning av människor på arbetsplatser. Mångfald är något positivt när man identifierar både det som skiljer människor

---

<sup>12</sup> För definition av andrafiering se appendix för begreppsdefinitioner.

åt och det som för dem samman. Den mörka sidan kommer fram när endast olikheterna får plats i resonemanget kring mångfald, och bidrar till mekanismer som gynnar en del människor och missgynnar andra. Diskriminering förekommer i dagens Sverige, och många gånger kan den förebyggas och bearbetas. Det som krävs för detta är många insatser från samhället och invånarna. En av dessa insatser är att se den andra sidan av en människa, det som vi har gemensamt med varandra. Det kan bli ett led i rätt riktning. Respondenterna träffar många människor i sitt yrke som de kan komma att påverka med de resonemang som de för, och det utrymmet de har för inflytande i organisationskulturer är värdefullt. Därför är deras resonemang av yttersta vikt för vilket håll utvecklingen inom organisationsvärlden kommer ske, vilket gör det ännu mer aktuellt för dem att omdefiniera och vidareutveckla definitionerna.

Förslag på vidare forskning: Något som vore intressant att forska mer kring är konsulter arbetsmetoder, hur de praktiskt applicerar sina resonemang i praktiken. Detta skulle kunna genomföras genom exempelvis observation av olika slag.

Det vore även intressant att titta på vilka förväntningar konsulter har på sina uppdragsgivare och hur mycket feelgood effekt de har på sina utbildningar och om det blir mer än feelgood och mer praktiskt orienterat arbete.

## Litteratur

Avrahami, Dina. 2007. Vi dansar inte på bordet. Lesbiska invandrarkvinnor i Sverige: stigmatisering & stolthet. Helsingborg: Pickabook Förlag.

Boréus, Kristina. 2005. Diskriminering med ord. Umeå: Borea Bokförlag

Bryman, A. 2002. Samhällsvetenskapliga metoder. Malmö: Liber ekonomi

Castles, Stephen and Miller, Mark, J. 2003 – The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. New York: The Guilford Press.

Crenshaw, Kimberlé, ”Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, i Stanford Law Review, 43: 1991: 6, 1241-1299.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. “Demarginalizing the Intersection of Race and sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, i University of Chicago Legal Forum. 138-67

Dahlén, Tommy. 1997. Among the Interculturalists- An Emergent Profession and its Packaging of Knowledge. Stockholm: Gotab

Darvishpour, Mehrdad; Westin, Charles (red.) 2007. Migration och etnicitet. Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige. Stockholm: Studentlitteratur.

de los Reyes, Paulina. 2001. Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet **och** normbildning inom svensk forskning **och** samhällsdebatt. Solna: SALTSA

de los Reyes, Höglund, Adu-Gyan, Ahmadi, Omanovic och Widell, 2000. Mångfald, diskriminering och stereotyper. Tre forskaruppsatser om mångfald. Stockholm, Typoform AB  
Dogan, M. ”Strategies in Comparative Sociology” i Comparative Sociology, vol. 1, nr. 1, 2002, s. 63-92.

de los Reyes, Paulina, Irene Molina & Diana Mulinari. "Intersektionalitet som teoretisk ram vs mångfaldsperspektivets tomma retorik." I: *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*. 2003: 3-4, s. 159-162.

de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. 2005. *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.

En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006- 2009, Regeringens skrivelse 2005/06:95. Stockholm: Riksdagen

Falsafi, Leili. 2004. *På tal om mångfald*. Stockholm: Natur och Kultur

hooks, bell. 2000. *Feminist Theory. From Margin to Center*. New York: Pluto Press.

Jakobsen, J. K. 2006. *Intervju. Konsten att lyssna och fråga*. Lund: Studentlitteratur

Kamali, Masoud. SOU 2006: 79. *Integrationens svarta bok: Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Kamali, Masoud (red). 2006. *Den segregrande integrationen: om social sammanhållning och dess hinder: rapport/av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Kempinsky Peter, Stenberg Hans, Lundqvist Karin, Nilsson Fägerlind Gabriella. *Olikhet som drivkraft- En idéskrift kring vinnande mångfald*. Visanu – Nationellt program för utveckling av innovationssystem och kluster, 2004: 3

Lappalainen, Paul, SOU 2005: 56. **Det blågula glashuset**: strukturell diskriminering i Sverige: betänkande/av Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Lijphart, A. "Comparative Politics and the Comparative Method", *American Political Science Review*, vol. 65, nr. 73, 1971, 682-693.

Lindberg, Ingemar (red). 2002. *Det slutna folkhemmet. Om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora

Lykke, Nina. 2003. ”Mångfaldsfeminism inte detsamma trendig politik” i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 2003: 3-4, s. 162-164.

Mills & Lewis. 2003. *Feminist Postcolonial Theory a reader*. Edinburgh : Edinburgh Univ. Press

Mulinari, Diana (red), de los Reyes, Paulina & Molina, Irene. 2006. **Maktens** (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

Okin, Susan Moller. [1999] 2002. *Mångkulturalism – kvinnor i kläm?* Göteborg: Daidalos.

Pripp, Oskar ”Den segregerande välviljan – kultur som makt” i Olofsson, Mikael (red). 2003: **Symposium 2003**: arena andraspråk. Stockholm: Hls förlag

Roth, Hans Ingvar. 2008. *Diskriminering*. Stockholm: SNS Förlag

Roth, Hans Ingvar, 2002. *Mångfaldens gränser*. Stockholm: Bokförlaget Arena

Said, Edward. 2004: *Orientalism*, Stockholm: Ordfront förlag

Svanberg, Ingvar; Tydén, Mattias. 1994: ”I nationalismens bakvatten: Hur svensken blev svensk och invandraren främling” i Broberg, Gunnar (red.); Wikander, Ulla; Åmark, Klas: *Bryta, bygga, bo: Svensk historia underifrån* Stockholm: Ordfront

Sverige 2000 institutet, Mångfald,

[http://www.sverige2000.se/varfor\\_mangfald.asp?text=standard](http://www.sverige2000.se/varfor_mangfald.asp?text=standard) 2008-10-08

Thörn, Håkan (red). 2005. *Globaliseringens kulturer. Den postkoloniala paradoxen rasismen och det mångkulturella samhället*. Nora: Nya Doxa

Whelehan, Imelda. 1995. *Modern Feminist Thought. From the Second-wave to Post-feminism*. Edinburgh: Edinburgh University Press

Ålund, Aleksandra. 1999. ”Etnicitetens mångfald och mångfaldens etniciteter” I: Erik Olsson (red.) *Etniciteter, gränser och mångfald*, Stockholm: Carlssons.

Övriga källor

Kamali, Masoud, *Den segregerande integrationen*. SOU 2006: 73

## Appendix

### Begreppsdefinitioner

#### Andrafrifering

Andrafrifering handlar ytterst om makt och kontroll. Makt och kunskap har genom en historisk interaktion skapat ett ganska robust system av andrafrifering där vissa grupper görs till ”de andra” med underlägsna egenskaper och underordnas ett överlägset ”vi”. (Kamali, 2006: 96, s.9) Andrafrifering är en teknisk term som har förekommit i Masouds Kamalis utredning om strukturell diskriminering.

#### Blaming the victim

Blaming the victim problematiken har uppstår ur ett dominerande synsätt på frågan om integration och invandring som har präglats av att urskilja och fokusera på ”invandrare” och inte strukturer i det svenska samhället. Såväl forskning som politik har varit inriktade på att undersöka brister hos och ”åtgärda” invandrare. (SOU 2005:56) När människor vill förklara skillnader så är det enkelt att göra de olika människorna till ”kulturellt olika”. Dessa kulturellt olika blir avhumaniserade och blir en kategori, invandrare, i stället för att vara invandrare. Ett exempel på blaming the victim som Leili Falsafi är uttrycket ”...han får ändra på sig eftersom det ju trots allt är i Sverige vi bor”. (Falsafi, 2004: 47) Minoritetsgrupper får stå till svars för bl.a. sina bristande språkkunskaper och oförmåga att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

#### Etnicitet

Detta begrepp behöver förklaras i och med att det är ständigt återkommande i redovisningsdelen av denna studie. Paulina de los Reyes definierar etnicitet som ”aspekter såsom tillhörighet, identitet och gemensam kultur, historia och traditioner som starka markeringar för de egenskaper som gör gruppen unik. Dessa egenskaper skapar också sammanhållning i relation till andra grupper i den mån de representerar idealbilden med vilken man vill bli bemött och identifierad av andra”. (2001: 57) Dina Avrahami beskriver

etnicitet som ”en grupp människor som enas av kulturella särdrag och gemensam historia” (2007: 186).

Charles Westin menar att ”den etniska identiteten berättar varifrån någon kommer [...] och är en personlig berättelse [...] sammanvävd med en familjehistoria, en etnisk grupps kollektiva historia och samhällets historieskrivning.” (Westin 2007, kap. 3: 10).

## Intolerans

Kan betyda att man försöker marginalisera, nedtrycka eller förfölja grupper som inte delar ens egen uppfattning. Den egna läran är den enda riktiga, och det finns ingen anledning att bepröva dess beståndsdelar. (Roth 2002: 86)

## Invandrare

1968 slog begreppet invandrare igenom i Sverige, men man hade svårigheter med att urskilja invandrare som kategori. (Svanberg & Tydén, 1994: 241) Det man inte tänkte på var att detta begrepp samlade en enorm mängd människor med vitt skilda sociala bakgrunder och som trots det skulle åtnjuta samma förmåner. Dessa människor hade givetvis olika förutsättningar och därmed olika behov för att kunna skapa sig ett liv i det nya landet. Denna typ av generalisering är en form av dold rasism, vare sig den är medveten eller omedveten. Alla invandrare har varken samma kultur, religion, språk eller etnicitet.

## Kulturessentialism

Förklarar kulturer som oföränderliga och desamma som de alltid har varit.

Ett sätt för kulturer att råka i konflikt är genom att definiera dem som essentialistiska. När något som egentligen är dynamiskt och i ständig utveckling ses som något essentialistiskt så kan det leda till missämja och konflikter. I takt med globalisering och mobilisering av människor så förändras kulturer och människorna som resultat.

## Makt och maktrelationer

Paulina de los Reyes, Diana Mulinari och Irene Molina beskriver främst två maktrelationer som de kopplar till feministiskt perspektiv. (2003: 12 ff) Jag väljer här att använda samma definition som de gör, men bredda den till en allmän definition till vad som menas med makt i denna studie. Författarna belyser främst två aspekter, där det första har att göra med materiella levnadsvillkor i form av försörjningsmöjligheter som grundas på bland annat utbildning. De

talar om människor, främst kvinnor, med utländsk bakgrund och hur deras tillträde till den svenska arbetsmarknaden begränsas, vilket medför hinder för människor att skaffa sig egen försörjning och ett självständigt liv. Detta ser de som indikatorer på att social klass och etnicitet utgör starka differentieringsgrunder mellan kvinnor i Sverige.

De beskriver även maktpositioner som diskursiva. Å ena sidan finns det berättelser som konstruerar kvinnlighet utifrån svenskfödda, vita, heterosexuella, välutbildade, medelklasskvinnor medan andra kvinnors erfarenheter marginaliseras eller ignoreras. (2003: 13) Å andra sidan ser författarna förekomsten av kvinnor och grupper av kvinnor från underordnade grupper berövas möjligheten att agera som subjekt genom att till exempel föra sin egen talan och artikulera egna politiska krav. (Ibid.)

Utav dessa två aspekter så kommer den andra aspekten vara den som beskriver vad som menas med makt och maktrelationer i denna studie. Trots att författarna beskriver detta ur ett feministiskt perspektiv så menar jag att det går att bredda och använda som beskrivning av alla människor i ett samhälle. Den specifika beskrivningen som fick utgöra kvinnligheten ovan kan även användas som beskrivning för den svenska normen i samhället. Se vidare under begreppsdefinitionen av normer.

## Normen

Normen beskriver den kategori människor som benämns som majoritet i samhället; ur ett materiellt och resursstarkt perspektiv. Människor som tillhör normen sätter standarden för främst synliga attribut för människor. De är en form av typexempel på hur andra människor i samhället skall vara.

Normen har en maktposition över andra grupper, som inte lever upp till de kriterier som finns. Dessa kriterier kan beskrivas som att en människa ska vara av manligt kön, svenskfödd, vit, heterosexuell, välutbildad, fysiskt frisk och tillhörandes medelklass. Passar människan in på dessa kategoriska beskrivningar så tillhör de normen, annars är de avvikande. Denna norm utgör det som ses som normalt i ett samhälle och tillåts tillträde till samhällets alla arenor, alla andra hittar inte, eller tillåts inte tillträde till arenorna på samma sätt.

Med normer menas alltså inte riktigt de normer som finns för hur människor beter sig i olika sociala sammanhang. Det innebär inte heller vilka normerande beteenden som accepteras på exempelvis arbetsplatser.

## Orientalism

En definition av orientalism finns att läsa i Edward Saids bok *Orientalism* (2004) som han menar att det är ett sätt att förhålla sig till Orienten som har sin grund i områdets specifika ställning i det europeiska Västerlandets historia. (2004: 63) Han menar även att orientalismen avser fler olika saker som alla hänger samman.

Orienten är enligt Said människors verk både som historiska och geografiska enheter. ”... människan gör sin egen historia. Det hon kan känna till är det hon har gjort.” (2004: 68). Det finns alltså ett motsatsförhållande mellan väst och öst, Occidentalismen kontra Orientalismen, och i detta motsatsförhållande så är det väst som är det utvecklade och framgångsrika samhället, medan Orienten blir det efterblivna och bakåtsträvande samhället. ”Förhållandet mellan Västerlandet och Orienten är ett maktförhållande, ett förhållande av dominans...” (2004: 69). Said menar att det finns en hegemoni som de europeiska idéskaparna använde för att betona den överlägsenhet som fanns/finns hos Väst gentemot Öst/Orienten, som de i Väst menade var efterblivet. (2004: 71).