

Malmö högskola  
Internationell migration och etniska relationer  
IMER 41-60  
VT 2006

# **Att definiera mångfald**

**– governmentalt som diskursivt ramverk för  
hur begreppet mångfald används i policydokument**

Författare: Lisa Moraeus & Kjerstin Klæboe  
Handledare: Dimosthenis Chatzoglakis

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>2</b>
<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>3</b>
<b>2. SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING.....</b>	<b>6</b>
2.1 SYFTE .....	6
2.2 FRÅGESTÄLLNINGAR .....	6
2.3 BEGRÄNSNINGAR .....	6
<b>3. METOD OCH MATERIAL.....</b>	<b>7</b>
3.1 DISKURS OCH DISKURSANALYS .....	7
3.2 MATERIAL .....	11
<b>4. TEORI.....</b>	<b>13</b>
4.1 GOVERNMENTALITET .....	13
4.2 IDENTITET.....	18
4.3 KULTUR & KULTURELL IDENTITET.....	19
4.4 ETNICITET.....	22
<b>5. GENOMGÅNG AV EMPIRISKT MATERIAL .....</b>	<b>24</b>
5.1 ÅHLÉNS .....	24
5.2 FÖRENINGSSPARBANKEN .....	27
5.3 AXFOOD.....	29
5.4 ASTRAZENECA .....	30
5.5 LASARETTET TRELLEBORG .....	32
5.6 LINKÖPINGS KOMMUN.....	34
5.7 DANSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM.....	35
5.8 FÖRSVARSMAKTEN.....	37
<b>6. ANALYS.....</b>	<b>39</b>
6.1 VARFÖR MÅNGFALD.....	39
6.2 ATT ADMINISTRERA MÅNGFALDEN.....	41
6.3 VILJAN ATT VETA .....	47
6.4 SUBJEKTPOSITIONER.....	48
6.5 AVSLUTANDE SAMMANFATTNING.....	50
<b>7. IDÉER ATT BYGGA VIDARE PÅ .....</b>	<b>52</b>
<b>8. REFERENSER OCH KÄLLOR .....</b>	<b>53</b>
8.1 SKRIVNA KÄLLOR:.....	53
8.2 INTERNETKÄLLOR: .....	54
8.3 MÅNGFALDSPOLICYDOKUMENT .....	54

## ***Abstract***

The essay is a discourse analysis of the term diversity (mångfald) in policy documents of companies and authorities, using Michel Foucault's concept of governmentality. The formation of subjects within a certain discourse, as Michel Foucault understands it, is a key to understanding the discourse of diversity in our time. The essay will show evidence of the discourse of diversity as part of the all-inclusive discourse of governmentality.

## **Sammanfattning**

Uppsatsen är en diskursanalys med mångfaldsbegreppet i fokus. Analysen genomförs genom en studie av texter – närmare bestämt mångfaldspolicys. Vi använder oss av Michel Foucaults diskursbegrepp, vilket vi redogör för i metodkapitlet. Foucaults definition av diskursanalys innebär att han arbetar med att kartlägga de diskurser som finns i samhället vid en given tidpunkt och inom ett givet område, och att se hur subjekt skapas inom dessa. Governmentaliteten är en sådan diskurs, på så sätt att Foucault ser denna som tillhörande vår tid, den moderna eran, och att den är övergripande för det samhälle vi lever i. Det finns emellertid en mängd olika diskurser, och det kan också finnas diskurser inom diskurser. Som vår analys kommer visa är mångfaldsdiskursen en diskurs inom governmentalitetsdiskursen.

I teorikapitlet redogör vi närmare för begreppet governmentalitet samt för begreppen identitet, kultur och etnicitet. För att komma åt diskursen kring begreppet mångfald undersöks åtta mångfaldspolicydokument i empirikapitlet. Användningen av mångfaldsbegreppet visar sig vara liknande i de olika dokumenten, men det finns skillnader, inte bara mellan dokumenten utan även inom samma dokument. Begreppet mångfald har en positiv klang och syftar till att arbeta för en *mer heterogen* organisation. Motivationen för att arbeta med mångfald är att arbeta för ickediskriminering, men också att göra företagen och organisationerna mer effektiva. Det finns en uppfattning om att mångfald leder till att organisationerna bättre kan utföra sin uppgift, oavsett om det handlar om ett företag med syfte att bli mer lönsamt eller en statlig organisation med syfte att serva medborgarna.

Genom att se på det empiriska materialet i ljuset av det som framkommer i teorikapitlet analyserar vi diskursen kring mångfald. Vi ser särskilt på de kategorier som skapas i diskursen, i synnerhet hur policydokumenten hanterar begreppen kultur och etnicitet. Genom användningen av dessa begrepp skapas subjektpositioner, som spelar en avgörande roll i skapandet av subjekt. Vi ser mångfaldsdiskursen som en del i en större, mer övergripande diskurs – governmentalitet – och att den därigenom säger någonting grundläggande om hur vi ser på samhället i vår tid.

## 1. Inledning

*Mångfald* är ett vanligt ord i samhällsdebatten. Begreppet dyker upp i många sammanhang, ofta kopplat till en diskussion om *integration* och *inkludering*.

Nationalencyklopedin definierar begreppet så här:

**mång`fald** subst. ~en ~er

ORDLED: *mång--fald-en*

1. stort och varierat antal: *en ~ arter; en läcker ~ av rätter; ~en av intryck var överväldigande*

BET.NYANS: i självständig anv. (ofta som pol. honnörsord): *den levande världens ~; säkra ~en i kulturutbudet; en möjlighet till ~ och spännande motsättningar*

KONSTR.: *en ~ (ngra), en ~ (av ngra)*

HIST.: sedan 1794; till **mångfaldig**

Källa: Nationalencyklopedin

Mångfald används också i en naturvårdskontext, för att diskutera bevarandet av flora och fauna – *biologisk mångfald*. Denna användning av begreppet kan vi förmoda är äldre än det begrepp som handlar om integration och inkludering, eftersom diskussionen om etnicitet och *etnisk mångfald* är förhållandevis ny, vilket vi kommer att visa. I *FN:s konvention om biologisk mångfald* definieras begreppet biologisk mångfald så här:

*”variationsrikedomen bland levande organismer av alla ursprung, inklusive från bland annat landbaserade, marina och andra akvatiska ekosystem och de ekologiska komplex i vilka dessa organismer ingår; detta innefattar mångfald inom arter, mellan arter och av ekosystem” (FN:s konvention om biologisk mångfald)*

En sökning på begreppet ”mångfald” i sökfunktionen på Regeringskansliets webbplats ger träffar inom båda kontexterna, bland de tio träffar som kommer överst i träfflistan handlar sex av träffarna om biologisk mångfald (Regeringskansliet 2006).

Det mångfaldsbegrepp som vi vill undersöka i den här uppsatsen syftar på människor, inte olika biologiska arter. Men det är just kopplingen till biologin som fick oss intresserade av begreppet. Vad är det egentligen som menas när begreppet används i debatten om integration och ickediskriminering? Vilken mening finns i detta begrepp, som verkar ha förflyttats från en biologisk kontext till en som handlar om olikheter mellan människor?

Enligt *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* är arbetsgivaren skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (Lag 1999:130).

Många organisationer, företag och myndigheter tar idag fram en särskild *mångfaldspolicy* som ibland konkretiseras i en *mångfaldsplan*. Ibland skrivs dokumenten ihop med företagets eller organisationens *jämställdhetspolicy/jämställdhetsplan*. En sökning på [www.google.se](http://www.google.se) på ordet mångfaldspolicy den 8 maj 2006 gav 9 690 träffar.

Paulina de los Reyes menar i *Mångfald och differentiering* att själva innebörden i begreppet mångfald hittills inte har diskuterats i särskilt stor utsträckning och "...knappt har berörts inom forskningen.". (de los Reyes, 2001:11). Ändå används begreppet som om alla var överens om vad det betyder. Begreppet mångfald är en del av den svenska diskursen kring integration. Vi ser det därför som intressant att analysera hur begreppet används och vilken betydelse som läggs i det. Begreppets betydelse är beroende av tolkningen av andra begrepp: Kulturell och etnisk mångfald kan tolkas på en mängd olika sätt, beroende på hur man tolkar begreppen kultur och etnicitet. Det är spännande att se om olika företag, organisationer och myndigheter använder begreppet på liknande sätt, eller om det finns olika sätt att tolka och använda begreppet mångfald.

Ordet mångfald är alltså allmänt använt och ofta kopplat till ett arbete för integration, lika rättigheter och möjligheter, ickediskriminering. Detta trots att innebörden fortfarande är relativt outforskad. Vi är intresserade av hur diskursen

kring begreppet mångfald ser ut och om det finns spår i mångfaldsdiskursen av en större, mer övergripande diskurs. Vi tror att exemplet mångfaldsdiskursen kan ge oss ledtrådar till hur vi ser på samhället i vår tid.

## **2. Syfte och Problemformulering**

### **2.1 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att undersöka mångfaldsdiskursen så som den gestaltas i mångfaldspolicys inom företag, organisationer och myndigheter. Genom att analysera dessa texter om mångfald kommer vi att undersöka om diskursen om mångfald är en del av en övergripande diskurs – det som Michel Foucault kallar governmentaltitet.

### **2.2 Frågeställningar**

Uppsatsen söker svar på följande frågeställningar:

- Hur ser diskursen om mångfald ut i mångfaldspolicydokument?
- Är mångfaldsdiskursen en del av en större governmentaltitetsdiskurs?

### **2.3 Begränsningar**

Den här uppsatsen är en textanalys som utgår från organisationers definitioner av mångfaldsbegreppet i policyform. Vi har inte tittat på de mångfaldsplaner som de flesta organisationer skapar för att konkretisera policydokumentet, inte heller på det praktiska arbete som organisationerna utför för att uppnå mångfald eller motverka diskriminering. Vi är inte ute efter att värdera policydokumenten eller säga någonting om organisationernas faktiska mångfaldsarbete. Inte heller i första hand att jämföra dokumenten sinsemellan, utan snarare att visa om det finns någon gemensam syn på mångfald som speglas i dokumenten.



### **3. Metod och material**

#### **3.1 Diskurs och diskursanalys**

Michel Foucault höll i april 1983 en föreläsning i University of California Berkeley, med titeln *The Culture of the Self*. Här resonerar Foucault bland annat kring frågan ”What are we now?” och konstaterar att *tanken*, det faktum att vi är *tänkande varelser* är en grundläggande utgångspunkt om vi vill besvara denna fråga. Som tänkande varelser är vi hela tiden på jakt efter *sanningen*. Dessutom förhåller vi oss till plikter, skyldigheter och lagar samt till *oss själva* och *de andra*. Foucault förklarar att hans olika forskningsprojekt handlar om att på olika sätt försöka analysera skapandet av oss själva genom att titta på våra tankars historia – *the critical history of thought*:

*I don't want to analyze what people think as opposed to what they do, /.../ but what they think when they do what they are doing. What I want to analyze is the meaning they give to their own behaviour, the way they integrate their behaviour in general strategies, the type of rationality they recognize in their different practices, institutions, models and behaviour (Foucault, 1983).*

Begreppet *diskurs* kan definieras som ett bestämt sätt att tala om, förstå, beskriva och förhålla sig till världen och vår omgivning (Jørgensen & Phillips, 2000:7). Diskurs innebär en icke-essentiell fixering av de språkliga tecken vi använder oss av, så att ett ramverk skapas som är bestämmande för vad vi kan tala om, hur vi talar, vem som kan tala, vem vi kan tala till samt vad som tillskrivs betydelse, det vill säga som kan anses vara giltigt och ha mening. Det handlar om språkliga mönster som ”dikterar” såväl tänkande som handling. Diskurser är konstruerade och har ingen essens; de är föränderliga och under ständig konstruktion. Men eftersom diskurser är ett resultat av kollektiva sociala processer är diskursiva förändringar något som kommer till i mycket långsamt tempo. Detta gör att diskurser lätt uppfattas som fasta och självklara (Jørgensen & Phillips, 2000:12).

Denna definition av diskurs bygger på uppfattningen om att när människor kommunicerar språkligt är de inte kapabla att ge en neutral bild av världen. Människan är inkonsekvent och språket kan därför inte neutralt spegla yttre eller inre

förhållanden (Alvesson & Skoldberg, 1994:281). Vårt språk, det vill säga alla former för språklig praktik i muntliga och skriftliga sammanhang, speglar inte en redan existerande verklighet, utan är representationer som aktivt är med att skapa och förändra vår omgivning, våra identiteter och våra sociala relationer. Det är människorna själva som genom språket skapar den sociala värld som omger dem. Vår uppfattning av verkligheten är med andra ord inte en objektiv sanning. Verkligheten är enbart tillgänglig för oss genom de kategorier vi skapar (genom språket). Att försöka få svar på om något är absolut sant eller falskt blir utifrån en sådan synpunkt meningslöst, eftersom ingen kunskap kan ses som självklar.

Kunskap produceras inom, och producerar, olika diskurser som i sin tur är förankrade historiskt och kulturellt (Jørgensen & Phillips, 2000:11). Detta sker genom social interaktion, där gemensamma sanningar konstrueras, och där sant och falskt är något som förhandlas fram. Detta innebär i sin tur att det inom en bestämd diskurs, en bestämd världsbild, skapas en uppfattning om vissa handlingar som naturliga, medan andra anses falla utanför normen och framställs som otänkbara. Trots att diskurser är socialt konstruerade och därmed flytande, uppfattas dessa därmed som relativt reglerade och låsta. För individer innebär detta att när de rör sig inom en given diskurs begränsas deras val av identitet och i vilken grad deras språkliga uttryck tillskrivs någon mening (Jørgensen & Phillips, 2000:12).

En diskurs består inte enbart av muntligt och skriftligt språkbruk. Framförallt reglerar den hur vi kan förstå, ordna, utestänga, inkludera och strukturera kunskap. Frågan om vem som dikterar ”reglerna” för en given diskurs och vilka konsekvenser diskursiva avgränsningar leder till, för oss in på frågan om maktförhållanden inom diskurser. I en diskursanalys är teori och metod sammanlänkade, och eftersom Michel Foucaults governmentaltetsbegrepp till stor del kommer att ligga till grund för den kommande analysen ser vi det som naturligt att också ta hjälp av Foucaults teorier gällande diskurs och makt (Jørgensen & Phillips, 2000:10).

I likhet med den diskursteori vi just redogjort för anser inte heller Foucault att kunskap enbart är en spegling av verkligheten. *Sanningen* är enligt honom en diskursiv konstruktion och det är olika kunskapsregimer som anger vad som är sant eller falskt. Det intressanta är att försöka blottlägga strukturerna inom de olika

kunskapsregimerna, det vill säga dels reglerna för vad som överhuvudtaget får sägas och vad som är otänkbart, och dels också reglerna för vad som anses sant och falskt (men inte vad som *faktiskt är* sant eller falskt). Trots oändliga möjligheter att skapa utsagor, så är realiteten att de utsagor som skapas inom ett bestämt område är ganska likalydande och repetitiva. De historiska reglerna för diskurserna sätter snäva gränser för vad som kan sägas (Jørgensen & Phillips, 2000:20).

För Foucault är diskurs nära sammanvävt med *makt*. Makt är i detta sammanhang inte något som någon besitter, utan något som utövas. Foucault ser diskurser som en avgränsning där diverse maktviljor uttrycks. Vissa handlingar konstruerar ramarna, det vill säga det meningsunderlag, de subjekt och de identiteter, som vidare handling utgår från. Det mönster som utgör diskursen skapas, upprätthålls och formas genom dessa maktviljor. Deras definition av verkligheten blir gällande. De metoder för styrning och ledning som är eller görs gällande, även de mest humana sådana, betraktas med andra ord enligt denna uppfattning av diskurs som maktinstrument (Alvesson & Sköldberg, 1994:306). Detta eftersom det alltid handlar om att individens handlingar på olika sätt betingas och begränsas i och med att det finns sociala mönster och regler för det språkliga yttrandet. Det är genom makten som vår sociala omgivning skapas, det vill säga som objekt urskiljs och får karakteristika och relationer till varandra. Makten är således både produktiv och begränsande. Det är makt som skapar och definierar vår sociala verklighet, men det är också makten som gör att verkligheten ser ut och kan omtalas på vissa sätt medan andra möjligheter utestängs (Foucault i Burchell et al, 1991:53-72).

Foucault ligger bakom diskursanalysens uppfattning att *subjektet* skapas i diskurser. Han har i sin tur påverkats av Louis Althusser's teorier om *interpellation*; den process varigenom språket konstruerar en social position för individen och därmed gör henne till ett subjekt (Jørgensen & Phillips, 2000:22). Både Foucault och Althusser anser att samtidigt som diskurser skapar bestämda subjektspositioner, så *accepterar* individen också dessa. Det är ett förhållande mellan det Foucault refererar till som *subjektifiering och subjektion*. Diskursen skapar positionerna, det vill säga subjektifierar, individen accepterar dessa på olika sätt, vilket innebär subjektion. Individer interPELLERAS inte enbart in i en enda subjektsposition. Eftersom det finns en

rad diskurser produceras också en rad olika subjekspositioner inom dessa, och en individ kan därmed ställas i olika, kanske motstridiga positioner.

Judith Butler beskriver i introduktionen till *The Psychic Life of Power* hur hon tolkar Foucault när det gäller makt och skapandet av subjekt:

*We are used to thinking of power as what presses on the subject from the outside, as what subordinates, sets underneath, and relegates to a lower order. This is surely a fair description of part of what power does. But if, following Foucault, we understand power as forming the subject as well, as providing the very condition of its existence and the trajectory of its desire, then power is not simply what we oppose, but also, in a strong sense, what we depend on for our existence and what we harbor and preserve in the beings that we are (Butler, 1997:2).*

Foucaults teorier skiljer sig från andra teoretikers uppfattningar av diskurs bland annat på en viktig punkt. Medan Foucault ser diskurserna som bestämmande för individen, och att individen med det är decentraliserad, anser till exempel kritisk diskursanalys att det är individen som styr diskurserna på ett produktivt sätt.

Foucaults uppfattning är att diskurser inte enbart handlar om språk i form av text och tal. All praktik är diskursiv; alla diskurser är materiella. Detta innebär att all praktik och alla strukturer; exempelvis infrastruktur, institutioner, ekonomi osv, är olika former av diskurs. Diskursen är med andra ord fullständigt konstituerande för vår värld.

Foucaults uppfattning av diskurs innebär att han i diskursanalysen arbetar med att kartlägga de diskurser som finns i samhället vid en given tidpunkt och inom ett givet område, och att se hur subjekt skapas inom dessa. Governmentaliteten är en sådan diskurs, på så sätt att Foucault ser denna som tillhörande vår tid, den moderna eran, och att denna är övergripande för det samhälle vi lever i. Det finns emellertid en mängd olika diskurser, och det kan också finnas diskurser inom diskurser. Som vår analys kommer visa är mångfaldsdiskursen en diskurs inom governmentalitetsdiskursen.

Olika diskurser möts hela tiden, och det är oundvikligt att de ibland hamnar i motsatsförhållande till varandra. När det sker sätts en förhandling igång gällande vilken diskurs som ska gälla i en given situation, det vill säga som ska få tolkningsföreträde.

I en diskursanalys är inte det övergripande syftet att försöka hitta vad som är *sant* eller *falskt*. Istället ställs frågor om vilka hållningar som uttrycks i vilka sammanhang, hur utsagor är konstruerade, i vilka sammanhang dessa ingår och vilken funktion de fyller. Det är inte språket som är det intressanta, utan snarare de sociala följder det får när världen framställs på ett bestämt sätt.

Vi kommer i den här uppsatsen att analysera vårt empiriska material med hjälp av Foucaults diskursanalys och det teoretiska bakgrundsmaterialet som presenteras i kapitel 4. Diskurser är till sin natur undflyende och analysen blir i högsta grad kvalitativ och subjektiv. Vi hoppas kunna visa hur subjektspositioner skapas inom och genom mångfaldsdiskursen och koppla mångfaldsdiskursen till en mer övergripande governmentalitetsdiskurs. Det är inte självklart att någon annan med samma empiri och teoretiska underlag skulle komma fram till samma slutsats. Det ligger i metodens natur att resultaten av vår studie påverkas av oss som forskare, den bakgrund och de synsätt som vi bär med oss.

### **3.2 Material**

Vi har utgått ifrån hur följande organisationer definierar mångfald:

- Åhléns
- FöreningsSparbanken
- Axfood
- Astra Zeneca
- Utbildningsförvaltningen i Stockholms stad
- Linköpings kommun
- Danshögskolan i Stockholm
- Försvarsmakten

Av organisationerna är fyra statliga eller kommunala medan fyra är privata företag. Vi kan inte säga om deras sätt att definiera mångfald är representativa för organisationer i Sverige, men de är exempel på hur organisationer kan tolka och använda mångfaldsbegreppet. Vi har använt oss av organisationernas mångfaldspolicydokument.

Vi har samlat in materialet genom att söka på ordet ”mångfaldspolicy” på internet med hjälp av sökmotorn Google ([www.google.com](http://www.google.com)). Vi har ur träfflistan valt ut organisationer som har sin mångfaldspolicy tillgänglig på sin hemsida. Det är betydligt lättare att hitta mångfaldspolicys för statliga/kommunala organisationer på internet. För att se om det finns någon skillnad i hur statliga/kommunala respektive privata organisationer definierar mångfald har vi ändå valt ut fyra ur varje grupp. Urvalsprocessen kan sägas vara slumpmässig – vi har inte utgått ifrån några särskilda kriterier för att välja ut organisationerna utan har använt oss av organisationer som kommit högt i Googles träfflista.

## 4. Teori

### 4.1 Governmentalitet

*Governmentalitet* (översatt från det franska *governmentalité* och det engelska *governmentality*) är ett begrepp utarbetat av den franske filosofen Michel Foucault. Som vi såg i avsnittet om diskurs ses diskursiva strukturer som historiskt förankrade och föränderliga. Detta gäller även *governmentalitet*sdiskursen. Denna är enligt Foucault kännetecknande för den tid vi lever i, det vill säga den moderna eran. Foucault har här påverkats av den tyske filosofen Martin Heidegger (Dreyfus och Rabinow, 1983), som säger att varje enskild era domineras av en egen övergripande diskurs, eller *ontologi*; en egen uppfattning av verkligheten. Denna diskurs ”*holds complete dominion over all the phenomena that distinguish the age*” (Heidegger, 1977:115). Om *governmentalitet*en är vår tids ontologi, vår tids övergripande diskurs, innebär detta att alla fenomen som är karakteristiska för denna era, som hur vi organiserar vårt samhälle, är formade efter detta sätt att se världen.

Heidegger menar att det som särskilt kännetecknar den moderna eran är att vi betraktar världen som en bild – en världsbild – som innehåller allt och alla. Det är omöjligt att existera utan att förhålla sig till världsbilden, sätta in sig själv i världsbilden. Denna världsbild är inte en bild av världen, det är inte en kopia eller en avbild av en verklighet som finns utanför bilden. Istället talar Heidegger om just det faktum att vi *uppfattar världen som en bild*: ”Hence world picture, when understood essentially, does not mean a picture of the world but the world conceived and grasped as a picture.” (Heidegger 1977:129). En viktig komponent i konstruktionen av världsbilden är *kunskap*. Denna kunskap går inte att bortse från – så fort du fått kännedom om världsbilden så tvingas du förhålla dig till den – du sätter in dig själv i bilden (Heidegger 1977:129-139). För att närma sig vad Heidegger menar med världsbilden kan vi fundera över kunskapen om vad vi bör äta. När du väl *vet* att det finns farliga transfetter i chips, kan du inte längre bortse från detta. Även om du gör motstånd och äter chips trots transfetterna, så bekräftar du och förhåller dig till kunskapen. Du – och din chipspåse – finns med i världsbilden. Någon väg ut finns inte.

Foucault har utvecklat governmentaltetsbegreppet för att försöka förklara hur han uppfattade att makt, vetande och subjektivitet utgör grunden för de maktformer, de mekanismer för kontroll, som han ansåg kännetecknar och är regerande i det moderna samhället, det vill säga som är inbyggda i den moderna samhällsstrukturen.

Några av de viktigaste formuleringar som upplysningstiden förde med sig och som förväntades utgöra grunden för det moderna samhället handlade om frigörelse och frihet. Frihet från feodal makt och förtryck, frihet från en dogmatisk religionssyn, frihet för individen och för folket. Upplysningstiden ansågs handla om ett frigörelseprojekt som bidrog till en upplösning av förtryckande maktstrukturer. Enligt Foucault stämmer emellertid inte denna uppfattning överens med den faktiska samhällsutvecklingen (Foucault, 1976:102-111,158). Hans teori är istället att *nya disciplinerande* maktstrukturer och maktmekanismer har uppstått, som tränger genom alla samhällets områden och når ända in till, och reglerar, den enskilde individens privata sfär. Det är en maktform som är knuten till *kunskap*.

Kanske är det enklare att närma sig Foucaults governmentaltetsbegrepp om vi ser på vilka komponenter det består av, nämligen *govern* och *mentality*. *Govern* innebär att styra, kontrollera, behärska, regera eller bestämma. *Mentality* kan enklast översättas med mentalitet (Engelsk stor ordbok). Vi ser att den sammansatta termen har att göra med en form för kontrollmentalitet. Thomas Hylland Eriksen beskriver governmentaltet som ”*en styringsform som er blitt en del av mentaliteten*”(Eriksen, 2004). Det handlar om ett sätt att tänka, orientera sig och betrakta världen. Det är en modern form av makt och social kontroll som klart skiljer sig från makt i traditionell mening, det man skulle kunna kalla *uppifrån-och-ner-makt*. Kännetecknande för den traditionella makten är en härskande elit som försöker styra samhällsmedborgarna. Detta sker bland annat genom att visa vad konsekvenserna kan bli för individer som inte lyder. Eliten, eller de som styr, straffar de odisciplinerade hårt och fysiskt. Det är inte enbart hot om våld, utan faktiskt våld. Denna maktform är repressiv. Genom förbud, lagar och regler säger makten *nej* och beskriver de riktlinjer som måste följas. Den traditionella maktformen har liten möjlighet att kontrollera varje enskild individ. Det makten säger följs främst på grund av rädsla, men makten är inte knuten till en rationalitet som gör att befolkningen själv önskar denna kontroll. Detta har att göra med att denna form för makt/styre inte kopplas samman med kunskapsproduktion.



Den *moderna* makten vill också säkra social ordning, men med andra medel än den traditionella. Det handlar om att makten är närvarande i vardagen, på ett rutinmässigt och normaliserat sätt. Den moderna makten är både baserad på och producerar kunskap. Vetenskaplig kunskap produceras inom expertsystem, det vill säga det skapas expertområden där kunskap om människan produceras. Denna kunskap internaliseras av samhällsmedborgarna genom ett stort antal disciplinerande institutioner (exempelvis skolan, familjen, sjukhus, osv). På så sätt tränger makten djupt in i vardagen och formar moderna människors normer, värderingar, handlingar och uppträdande i förhållande till dem själva och omgivningen. Denna form av makt säger inte nej, utan *ja*. Den säger inte vad vi *inte får* göra, utan vad vi *bör* göra (Foucault, 1976:102-107).

Makten utövas alltså inte längre genom förbud och påbud. Det är snarare så att makt utövas genom normer som produceras, reproduceras och upprätthålls genom normaliserande kunskap och kunskaps tekniker. Normer är vidare inte statiska, utan relationella, vilket innebär att de förändras och reproduceras genom interaktion.

Kanske är det lättare att förstå hur Foucaults maktbegrepp genom att tänka på det engelska ordet för makt – *power*. Ordet *power* kan ju också användas om till exempel elektricitet. Det är en sådan makt Foucault talar om, ifall vi förstår honom rätt – en stark kraft som finns överallt, påverkar allt och kan användas av alla.

Foucault understryker maktens relationella karaktär när han försöker förklara hur den opererar i förhållande till *motstånd*. Att göra motstånd mot makten innebär inte att lösriva sig från denna; motståndet kan existera enbart som en andra sida av makten. Foucault skriver: ”Definitionsmässigt kan de (olika sorters motstånd, vår anm.) bara existera inom maktrelationernas strategiska fält (...) De (motstånden, vår anm.) är andra sidan i maktrelationerna; de finns med där som den okuvliga motparten” (Foucault, 1976:106) Motståndet är med andra ord inbakat i maktrelationen.

Foucault ser de moderna humanvetenskapernas roll, det vill säga de vetenskaper som på ett eller annat sätt gör människan till objekt för kunskap (som demografi, sociologi, medicin, osv.) som avgörande för organiseringen av det moderna

samhället. Kunskap och makt är här beroende av varandra, genom produktion av kunskap om befolkningen i ett samhälle utövas det kontroll, och genom kontrollen produceras i sin tur också ny kunskap (Stanford Encyclopedia of Philosophy).

Utvecklingen av humanvetenskaperna från och med 1800-talet ledde till etablerandet av en rad kunskapsformer och tekniker som gjorde det möjligt att beräkna det 'normala'. Det blev möjligt, och önskvärt, att upprätta normalindex för till exempel livslängd, ekonomisk tillväxt, sexualitet, vikt osv., beräkningar gjorda genom statistiska undersökningar av befolkningen (Foucault i Burchell et al, 1991:99). Genom att ställa upp det 'normala' blev det i sin tur möjligt att hitta det 'onormala'; det som låg utanför ramen av det som kunde betraktas som ett 'vanligt' tillstånd.

Normalisering är här inte lika med standardisering. Det handlar snarare om att vissa normer ses som givna utgångspunkt när vi försöker få människor att reflektera över ett bestämt fenomen, eller försöker jämföra våra handlingar med viss kunskap. Det handlar alltså inte om att normer tvingas på människor, utan om att individer själva subjektiverar sig, det vill säga inrättar och anpassar sig, i relation till dessa normer.

Till grund för den moderna makt- eller kontrollformen ligger därmed befolkningens och individens kapacitet att handla. Det vill säga vår förmåga att ta ställning till kunskap, och att eventuellt handla, till exempel förändra oss, utifrån denna. På så sätt lyckas makten främja ett bestämt beteende för människor i en given kontext.

Governmentalitet kan utifrån detta förstås som en form för decentraliserad makt, en indirekt styrform som omfattar såväl enskilda individers självkontroll som kontrollen av en hel befolkning. Det handlar om olika tekniker för maktutövning som hänger samman med en specifik form av kunskap (Lundstedt, 2005). Det är en makt där samhällsmedborgarna själva är aktiva i styrningen/kontrollen av sig själva, på så sätt att dessa internaliserar kunskap där de får förståelsen att kontrollen är till deras egen eller omgivningens bästa.

Detta är i sin tur relaterat till Foucaults begrepp biomakt, som kort innebär att produktionen av kunskap inom givna (expert-) områden (exempelvis hälsa) läggs till grund för denna decentraliserade maktutövning, legitimerad genom hänvisning till liv, det vill säga upprätthållandet av liv (bio = liv). Den praxis som i moderna

samhällen är knuten till inhämtning av kunskap med målet att administrera befolkningen, ses av staten som en möjlighet att få inblick i eventuella problem inom befolkningen. Denna vetenskap är i sin tur nödvändig att erbjuda lösningar på problemen, så att samhällets och befolkningens existens (liv) kan säkras. Lösningarna består i en mängd hjälpmedel som etableras, ofta i form av åtgärds paket. Till exempel kan en vetenskaplig undersökning komma fram till att kunskapsnivån bland ungdomar på landsbygden är lägre än genomsnittet i landet. Detta skulle kunna följas upp genom att experter inom utbildningsområdet tillsattes för att utarbeta en utbildningsreform staten kan lansera för att komma till rätta med problemet (Foucault, 1976:137-158).

Med biomakt och governmentalitet försöker Foucault beskriva den nära förbindelse mellan vikten av att administrera befolkningen och de etablerade expertområdenas kunskapsproduktion och åtgärds paket. Det viktiga är att försöka se hur maktmekanismerna faktiskt opererar, och vilka konsekvenser detta leder till. All kunskap om befolkningen och individen som produceras och ligger till grund för och legitimerar styrningen är, trots hänvisning till livet och befolkningens bästa, långt ifrån frigörande enligt Foucault. Det är inte större frihet som uppnås. Det handlar snarare om disciplinering (Gordon i Burchell et al, 1991:3-5, samt Foucault i samma, 101-102). Genom hänvisning till vetenskaplig kunskap kan människor ledas i en viss riktning gällande handlingar och hållningar. Genom att presentera trovärdiga, sannolika konsekvenser av bestämda handlingar styrs människor till att göra val som inom diskursen ses som önskvärda.

Maktens huvudsakliga intresse är befolkningen. Denna styrs indirekt genom det Foucault kallar säkerhetsapparat. Disciplineringen, det indirekta styrandet, sker med hänvisning till befolkningens säkerhet (Foucault i Burchell et al, 1991:99, 102). Befolkningen, det vill säga befolkningens välfärd, är både mål och medel för styrningen. Ett problem med detta sätt att styra som Foucault har intresserat sig för handlar om de individer och grupper som inte klarar att styra sig själva. Vad gör samhället med dem?

## 4.2 Identitet

Gerd Baumann beskriver *identitet* som *konstruktiv*. Samtidigt påpekar han att det identitetsbegrepp som används i vardagliga samtal och i media, främst i beskrivningar av minoriteter, snarare är *essentialistiskt*. Denna essentiella diskurs präglar också politisk retorik. Baumann menar att vi som akademiker/forskare inte helt kan förkasta det essentiella identitetsbegreppet, eftersom det är verklighet för många människor och därmed för det samhälle som studeras. Istället bör vi fråga oss varför detta sätt att se på identitet är giltigt. Baumann tar upp flera möjliga förklaringar. Människor behöver känna tillhörighet till en grupp, menar han. Identiteten som konstruerad och föränderlig ger inte den känsla av trygghet som grupptillhörighet kan ge. En annan anledning att tala om identitet som essentiell kan vara att man vill åberopa rättigheter för en grupp människor (Baumann, 1999:91).

*Identitet* kommer från det nylatinska *identitas*, som är en avledning av *idem*, som betyder *samma*. Detta kommer i sin tur från det indoeuropeiska *sems* som egentligen betyder *en* eller *ensartad* (Gørtz, 2001). Detta innebär att begreppet består av två komponenter som står mot varandra. Ordet både inkluderar och stänger ute, på så sätt att det innehåller både absolut likhet och absolut olikhet. Denna paradox stämmer väl överens med de motsättningar begreppet omges med i praktiken.

Identitet handlar både om hur vi som individer uppfattar oss själva, och hur andra uppfattar oss. Enligt sociologen Anthony Giddens handlar identitet om ”*de uppfattningar människor har om vem de själva är och vad som är viktigt och meningsfullt för dem*” (Giddens, 2003:43). Giddens skiljer mellan två grundläggande typer av identitet: den sociala och den personliga.

*Social identitet* visar de kännetecken en individ tillskrivs av andra. De egenskaper och drag som omgivningen anser betydelsefulla avgör vilken kategori en individ placeras i av andra. Utifrån detta kan någon betraktas som mor, svensk, muslim, bagare, homosexuell och/eller någonting annat. Människor med liknande kännetecken placeras följaktligen i samma kategori, vilket ger sociala identiteter en kollektiv aspekt och markerar att en individ är *lika* eller *samma* som de andra.

*Personlig identitet* handlar däremot om det som skiljer individer från varandra och gör att en person kan uppfattas som unik. Den personliga identiteten utvecklas genom ett samspel mellan individen och samhället, och formas inom ramen av den handlingsförmåga och frihet, samt de valmöjligheter som omger en människa (Giddens, 2003:44).

Giddens definition gör klart att identitet handlar om avgränsningar och kategorisering. Kategorisering kan ses som ett verktyg för att skapa mening gentemot den rådande omgivningen. Det är nödvändigt för vår kunskap om vem vi är och var vi befinner oss, det vill säga vår roll i förhållande till det som omger oss (Eriksen, 1997:34-35). Socialantropologen Thomas Hylland Eriksen framhåller att identitet är något situationsbestämt, något som skapas genom sociala relationer. Att säga någonting om vad man *är*, innebär att man samtidigt definierar vad man *inte* är. Identifikation handlar därför om gränsdragning och dikotomier. Ett ”vi” kan enbart existera i relation till ett ”dem”, på samma sätt som ett ”jag” alltid existerar i relation till någon annan. Individer bär dessutom på ett flertal olika positioner och identiteter (Eriksen, 1997:36).

### **4.3 Kultur & kulturell identitet**

Trots att *kultur* är ett begrepp som används flitigt i såväl vetenskapliga som vardagliga sammanhang är det inte okomplicerat att definiera. Thomas Hylland Eriksen har sagt att *kultur* nog kan sägas vara det samma för socialantropologin som *energi* är för fysiken: ingen kan ge en fullgod definition av det, men ingen kan heller klara sig utan (Eriksen, 1997:55). Gerd Baumann anser att begreppet är ett av de mest förvirrande och komplexa som forskare kan använda sig av, då det ofta används på olika sätt i vetenskapliga jämfört med i andra sammanhang. Kultur har haft och har en grundläggande roll inom socialantropologin som analytiskt verktyg för att förstå socialt liv (Baumann, 1999:9). Därifrån har begreppet spridit sig både till den politiska och till den vardagliga arenan, där det har blivit en hörnsten inom offentlig diskurs gällande exempelvis etniska minoriteter, utan att termens vetenskapliga meningsinnehåll nödvändigtvis har följt med (Baumann, 1999:9).

Kultur används i socialantropologisk betydelse för att beskriva en mängd värderingar, ritualer, traditioner och sedvänjor som skapas av människor för att förstå, tolka och ge mening i världen. I linje med denna syn räknas även erfarenheter samt existens- och livsvillkor som en del av en kultur (Kultur, 2005). Kulturbegreppet används på flera olika sätt, men i regel handlar det om att försöka kategorisera och dela in. En kultur definieras mot en annan, vare sig det handlar om nationell, etnisk, ungdoms- eller populärkultur, eller någonting annat. Kulturbegreppets relationella natur för oss tillbaka till identitetsbegreppet. Att kategorisera eller identifiera i kulturella termer innebär att individer tillskriver sig själva, eller av omgivningen tillskrivs, en kulturell identitet.

Kulturell identitet används som term för att kategorisera i förhållande till nation, etnicitet, religion, livsstil, eller plats/region (Kulturell identitet, 2005). Med kulturell identitet menas här de olika sätt som människor definierar och positionerar sig själva utifrån föreställningar kring kultur och kulturella skillnader (Kulturell identitet, 2005). Kulturell identitet kan i huvudsak betraktas utifrån två olika synsätt: essentialistiskt (primordial/ursprungligt) respektive konstruktivistiskt.

Enligt ett essentialistiskt synsätt är kulturell identitet någonting medfött och oföränderligt. Det är något som finns ”i blodet”; som är givet från början och som individen inte kan skilja sig ifrån. Antropologen Clifford Geertz är en representant för denna syn. I sin artikel ”Primordial Ties” (Geertz i Hutchinson & Smith, 1996:40) lyfter han fram den oförklarligt starka känslan av gemenskap som individer känner till den egna gruppen, och som han menar skiljer denna typ av tillhörighet från, till exempel, tillhörighet baserat på klass. Uppfattningen om ett gemensamt ursprung, ras<sup>1</sup>, språk, religion eller seder; och/eller en uppfattning om gemensamt ursprung i ett specifikt geografiskt område, är fenomen som kan skapa en oerhört stark känsla av tillhörighet till en viss grupp. Denna känsla kan upplevas som någonting naturligt, som ett band som är fast och oföränderligt.

---

<sup>1</sup> Vi är medvetna om problematiken som omger ras som begrepp, och använder det här enbart för att återge Geertz uppfattning av kulturbegreppet. Vi sluter oss till Hylland-Eriksens uppfattning av att begreppet, om än utdaterad, kan vara viktigt att ta med i sammanhang där man vill förklara hur detta styr människors handlingar (Eriksen, 1993:13).

En fördel med denna teori är att den erbjuder människor en fast identitet och en känsla av tillhörighet oavsett sociala omständigheter. Det kan ge en känsla av trygghet, säkerhet och känslomässig tillfredsställelse att känna sig som en del av en större helhet (Clark & Petersson, 2003:8). Men alla får inte plats inom denna gemenskap. Det är ett fenomen som kan liknas vid ett omvänt kylskåp: det skapar värme inåt men kyla utåt (Eriksen, 2004:8).

Enligt ett konstruktivistiskt synsätt är kulturell identitet någonting dynamiskt och föränderligt. Identitetsbyggande ses som en ständigt pågående process som skapar och omskapar, och där omständigheter såsom historiska händelser, sociala relationer samt valfrihet har stor betydelse (Kulturell identitet, 2005). Den kulturella identiteten ses i denna mening som en social konstruktion. Det finns ingenting kulturellt ”äkta” eller ”autentiskt”, utan kulturell identitet är något som kan ändras med sammanhanget; det är ingenting fixerat som bestäms av ett visst ursprung. Identitet är således både dynamiskt och föränderligt.

Det konstruktivistiska synsättet står sig numera starkast inom den vetenskapliga forskningen, men Gerd Baumann anser att det inte är så enkelt att det bara handlar om ett val mellan en falsk och en sann kulturteori (Baumann, 1999:90). Vi får inte glömma bort att människor verkligen upplever att det finns en essens som ger upphov till deras identitet. För att förstå detta är det nödvändigt att inse att det essentialistiska synsättet har något att erbjuda; om det så är en känsla av stabilitet, kulturell enhet eller identitet, eller en bättre utgångspunkt för att kunna hävda sina rättigheter i det omgivande samhället (Baumann, 1999:91). Enligt Baumann står teorierna egentligen inte i motsatsförhållande till varandra, eftersom essentialistisk identitetsretorik har en inbyggd konstruktivism, på så sätt att den försöker återskapa det förgångna. Det kan därför vara mer givande att se essentialistisk och konstruktivistisk teori som två olika *diskurser* istället för teorier. På så sätt kan vi fånga hur människor genom språk och handling förhåller sig till kultur. Det som kommer fram är att människor handlar situationellt, och därför i liten grad förhåller sig till en statisk praxis när det gäller kulturell identitet.

Baumanns poäng är att människor kommunicerar kultur som något essentiellt eller konstruerat beroende på vad de kan uppnå i en given situation.

#### 4.4 Etnicitet

Begreppet *etnicitet* omges av samma definitionssvårigheter som kultur, och begreppen är dessutom sammanlänkade. Etnicitet handlar om att identifiera sig med, och ha en känsla av tillhörighet till, en grupp som definierar sig utifrån kulturella termer (Etnicitet, 2006). Kultur är enligt denna definition inbyggt i etnicitetstermen. Andra definitioner undviker emellertid att specifikt koppla etnicitet till kultur. Till exempel definieras etnicitet enligt Macmillan Dictionary of Anthropology som något som handlar om identifiering av, och med, en given grupp eller kategori människor, och underliggande eller uppenbara kontraster mellan denna och en annan grupp eller kategori (Seymour-Smith, 1986). Enligt Hylland Eriksen handlar etnicitet om relationer: ”Termen 'etnicitet' refererar till förhållanden mellan grupper vilkas medlemmar betraktar sig själva som särskilda” (Eriksen, 1993:15). Det är någonting som uppstår när grupper som ser sig själva som kulturellt olika möts. Utan mötet finns ingen etnicitet, det vill säga en *vi – dem-dikotomin* är en förutsättning för etnicitet (Eriksen, 1993:21). Bara i den mån kulturella skillnader uppfattas som viktiga, och görs relevanta, innehåller sociala relationer ett etniskt element (Eriksen, 1993:22).

Etnicitetsbegreppet har sitt ursprung i grekiskans *ethnos*, vilket har använts i flera olika betydelser. Gemensamt för alla användningsområden är att det alltid har handlat om att beskriva ett antal människor eller djur med gemensamma kulturella eller biologiska karakteristika, som lever och handlar likartat och tillsammans. Ethnos användes av de gamla grekerna för att beskriva andra befolkningsgrupper som, i likhet med djur, hade sin tillhörighet i grupper skilda från ens egen grupp. Ordet användes konkret för att skilja greker från icke-greker, i betydelsen greker som norm, icke greker som perifera och barbariska (Hutchinson & Smith, 1996:4).

Etnicitet beskriver med andra ord det som grupper av människor har, eller upplever att de har, som gör att de skiljer sig, eller upplever att de skiljer sig, från andra grupper i termer av kultur, språk m.m.

I etnicitetsbegreppets historiska bakgrund hittar vi alltså, förutom betydelsen folkgrupp som skiljer sig från en annan folkgrupp, också en underliggande värdeladdad betydelse, där de som beskrivs som etniska tillskrivs lägre värde än



de som tar sig rätten att beskriva. Denna betydelse förklarar ursprunget till ytterligare en term, nämligen *ethnocentrism* (Hutchinson & Smith, 1996:5).

## **5. Genomgång av empiriskt material**

Här går vi igenom de mångfaldspolicys som utgör empirin. Framför allt försöker vi beskriva hur begreppet mångfald definieras samt vilken motivation de olika organisationerna har för att arbeta med mångfald.

Vi har tittat på följande privata företag:

- Åhléns
- FöreningsSparbanken
- Axfood
- AstraZeneca

samt följande statliga eller kommunala organisationer:

- Lasarettet i Trelleborg
- Linköpings kommun
- Danshögskolan i Stockholm
- Försvarsmakten

Vi kommer framöver att kalla alla dessa företag, myndigheter och organisationer för just *organisationer*.

### **5.1 Åhléns**

Åhléns mångfaldspolicy börjar med att mycket kort definiera begreppet mångfald i arbetslivet och beskriva lagen om etnisk diskriminering. Företagets definition av mångfald lyder: ”Mångfald i arbetslivet handlar om att tillvarata mänskliga resurser.”

Enligt Åhléns är mångfald alltså någonting som företaget ska vinna på: det finns mänskliga resurser som ska tillvaratas och mångfald är en metod för att tillvarata dessa resurser. Åhléns tar även upp lagen om etnisk diskriminering.

I policyn finns sex mål under rubriken ”Åhléns plan för mångfald innebär:”.

Samtliga av dessa mål speglar hur organisationen väljer att se på mångfald:

1. Att skapa insikt hos chefer och medarbetare om värdet av mångfald.

2. Att öka kompetensen om olika kulturella beteenden och språk bland alla anställda.
3. Att ta tillvara all den kompetens som finns tillgänglig i företaget för att förbättra effektiviteten och kvaliteten i verksamheten, få tillgång till nya produkter och marknader och samtidigt bidra till att
4. främlingsfientlighet och rasism motarbetas.
5. Att arbeta för att aktivt främja etnisk mångfald i företaget.
6. Att aktivt förebygga alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på arbetsplatsen.

Här blir det åter tydligt att mångfald är någonting värdefullt, någonting som ska eftersträvas för sin egen skull. Det är även viktigt med kompetens bland de anställda om skillnader mellan människor när det gäller kultur och språk. Dock är det oklart om denna kompetens ses som en del av mångfalden, eller en väg att nå mångfald.

Det är intressant hur Åhléns här använder orden *insikt* och *kompetens*. Chefer och medarbetare ska ha *insikt* om värdet av mångfald och *kompetens* om de skillnader mellan människor som utgör mångfalden.

I mål 3 ovan blir värdet av mångfald mer konkret. Det handlar om att tillvarata kompetens bland medarbetarna men också om att få tillgång till nya marknader och produkter, något som mångfalden anses kunna bidra till. Här ses alltså mångfalden som någonting som rent konkret kan hjälpa företaget att bli starkare och mer lönsamt.

I mål 4 och 5 får mångfalden en tydlig etnisk prägel. Mål 4 och 6 är annorlunda än de andra eftersom de syftar till att ta hand om medarbetarna, att säkerställa att dessa inte utsätts för rasism, trakasseras eller diskrimineras.

Ytterligare tre<sup>2</sup> mål följer, under rubriken ”Övergripande mål” med underrubriken ”Åhléns konkreta mål i arbetet för ökad etnisk mångfald”:

---

<sup>2</sup> Egentligen är det fyra mål, men mål nummer 3 och 4 är identiska (skrivfel?).

- 1. Att Åhléns fast anställda ska känna till vad lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering innebär.*
- 2. Att kompetens och resurser ska värderas och tillvaratas hos varje medarbetare.*
- 3. Att verka för ökad medvetenhet kring fördelarna med de anställdas mångfald i företaget och de möjligheter som blandade arbetsgrupper medför på arbetsplatsen.*

Arbetet med mångfald relateras här till de lagenliga skyldigheter som Åhléns har som företag. Dessutom poängteras åter att mångfald handlar om att ta tillvara resurser hos medarbetarna samt att öka medvetenheten kring mångfaldens fördelar.

Efter målen kommer ett stycke med rubriken ”Åtgärder”. Här definierar Åhléns åter begreppet mångfald, för att sedan tala om rekrytering:

*Med mångfald i arbetslivet avser vi lika rättigheter och lika möjligheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet oavsett etnisk tillhörighet, kön, ålder eller dylikt.*

*Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens. Med kompetens menas inte enbart formella meriter utan också praktisk erfarenhet och personrelaterad kompetens. Genom att se till den bredd av meriter som Åhléns behöver i sin verksamhet gentemot kunder och andra kan vi uppnå ökad mångfald.*

När Åhléns här definierar mångfald handlar det om att garantera lika rättigheter och möjligheter för medarbetarna och skydda dem från diskriminering. När det gäller rekrytering ska ett särskilt sätt att definiera och värdera kompetens leda till ökad mångfald. Mångfald i rekryteringen och i sättet att värdera meriter ska leda till att mångfalden ökar inom Åhléns, vilket verkar ha ett egenvärde.

Policyn avslutas med ett kapitel med rubriken ”Lagen om etnisk diskriminering” som beskriver arbetsgivarens skyldigheter enligt lagen.

Är mångfald för Åhléns ett tillstånd eller en process? En metod att använda eller någonting att sträva efter? Åhléns verkar se mångfald som ett förhållningssätt som ska genomsyra såväl rekrytering som värdering av resurser och kompetens. Mångfald handlar om att inte diskriminera eller trakassera utan att ta tillvara medarbetarnas olikheter och de särskilda möjligheter som individer kan ge företaget. Men mångfald är också ett tillstånd, något att sträva efter för sin egen skull. Mångfald har ett värde i sig själv, men mångfald är också själva förhållningssättet, metoden.

## 5.2 FöreningsSparbanken

FöreningsSparbanken har valt att inkludera jämställdhet och mångfald i samma policy.

Policyn innehåller följande definition av mångfald:

*Med mångfald menar banken att varje medarbetare med sina olika egenskaper, förutsättningar och sin livserfarenhet är en del i den samlade mångfalden.*

Genom denna definition beskriver banken själva mångfalden som ett tillstånd som redan finns, snarare än någonting som ska uppnås. Det poängteras att alla medarbetare är med i mångfalden. Det finns ingenting i den här definitionen av mångfald som delar in människor i grupper eller talar om människor utifrån grupper. Istället är varje medarbetare unik och det är medarbetarens egenskaper, förutsättningar och livserfarenhet som gör honom eller henne unik.

Banken motiverar sitt arbete med mångfald och jämställdhet så här:

*Olikheter, jämställdhet och mångfald är inte i sig ett självändamål. Det är förmågan att tillvarata olika erfarenheter och kompetenser som gör mångfalden till en framgångsfaktor för att varaktigt öka verksamhetens lönsamhet och göra banken till en fortsatt attraktiv arbetsgivare. Jämställdhet och mångfald är därför av strategisk betydelse.*

Mångfald ska gynna företaget och är inte ett självändamål. Mångfald är ett medel för att nå ett andra mål – lönsamhet och rekrytering av medarbetare.

Policytexten ger en bild av att mångfaldsarbetet handlar mer om att hantera och utnyttja den mångfald av erfarenheter och kompetenser som finns inom företaget än om åtgärder för att öka mångfalden.

Policyn talar sedan om likabehandling oavsett ”kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder”. Likabehandling eller ickediskriminering handlar om att behandla alla medarbetare lika. Här ses mångfald och jämställdhet som viktiga metoder för att vara en attraktiv arbetsgivare som ser till sina medarbetares bästa.

Ytterligare en ledtråd till hur banken ser på mångfald finns i följande stycke:

*För att öka jämställdheten och ta tillvara mångfald behöver de mönster och strukturer som hindrar medarbetare att använda sin fulla potential brytas.*

Här beskrivs bristen på förmåga att ta tillvara medarbetarnas mångfald som ett strukturellt problem. Skillnaden i hur policyn betraktar och använder begreppen jämställdhet och mångfald blir tydlig. Jämställdhet är någonting som ska ökas med hjälp av åtgärder, medan mångfald är en resurs som ska tillvaratas. Medan begreppet mångfald är ett sätt att beskriva de olikheter som finns naturligt bland medarbetarna ses jämställdhet som ett särskilt förhållningssätt som inte uppstår naturligt utan behöver uppnås genom aktiva åtgärder. Genom att bryta strukturer och därigenom ge medarbetare möjlighet att använda sin fulla potential hoppas företaget både öka jämställdheten inom företaget och bli bättre på att ta tillvara den mångfald som man uppenbarligen menar redan finns bland medarbetarna. Mångfald är ett sätt att se på medarbetarna som unika individer och mångfaldsarbete blir ett sätt att utnyttja medarbetarnas mångfald, att ta tillvara de kompetenser och erfarenheter som finns.

Följande mening beskriver ett sätt som FöreningsSparbanken tänker arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågorna konkret:

*Banken eftersträvar grupper som består av personer med olika erfarenheter och bakgrund samt en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer.*

Här skiljer sig synen på mångfald från den som speglas i resten av policyn. Företaget vill här sträva efter större mångfald inom grupper av medarbetare. Hittills har man talat om alla medarbetare som unika individer, som delar av en mångfald. Här låter det snarare som om det finns kategorier av medarbetare som ska vara representerade i olika grupper inom företaget. Alla medarbetare är olika, men är vissa medarbetare mer olika än andra? Kategorierna definieras som ”personer med olika erfarenheter och bakgrund”. Även om ordet etnicitet inte används så för resonemanget tankarna dit. Även när det gäller kön är det viktigt för banken med en jämn fördelning på alla nivåer.

### **5.3 Axfood**

Axfood är en koncern inom livsmedelsbranschen. *Axfoods policy kring etnisk mångfald* gäller för alla dotterbolag inom Axfood. Dessa dotterbolag ska sedan utarbeta egna policydokument och planer utifrån den centrala policyn.

Axfood har valt att kalla sin policy för *Axfoods policy kring etnisk mångfald*. Detta är i sig en definition av begreppet – för Axfood handlar mångfald om etnicitet.

Policyn fokuserar på att personer med rötter i andra länder än Sverige är en resurs som koncernen måste lära sig tillvarata. Redan i första stycket klargörs sambandet mellan etnisk mångfald och ekonomisk lönsamhet:

*För en ökad ekonomisk tillväxt måste vi i ännu högre grad kunna verka på marknader utanför Sverige. För att framgångsrikt kunna göra detta behöver vi språk och kulturkompetens när det gäller vår omvärld.*

Man hänvisar sedan till den demografiska utvecklingen i Sverige som enligt Axfood visar att ”arbetskraften i allt högre grad kommer att bestå av personer som ursprungligen har sina rötter i andra länder”. Denna utveckling ses som någonting positivt för företaget:

*För Axfood är dessa människor mycket viktiga dels som arbetskraft dels som kunder i konsumentledet men även som kunder i detaljhandelsledet.*

Längre ner i policydokumentet:

*Det finns tydligt positivt samband mellan företag som strategiskt arbetar med att rekrytera och utveckla personal som representerar alla delar av samhället och dessa företags börsvärde.*

Större etnisk mångfald ska enligt Axfoods policy uppnås genom att skapa ickediskriminerande arbetsplatser inom koncernen. Mångfalden ska sedan leda till att företagen inom koncernen utvecklas och stärks. Ickediskriminering är alltså en metod som används för att uppnå mångfald, inte någonting som har ett självändamål. Mångfalden i sin tur ger konkurrensfördelar. Axfood ser mångfald som någonting som kan ge företagen fördelar om de lyckas ta tillvara mångfalden genom att förändra sin företagskultur:

*Att skapa en icke diskriminerande arbetsplatskultur betyder att rekrytera ur hela arbetskraften och ge var och en det stöd och den kompetensutveckling han eller hon behöver för att utvecklas. Det betyder att se till att organisationen på alla nivåer genomsyras av ett öppet, tillåtande klimat fritt från fördomar och stereotyp tänkande.*

Ett arbete för etnisk mångfald innebär för Axfood likabehandling, ickediskriminering och strukturförändring. Ickediskriminering ska leda till etnisk mångfald och mångfalden ska leda till ekonomisk lönsamhet.

## **5.4 AstraZeneca**

AstraZeneca är ett globalt företag vilket påverkar organisationens policydokument. Policyn gäller för AstraZenecas verksamhet i alla de olika länder där företaget finns. AstraZenecas *Global policy i personalfrågor* är uppdelad i följande rubriker: *Rekrytering, Mångfald, Mänskliga rättigheter, Kollektivavtal och medlemskap i fackföreningar, Rutiner för klagomål, Minimilön och arbetstid, Barnarbete samt Neddragningar*. Det är under de två första rubrikerna som organisationens mångfaldsarbete beskrivs.



Under rubriken *Rekrytering* finns en kort mening som kan relateras till mångfald:

*Vi tillämpar jämställdhet på arbetsplatsen och välkomnar människor med olika bakgrund.*

Under rubriken *Mångfald* kopplas begreppet mångfald till det faktum att AstraZeneca är ett globalt företag:

*AstraZenecas identitet och värderingar gäller över hela världen. Vi gläds åt den rika mångfalden av människor och olika kulturer i vårt företag.*

Sedan kommer den definition av mångfald som policyn utgår ifrån:

*Vi anser att mångfald inte bara omfattar kön, ras och etnisk tillhörighet, utan även allt annat som gör våra anställda olika. Detta omfattar synliga skillnader såsom kultur, språk, ålder och handikapp samt mindre synliga skillnader såsom utbildning, expertis och familjesituation.*

Uppdelningen mellan synliga och mindre synliga skillnader är intressant. Kultur är synligt medan till exempel utbildning inte är det. Det är också intressant att AstraZeneca väljer att använda begreppen ras, etnicitet och kultur utan att definiera vad som ligger i dessa begrepp.

Det finns ett tydligt individfokus genom hela AstraZenecas policy i personalfrågor, inte minst i den del som handlar om mångfald. Motivationen för att arbeta med mångfald är för AstraZeneca att människor lär av varandra och att olika människor med olika erfarenhet och kunskap gör företaget rikare:

*Varje enskild medarbetare inom AstraZeneca uppskattas som individ och kollega. Vi har alla något att bidra med och något att lära av varandra. Denna insikt om vårt ömsesidiga beroende av varandra och vår entusiasm för att dela med oss över gränserna av vårt kunnande, våra idéer och våra uppfattningar är ursprunget till AstraZenecas energi och innovationskraft.*

Fokuseringen på individer syns också när AstraZeneca formulerar hur mångfalden ska uppnås:

*AstraZeneca gör allt för att säkerställa att tillsättning av tjänster, belöningar och personlig framgång enbart baseras på individuell förmåga och resultat.*

Det finns ingenting i policydokumentet som tyder på AstraZeneca vill arbeta aktivt med att öka mångfalden inom företaget, utom den korta ”mångfaldsmeningen” under *Rekrytering* som försäkrar att företaget ”välkomnar människor med olika bakgrund” samt ovanstående stycke där tillsättning av tjänster nämns. Mångfald verkar uppfattas som något som finns naturligt och som är positivt för företaget. Arbetet med mångfald handlar om att se till att fokus ligger på individen när det handlar om utveckling, belöningssystem och anställningar. Det är ett ickediskrimineringsarbete. Människors skillnader ska även ses som något positivt (”vi gläds åt den rika mångfalden”).

## **5.5 Lasarettet Trelleborg**

Det dokument vi använt för att hitta definition och motivation för mångfaldsarbetet på Lasarettet Trelleborg är såvitt vi kan bedöma både en policy och en plan. Länken till dokumentet heter *Mångfaldspolicy – Lasarettet Trelleborgs (pdf-fil)* men själva dokumentet har titeln *Det handlar om oss... och mångfaldsarbetet på Lasarettet Trelleborg, Mångfaldsplan 2005-2007 förankrad av den centrala samverksansgruppen sept-2005 och fastställd av sjukhuschef*. De tre första sidorna i detta dokument har karaktären av en policy (motivation, övergripande mål, visioner). Resten av dokumentet är mer att betrakta som en plan (konkreta åtgärder, ansvarig, tidsplan, uppföljning). Vi betraktar därför de första tre sidorna i dokumentet som mångfaldspolicy för Lasarettet Trelleborg.

Lasarettet Trelleborg är en del av Region Skåne och påverkas därför av de policys och visionsdokument som gäller för Region Skåne. Mångfaldspolicyn för Lasarettet Trelleborg börjar med att citera Regions Skånes visionsdokument ”*Vilja välja mångfald och olikheter*”:

*För att spegla det samhälle som vi verkar i och för att kvalitetssäkra vår verksamhet, är mångfald i arbetslivet en självklarhet inom Region Skåne. Vi ser mångfald som en styrka och värdesätter*

*olikheter. Alla, medarbetare såväl som medborgare, känner igen sig och känner sig välkomna hos oss oavsett bakgrund. Mångfald finns i hela organisationen och på alla nivåer och bidrar till vår verksamhetsutveckling.*

Själva titeln på visionsdokumentet ”*Vilja välja mångfald och olikheter*” skvallrar om en definition på mångfald som handlar om olikheter mellan människor och som något positivt. ”*Vi ser mångfald som en styrka och värdesätter olikheter*” skriver Region Skåne och berättar därigenom att mångfald – dvs att människor är olika – gör organisationen starkare. Mångfald gör att människor ”*känner igen sig och känner sig välkomna hos oss oavsett bakgrund*” och gör därför organisationen mer effektiv och möjliggör för organisationen att genomföra sitt uppdrag.

Policyn för Lasarettet Trelleborg tar upp Region Skånes fyra övergripande mål för mångfaldsarbetet för att sedan utifrån dessa definiera fem mål för Lasarettet Trelleborg:

*Region Skånes övergripande mål för mångfaldsarbetet:*

- 1. Öka antalet medarbetare och chefer med annan bakgrund än den som är norm idag.*
- 2. En arbetsmiljö som passar alla*
- 3. Alla arbetsplatser ska vara fria från trakasserier*
- 4. Mångfald som kunskapsområde*

*Lasarettet Trelleborgs mångfaldsvision och mål:*

- Sjukhuschef, chefer och medarbetare lever som de lär*
- Vi erbjuder en hälsofrämjande arbetsmiljö*
- Medarbetare med erfarenheter från olika kulturer bidrar till ett mångfaldigt arbetsliv som stimulerar till nya infallsvinklar och perspektiv*
- Alla medarbetare ska känna sig välkomna och vi accepterar ingen kränkande särbehandling*
- Alla medarbetare ska känna till och förstå varför vi arbetar med mångfald*

Mångfaldsarbetet vid Lasarettet Trelleborg utgår ifrån att olikheter är positiva och att mötet mellan olika kulturer ger positiva effekter för organisationen. Samtidigt finns ett fokus på individen, mångfald är bra för medarbetarna som slipper trakasserier och diskriminering. Denna kombination av två olika sätt att se på mångfald (bra för organisationen – bra för medarbetarna) speglas också i definitionen av mångfald som finns under rubriken *Definitioner*:

*Mångfaldsarbete:*

*Att skapa en icke-diskriminerande och inkluderande arbetsorganisation genom att se, förstå och ta tillvara kompetens oavsett bakgrund såsom kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.*

Mångfald handlar om att se kompetens oavsett medarbetarnas olikheter. Samtidigt är olikheterna i sig någonting positivt som ger organisationen ett mervärde.

## **5.6 Linköpings kommun**

I Linköpings personalpolitiska program finns en policy för jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Mångfald handlar för Linköpings kommun både om kvantitativ personalsammansättning och om ickediskriminering. Arbetet sammanfattas i tre punkter:

- *Arbete med jämställdhets-, jämlikhets- och etniska mångfaldsfrågor ska ingå som en integrerad del i kommunens arbetsmiljö- och kvalitetsarbete\*.*
- *Möjlighet till utbildning, kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.*
- *Riktlinjer som ökar mångfalden i personalsammansättningen avseende kön, ålder och etnisk bakgrund ska tillämpas vid rekrytering av nya medarbetare och chefer samt vid tillsättningen av arbetsgrupper.*

Asterixen efter första punkten ovan refererar till följande:

*\* Arbetsgivar- och arbetstagarpartens skyldigheter och rättigheter i arbetet för att uppnå jämställdhet, jämlikhet och etnisk mångfald i arbetslivet, regleras i arbetsmiljölagen, i centrala och lokala avtal*

*samt i de fyra så kallade diskrimineringslagarna; 1) jämställdhet, 2) etnisk diskriminering, 3) funktionshinder, 4) sexuell läggning*

Policyn använder ofta de tre begreppen jämställdhet, jämlikhet och etnisk mångfald. Skillnaden mellan jämställdhet och etnisk mångfald definieras så här:

*Jämställdhet är begränsat till kön och behandlar frågor mellan män och kvinnor i arbetslivet, medan etnisk mångfald avser frågor om etnisk tillhörighet, det vill säga hudfärg, etniskt ursprung och trosbekännelse.*

Jämlikhet är en motivering till att arbeta med jämställdhet och etnisk mångfald. Ett motiv för att arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågor är alltså demokratiska värden och ickediskriminering:

*Jämlikhetsmotivet utgår från den demokratiska grundidén om alla människors lika värde, vilket innebär att ingen, vare sig nuvarande medarbetare eller arbetssökande, ska diskrimineras.*

Men policyn motiverar också mångfaldsarbetet genom att hänvisa till att verksamheten blir mer effektiv:

*Kvalitetsmotivet utgår från att verksamheternas förmåga till ständiga förbättringar och måluppfyllelse ökar, om personalens sammansättning inte är alltför homogen utan återspeglar mångfalden bland våra brukare. Rekryteringsmotivets utgångspunkt är att vi når fler kompetenta sökanden om vi tillämpar rekryterings- och urvalsmetoder som inte utestänger några grupper.*

## **5.7 Danshögskolan i Stockholm**

Dokumentet *Mångfald och likabehandling på Danshögskolan* innehåller både policy, handlingsplan och uppföljning. Detta gör att dokumentet skiljer sig från de andra policydokument som analyseras, främst genom att nulägesanalys och uppföljning finns insprängt i policystexten. Arbetet med mångfald gäller både studenter och anställda.

För Danshögskolan verkar mångfald handla främst om ett arbete mot diskriminering. I *Likabehandlings- och mångfaldspolicy* står:

*Danshögskolan ska utgöra en arbets- och studiemiljö där anställda, studenter och sökande bemöts med lika stor respekt och tolerans oavsett ålder, kön, social bakgrund, hudfärg, etnisk och kulturell bakgrund, trosbekännelse, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.*

Mångfald ses som en framgångsfaktor:

*Danshögskolan ska vara ett föredöme genom att förstå, se, värdesätta och tillvarata de möjligheter mångfalden ger alla både inom och utanför högskolan. Danshögskolan ska arbeta aktivt för att bredda och främja rekrytering till och mångfald i högskolan.*

Under rubriken *Varför mångfald?* finns sätt att motivera mångfaldsarbetet:

*Mångfaldsarbetet bygger på demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Rätten att vara olika är grunden för alla människors lika värde. Danshögskolan skall kännetecknas av respekt och tolerans som alla oavsett bakgrund skall vara delaktiga i och medansvariga för.*

*Människor som tillhör en majoritet med samma bakgrund och erfarenheter tenderar ibland att ta sina egna värderingar och synsätt för givna. Detta kan leda till stagnation och inskränkthet. Att möta och arbeta tillsammans med människor med annorlunda bakgrund och livsstil ger nya perspektiv. Mångfald skapar förutsättningar för bättre problemlösning och flexibilitet. En heterogen grupp främjar kreativitet och innovation eftersom den söker fler alternativ för att lösa problem och oftare ifrågasätter givna antaganden.*

Danshögskolan kopplar mångfaldsarbetet till demokratiska värden och mänskliga rättigheter men också till att mångfald ger en effektivare organisation. Denna mening ur policyn sammanfattar synen på mångfald: ”Mångfald är att tillvarata alla mänskliga resurser i samhället men är också en rättvisefråga – alla ska ha samma möjligheter.”

Policyn definierar begreppen *diskriminering* och *trakasserier*, beskriver de lagar som högskolan har att rätta sig efter i dessa frågor och listar de fyra ombudsmännen mot diskriminering.

## 5.8 Försvarsmakten

Försvarsmakten kallar sin mångfaldspolicy *Mångfald – rätt vapen för Sveriges försvar*. Policyn inleds med en översikt över de lagar som Försvarsmakten har att rätta sig efter inom området. Sedan fastslås fyra grundteser för mångfaldsarbetet:

- *Kulturell mångfald är en styrka för Försvarsmakten.*
- *Alla medarbetare inom Försvarsmakten skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oberoende av kulturell, religiös eller könstillhörighet*
- *Försvarsmaktens arbetsklimat skall kännetecknas av respekt, förståelse och kunskap om kulturella och religiösa skillnader. Försvarsmakten betonar betydelsen av utbildning i mänskliga rättigheter samt vikten av samspel mellan människor oberoende av kön och ålder.*
- *Ledarskapet i Försvarsmakten är avgörande för att nå intentionerna i mångfaldsarbetet.*

Den första punkten, liksom policyns titel, klargör att mångfald är någonting som Försvarsmakten ser som positivt för organisationen. Mångfald handlar också om lika rättigheter och om respekt, förståelse och kunskap när det gäller skillnader mellan människor. Det handlar om mänskliga rättigheter.

Under rubriken *1.2 Övergripande mål för mångfaldsarbetet* slås fast att Försvarsmakten ska sträva efter att "...i sin personalsammansättning så långt det är möjligt spegla samhällets mångfald."

Vidare ska Försvarsmakten:

*...verka för att ungdomar med annan etnicitet än den dominerande gör värnplikt och att dessa får ett intresse för ett yrkesliv inom*

*Försvarmakten. Tjänstgöringen i försvaret ökar förståelsen för de demokratiska värden som vi skall försvara.*

Det finns alltså enligt Försvarmakten ett särskilt intresse av att ungdomar med ”annan etnicitet än den dominerande” får möjlighet att öka förståelsen för demokratiska värden. Mångfaldsarbetet blir här ett ansvar för att bilda dessa medborgare.



## 6. Analys

### 6.1 Varför mångfald

Den röda tråd som löper tydligast genom de policydokument vi undersökt är att begreppet mångfald har en positiv klang och syftar till att arbeta för en *mer heterogen* organisation. I de mångfaldspolicys vi har studerat finns flera olika sätt att definiera begreppet mångfald och att motivera ett mångfaldsarbete. Även inom samma policy går det att se olika sätt att se på mångfald. Policydokumenten utgår från att det finns en mångfald och att ett aktivt arbete behövs för att hantera denna mångfald på bästa sätt. Dokumenten skiljer sig i fråga om hur mångfalden ser ut, varför den ska hanteras och hur. Det finns också olika sätt att se på var mångfalden finns – en del policydokument ger en uppfattning om att mångfalden som ska hanteras finns bland företagets anställda, andra talar om kundkretsen eller det omgivande samhället. När mångfalden finns utanför organisationen men inte i den, ska detta förändras – en mer heterogen organisation ska skapas.

Att arbeta med mångfald handlar om att skapa en organisation som inte diskriminerar, segregerar eller exkluderar personer utifrån den grupp dessa personer tillhör. Då blir begreppet mångfald en fråga om *etik och mänskliga rättigheter*. Det blir ett sätt att ta hand om och skydda sina medarbetare. Detta sätt att se på mångfald finns i någon form i samtliga policydokument vi har studerat. Redan här kan vi se en koppling till Foucaults teorier om governmentalitet, som vi redogjort för i teoridelen. Governmentalitet och biomakt handlar just om att *ta hand om och administrera* en befolkningsgrupp, med hänvisning till kollektivets bästa.

Intressant är Axfood, som visserligen talar om vikten av mänskliga rättigheter, men inte som självändamål utan som en väg att nå mångfald, vilket ska leda till effektivitet och lönsamhet. För Axfood är det mångfalden i sig som är målet. Att skapa en arbetsplats fri från diskriminering och kränkande behandling är en väg att nå dit. Policydokumentet gör tydligt att det handlar om att hantera arbetskraften så effektivt som möjligt.

Endast Åhléns och Försvarmaktens policydokument tar upp de *lagenliga skyldigheter* som organisationerna har, som en motivation för mångfaldsarbete. Att organisationerna enligt lag måste ha ett arbete mot diskriminering verkar inte vara den främsta motivationen för mångfaldsarbete.

Istället är det *effektivitet* som i policydokumenten anges som anledning att arbeta med mångfald. De kan vara för att nå nya marknader eller för att mångfald i arbetsstyrkan i sig gör arbetet mer effektivt. Åhléns, Axfood, FöreningsSparbanken samt Danshögskolan i Stockholm resonerar så. Vanligen exkluderade grupper anses kunna bidra med kunskap, till exempel kulturell kompetens och språk. Detta gynnar organisationen. Det finns också en uppfattning om att själva olikheterna mellan människor i sig gör organisationer mer *produktiva*.

För Lasarettet i Trelleborg och Linköpings kommun är mångfaldsarbetet ett sätt att garantera att organisationen *speglar samhället*, det gör att människor känner igen sig och känner sig hemma hos dem. På så sätt kan organisationerna bättre tjäna sitt syfte – att serva de människor som är i behov av deras service. Även här handlar det alltså om att organisationerna tjänar på mångfalden, att den gör organisationerna mer effektiva/produktiva.

FöreningsSparbanken, Axfood, AstraZeneca och Försvarmakten menar alla att mångfaldsarbete handlar om att bli bättre på *att ta tillvara medarbetarna som resurs*. Mångfaldsarbete blir ett sätt att se medarbetarnas olikheter och vad medarbetarna kan bidra med. Detta är ytterligare exempel på att det i mångfaldsdiskursen ingår en vilja att skapa kunskap om gruppen i syfte att administrera den mer effektivt.

Bland de policydokument vi studerat kommer fyra från statliga eller kommunala organisationer medan fyra är från privata företag. Vi har studerat hur de olika organisationerna motiverar sitt arbete med mångfald för att se om det finns en skillnad mellan dessa två grupper av organisationer. Vi har dock funnit att samtliga policydokument innehåller motiveringar som handlar om ickediskriminering men också motiveringar som handlar om att göra

organisationen mer effektiv. Det senare kan uttryckas på olika sätt, bland annat beroende på vad som är organisationens mål. Lasarettet i Trelleborg och Linköpings kommun uttrycker att mångfaldsarbetet ska hjälpa organisationerna *spegla det omgivande samhället*. Lasarettet i Trelleborg uttrycker det så här (när de citerar Region Skånes mångfaldspolicy): ”För att spegla det samhälle som vi verkar i och för att kvalitetssäkra vår verksamhet, är mångfald i arbetslivet en självklarhet...”. Linköpings kommun skriver: ”...verksamheternas förmåga till ständiga förbättringar och måluppfyllelse ökar, om personalens sammansättning inte är alltför homogen utan återspeglar mångfalden bland våra brukare”. Även Axfood vill spegla samhället: ”Det finns tydligt positivt samband mellan företag som strategiskt arbetar med att rekrytera och utveckla personal som representerar alla delar av samhället och dessa företags borsvärde”. Liknande formuleringar finns i flera andra dokument. Mångfald ses som ett sätt att göra organisationen mer effektiv och därigenom uppfylla organisationens mål, oavsett om detta mål är lönsamhet eller att utföra en uppgift för medborgarna, som statlig eller kommunal organisation.

Vi kan alltså se att de motiv som anges för mångfaldsarbetet är lika varandra i de olika policydokumenten, även om de uttrycks på olika sätt. De lagenliga skyldigheter som arbetsgivaren har är inte tillräckliga som förklaring till de uppfattningar som speglas i policydokumenten. Dokumenten talar inte bara om ickediskriminering utan också om vikten av att *ta tillvara* mångfalden, att se medarbetarnas olikheter som en *resurs* och att därigenom bli en *mer effektiv organisation*. Vi menar att den gemensamma syn på mångfaldsarbete som policydokumenten speglar tyder på just de maktstrukturer med koppling till kunskap, som enligt Foucault kännetecknar governmentalitet.

## **6.2 Att administrera mångfalden**

I samtliga policydokument vi har studerat är etnicitet och kultur centrala begrepp. Det är inte helt lätt att se hur de olika dokumentförfattarna har uppfattat dessa termer, vilken relation begreppen har till varandra, vad de innehåller och hur de ska tolkas. Den förvirring som vi i teoridelen kunde se omger begreppen generellt, återspeglas med andra ord i de mångfaldspolicys vi har studerat. Ändå skapar det

sätt som policydokumenten hanterar begreppen en bild av att dessa är förhållandevis okomplicerade.

I AstraZenecas mångfaldspolicy står att läsa: ”Vi anser att mångfald inte bara omfattar kön, ras och etnisk tillhörighet, utan även allt annat som gör våra anställda olika. Detta omfattar synliga skillnader såsom kultur, språk, ålder och handikapp samt mindre synliga skillnader såsom utbildning, expertis och familjesituation”. Denna skrivning visar att ras, etnisk tillhörighet, kultur och språk uppfattas som olika kategorier, men det finns ingen diskussion i dokumentet gällande de olika termernas innebörd.

På samma sätt blandas begreppen i Försvarmaktens dokument. Här slås fast att ”Alla medarbetare inom Försvarmakten skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oberoende av kulturell, religiös eller könstillhörighet”. Vidare står det att Försvarmakten ska ”verka för att ungdomar med annan etnicitet än den dominerande gör värnplikt och att dessa får ett intresse för ett yrkesliv inom Försvarmakten”. Kultur, religion och etnicitet presenteras oberoende av varandra, också här utan att begreppen diskuteras närmare. De båda dokumenten presenterar vidare religion som ytterligare en 'mångfalds ingrediens'.

I vårt försök att förklara innebörden i etnicitetsbegreppet, i teoridelen av denna uppsats, kunde vi konstatera att etnicitet är något som beskriver det som grupper av människor har, eller upplever att de har, som gör att de skiljer sig från andra grupper exempelvis i termer av kultur, språk med mera. Etnicitet ses här som en aspekt i en relation, där upplevelsen av att tillhöra olika grupper skapar en grund för etniciteten och att kultur är en viktig beståndsdel i den processen. Etnicitet är med andra ord ingen kvalitet inneboende i olika grupper. Etnicitet uppstår i mötet mellan grupper eller individer som ser varandra som olika.

Vi kan inte se om detta sätt att definiera begreppen delas av de organisationer som har utarbetat de policydokument vi studerat. Trots att det inte är tydligt hur begreppen ska förstås, kan vi emellertid se att fokus i policydokumenten läggs på det som är annorlunda när mångfalden omtalas. Det etniska och kulturella framhävs som något som med säkerhet kan uppfattas som viktiga 'ingredienser'

vad gäller mångfald, något annorlunda som ska hanteras inom företaget eller myndigheten.

Axfood skriver att den demografiska utvecklingen i Sverige visar att ”arbetskraften i allt högre grad kommer att bestå av personer som ursprungligen har sina rötter i andra länder. För Axfood är dessa människor mycket viktiga dels som arbetskraft, dels som kunder i konsumentledet, men även som kunder i detaljhandelsledet”. Här handlar det alltså om hur människor från andra länder än Sverige räknas som annorlunda, och med det kvalificeras som 'mångfalds ingrediens'.

AstraZeneca uttrycker att ”Vi tillämpar jämställdhet på arbetsplatsen och välkomnar människor med olika bakgrund (...) AstraZenecas identitet och värderingar gäller över hela världen. Vi gläds åt den rika mångfalden av människor och olika kulturer i vårt företag”.

Lasarettet i Trelleborg visar i inledningen av sitt visionsdokument, där de skriver ”Vilja välja mångfald och olikheter”, att mångfald handlar om att samla det och de som är olika, och mångfald och olikhet binds ihop på ett klart sätt. Detta förtydligas i det första övergripande målet, som är att ”öka antalet medarbetare och chefer med annan bakgrund än den som är norm idag”. Även om det inte är tydligt att det handlar om etniska eller kulturella olikheter kan vi anta det eftersom uttrycket *annan bakgrund* används. Kön kan inte betraktas som en bakgrund, så det är troligt att det handlar om bakgrund i sociala och/eller kulturella/etniska termer.

I teoridelen visade vi att etnicitet handlar om förhållandet mellan grupper som betraktar varandra som skilda i framförallt kulturella termer. Begreppets etymologiska bakgrund visade att etnicitet handlar om att fokusera på upplevda skillnader mellan det som anses som den egna gruppen i förhållande till andra grupper. Etnicitetsbegreppets ursprung, det grekiska *ethnos*, visar vidare hur essentiella uppfattningar om kultur och etnicitet är historiskt förankrade: Gemensamt för användningen av *ethnos* är att det alltid har handlat om att beskriva ett antal människor eller djur med gemensamma kulturella eller

biologiska karakteristika, som lever och handlar likartat och tillsammans. Det är alltså inte förvånande att begreppen etnicitet och kultur används i policydokumenten för att peka på olikheter och skillnader mellan grupper.

Eftersom ingen förtydligande begreppsdiskussion förs i policydokumenten, och det därför är tydligt vad som avses med etnisk/kulturell mångfald, måste vi undersöka hur detta kan tänkas komma till uttryck på andra sätt. Vad vi tycker oss se är en underliggande uppfattning av vad som bör betraktas som kulturellt och etniskt annorlunda/olika, där biologiska och essentialistiska element speglar det sätt på vilket termerna används. Det är inte så att vi misstänker en gömd och mer verklig agenda än den som kommer till uttryck i dokumenten. Vi försöker emellertid visa att de sätt att kategorisera som uttrycks i policydokumenten, främst när det gäller begreppen etnicitet och kultur, utformas som om begreppen var betydligt enklare och kategorierna mer fasta, än vad vi får uppfattningen av i den forskning som utgör vår teoretiska grund.

Om vi går tillbaka till AstraZenecas mångfaldspolicy ser vi att företaget skiljer mellan *synliga* och *mindre synliga* olikheter vad gäller mångfald. Kultur och språk placeras i kategorin synliga skillnader: ”Vi anser att mångfald inte bara omfattar kön, ras och etnisk tillhörighet, utan även allt annat som gör våra anställda olika. Detta omfattar synliga skillnader såsom kultur, språk, ålder och handikapp samt mindre synliga skillnader såsom utbildning, expertis och familjesituation”. De begrepp som används i inledningen här; ”kön, ras och etnisk tillhörighet” tyder på att ras och etnisk tillhörighet inte anses räcka till för att beskriva vilken typ av människor som kan anses omfattas av mångfaldsbegreppet. Till dessa termer läggs sedan också kultur och språk. Vi har redan slagit fast att kultur och etnicitet är begrepp som är kaotiska och oklara av sin natur. Ändå formulerar AstraZeneca sig som om det enkelt går att dela in termerna i kategorier av synliga och mindre synliga skillnader mellan människor.

Valet att använda rasbegreppet väcker i sig frågor. I *Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*, som alla företag och myndigheter är skyldiga att följa, används också begreppet ras: ”Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en

grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg” (Lag 1999:30, ändring införd t o m SFS 2005:477). Använder AstraZeneca begreppet ras för att det även används i svensk lagstiftning? AstraZeneca skiljer på begreppen ras och etnisk tillhörighet, medan lagtexten ger uppfattningen att det egentligen är olika sätt att beskriva samma sak. Speglar användningen av termen ras en uppfattning av att olikheter mellan människor kan vara just rasbiologiska, och är det i såna fall därför företaget anser att skillnader kan delas in i synliga och mindre synliga?

Enligt samtliga mångfaldspolicydokument vi har studerat är *etnisk tillhörighet* och/eller *etniskt ursprung*, samt *kultur* och/eller *kulturellt ursprung* viktiga beståndsdelar inom mångfald. Men vad läggs i de olika begreppen? Vilka människor anses vara olika i etniska och kulturella termer? Olika från vem? Är dessa olikheter fasta?

Om vi åter tar fram Axfoods policydokument, *Axfoods policy kring etnisk mångfald*, så ser vi att det fokuseras på människor som ”ursprungligen har sina rötter i andra länder än Sverige”. Det är dessa människor som ska ge företaget en sammansättning som leder till effektivitet och lönsamhet. Den etnicitet som omtalas är med andra ord en icke-svensk etnicitet. Det är de som inte ursprungligen kommer från Sverige som bidrar till den etniska mångfalden. Men om det enbart handlar om *nationell tillhörighet*, varför används inte just detta begrepp? Vad förmedlar etnicitetsbegreppet som nationsbegreppet inte gör? Etnicitet och kultur handlar om det som upplevs som annorlunda. Det behöver inte handla om fysiska gränser, som till exempel nationella. Det upplevda är subjektivt och mentalt.

Om lagtexten citerad ovan läggs till grund för tolkningen av begreppet etnisk tillhörighet i de texter vi har undersökt, kopplas etnicitet till både hudfärg och ras. Linköping kommuns mångfaldspolicy slår fast att etnisk mångfald avser frågor om etnisk tillhörighet, det vill säga hudfärg, etniskt ursprung och trosbekännelse. Vi menar att kopplingen mellan hudfärg och det från början konstruktivistiska begreppet etnicitet innebär att etnicitetsbegreppet ges en prägel av essentialism och dessutom en biologisk koppling. Här vill vi göra en koppling till Foucaults

teorier kring biomakt och governmentalitet, som vi har redogjort för i teoridelen. Kan det vara så att den essentialism och koppling till biologi som vi tycker oss se i användningen av begreppen *kultur*, *etnicitet* och i ett fall även *ras* handlar om viljan att lära känna och hantera befolkningen/medarbetarna som grupp, det vill säga ett spår av biomakt? Som vi visade i inledningen har mångfaldsbegreppet en biologisk dimension. Innan begreppet började användas i den betydelse som diskuteras här, användes begreppet bland annat i kontexten biologisk mångfald. Är det så att begreppet har tagit med sig något av sin biologiska koppling, att det fortfarande ligger en underförstådd vilja att kategorisera och därigenom kartlägga en population?

I teoridelen försökte vi ge en redogörelse för vad essentiell och konstruktivistisk teori säger i förhållande till definitioner av kultur, etnicitet, samt kulturell och etnisk identitet. Ovan har vi försökt visa att vad som räknas som etniskt och kulturellt inom mångfaldsdiskursen definieras betydligt snävare och ses som mer fasta kategoriseringsstrukturer än vad forskningen kring dessa begrepp ger uttryck för. Det innebär som vi ser det att de människor som anses tillhöra dessa grupper, ses som representanter för relativt fasta kategorier mellan vilka gränserna anses förhållandevis tydliga.

Att indela människor i kategorier innebär att man samtidigt kategoriserar sig själv och därmed bygger sin egen identitet. Hylland Eriksen ser identitet som något situationsbestämt, något som skapas genom sociala relationer. Att säga någonting om vad man är, innebär att samtidigt definiera vad man inte är. Som vi såg i teoriavsnittet bestäms den sociala identiteten enligt Giddens av de kännetecken en individ tillskrivs av andra. De egenskaper och drag som omgivningen anser betydelsefulla avgör i vilken kategori en individ placeras av andra.

I redogörelsen av diskursbegreppet såg vi att resultatet av diskurser är upprättandet av subjekspositioner och kategorier. Vilka är då kategorierna som skapas inom mångfaldsdiskursen? Begreppet mångfald har en positiv klang, vilket är tydligt i vårt empiriska material. Ett av de motiv för mångfaldsarbete som dokumenten lyfter fram är på vilket sätt mångfald kan fylla en positiv funktion genom att göra organisationen mer effektiv. De olika grupper som ska bidra till mångfald genom



sin olikhet i förhållande till normen tilldelas i och med detta en bestämt roll – de förväntas tillföra organisationen någonting särskilt. Som vi såg ges det exempel på hur människor med olika etnisk bakgrund kan bidra genom språk- och kulturkompetens samt kännedom om utländska marknader, kunder och produkter. De människor som anställs och definieras som tillhörande det icke-normativa blir representanter för det som är annorlunda. Policydokumenten ger oss en bild av att skillnaderna uppfattas som någonting som finns redan från början, någonting som medarbetare har med sig in i organisationen eller någonting som finns bland de människor som organisationen riktar sig till (kunder, patienter, studenter och så vidare). Dessa uppfattas därmed besitta särskilda egenskaper och kunskaper i kraft av till exempel sin etniska eller kulturella bakgrund eller tillhörighet.

När organisationerna kategoriserar utifrån det de betraktar som annorlunda, säger de samtidigt vad som ska uppfattas som normativt. Den identitet som de låter kommunicera i förhållande till anställda med annan etnisk tillhörighet, de kännetecken dessa individer tillskrivs, är deras olikhet. Eftersom det framställs som om människor med 'annan kulturell och etnisk bakgrund' än den normativt svenska uppfattas inneha en essens, en kärna av någonting verkligt, kan den syn som förmedlas i flertalet av de policydokument vi undersökt betraktas som essentialistiskt.

### **6.3 Viljan att veta**

Vi har visat hur policydokumenten använder sig av kategorier, särskilt etnicitet och kultur. Dokumenten fokuserar på olikheter och skillnader och vi får uppfattningen att arbetet med mångfald till stor del handlar om att lära känna sina medarbetare (eller sin kundkrets) som grupp – hur ser gruppen ut, vilka kategorier kan den delas in i, vilka åtgärder behöver organisationen vidta med tanke på kunskapen om gruppen? Vi har också visat att synen på kategorier och användningen av begrepp som etnicitet, kultur och ibland ras kan kopplas till begreppet mångfalds biologiska bakgrund. Vi tycker att dessa iakttagelser är tecken på att mångfaldsdiskursen är en del av en större, övergripande governmentalitetsdiskurs.

Vi har i teoridelen visat hur en viktig del i governmentalteten är den kunskap som produceras om människor, hur det skapas expertområden där kunskap om människan produceras. Denna kunskap och viljan att veta något om befolkningen kopplas till makt och till subjektivitet. Tillsammans utgör dessa tre – kunskap, makt och subjektivitet – grunden för de mekanismer, det system som kännetecknar vår tid.

Vi vill här åter poängtera att den *makt* som Foucault talar om inte är någon uppifrån-och-ner-makt. Det handlar inte om något så enkelt som att staten eller eliten vill ha kontroll över befolkningen. Istället handlar det om hur hela samhället, själva befolkningen, styr eller kontrollerar sig själv. Den moderna makten säger inte *nej*, den straffar oss inte om vi gör fel. Istället ligger makten och kontrollen i det vi själva *vill* göra, vår egen vilja att veta, att ta hand om oss själva och att göra rätt.

I många av de policydokument vi studerat finns ett tydligt fokus på kunskap. Så ska till exempel Åhléns ”verka för ökad medvetenhet kring fördelarna med de anställdas mångfald i företaget”, Lasarettet i Trelleborg ska arbeta för att ”Alla medarbetare ska känna till och förstå varför vi arbetar med mångfald”, Danshögskolan i Stockholm ska ”vara ett föredöme genom att förstå, se, värdesätta och tillvarata de möjligheter mångfalden ger” och Försvarsmakten ska verka för ”förståelse och kunskap om kulturella och religiösa skillnader”. Mångfaldsarbetet handlar inte bara om att administrera olikheter utan också om att alla medarbetare ska känna till vad som är bäst för gruppen som helhet. Gruppen (medarbetarna) ska lära sig om sig själv. Vi anser att detta fokus på att veta, förstå, känna till kan kopplas till det som Foucault beskriver om hur samhället kontrolleras genom kunskap som produceras om befolkningen, reproduceras genom praktiker och strategier och ses som en garant för samhällets och befolkningens bästa.

## **6.4 Subjekspositioner**

Enligt Foucault uppstår subjekt som resultat av diskurser. Diskurser är avgränsningar inom vilka ett bestämd sätt att betrakta världen existerar. Detta innebär att tal och handling styrs, på så sätt att vad som tillskrivs mening är definierat. Foucaults

governmentalitetetsbegrepp visar hur detta leder till etablerande av kategorier, där det normala kan befästas genom att peka på det onormala. Detaljerad kunskap om oss själva och vår omgivning gör att vi handlar på ett bestämt sätt: vi handlar som vi *borde* för vårt eget och andras bästa. Detta sista innebär att människor subjektiverar sig, inrättar sig, efter den kunskap en given diskurs förmedlar.

Detta är relevant i samband med de mångfaldspolicys vi har studerat, på så sätt att vi kan se hur subjektpositioner skapas inom dessa som del av en mångfaldsdiskurs. Vi ser främst två olika subjektpositioner; först en som gäller de människor som tillsammans skall bilda mångfalden, det vill säga som skall utgöra de olika komponenterna. Vi har här sett att dessa bland annat beskrivs som människor med ett etniskt och kulturellt ursprung som skiljer sig från majoriteten och det normativa. Den andra positionen som ställs upp riktas till de människor som tillhör normen, den grupp som måste verka för att mångfald skall bli en realitet.

Förstnämnda grupp, människor med viss etnisk bakgrund och tillhörighet, presenteras i och med policydokumenten för en bestämd roll som ska fyllas. I denna roll förväntas det att de lever upp till sin etnicitet eller kultur och är det positiva tillskott som dokumenten beskriver. Det är denna subjektposition, denna identitet, som ställs till disposition.

Den andra gruppen är människor som genom kunskapen om det som är annorlunda ställs inför subjektpositionen 'de normala'; normen. Dessa blir kategorin 'vanliga', genom att det som är annorlunda och olika definieras. Denna position erbjuds nästan obemärkt. Det är enbart i kraft av att det som utgör 'de Andra' fastställs som denna position automatiskt uppstår, och blir tydlig. Detta kan knytas till identitetsbegreppet som av Baumann och Eriksen framställs som relationellt. Att kategorisera och identifiera innebär att samtidigt tillskriva sig själv en identitet.

För båda grupper gäller att acceptera dessa positioner, att subjektivera sig. Om vi går tillbaka till teoridelen och Heideggers *världsbild*, samt metoddelen och vår redogörelse för hur *diskurser skapar subjektpositioner* samt Foucaults teorier om *makt och motstånd* (som vi berör både i metoddelen och i teoridelen) så finner vi att det inte är något alternativ att ställa sig utanför subjektpositionerna. Det är bara

genom att erkänna sig till subjektpositioner som subjekt skapas. Att uttrycka motstånd mot de subjektpositioner som sätts upp inom diskursen är svårt, eftersom diskurser kännetecknas av att de reglerar vad som kan sägas, vad som tillskrivs mening (se vår metoddel). Ett försök att vägra att ingå i till exempel kategorin *de som uppfattas som etniskt annorlunda*, riskerar att helt enkelt ignoreras, att inte uppfattas som meningsfullt.

Här vill vi också koppla till de teorier kring social identitet som vi tog upp i teoriavsnittet. Giddens menar att de egenskaper och drag som omgivningen anser betydelsefulla avgör vilken kategori en individ placeras i av andra.

Governmentalitet innebär inhämtande av ständigt ny kunskap – hela befolkningen måste få plats i bilden. Som vi ser det speglas detta i mångfaldsdiskursen. Policydokumenten nöjer sig inte med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna utan lägger till fler kategorier som för att täcka in varje möjlig olikhet som kan finnas bland människor. Kunskapen om den population som ska hanteras utökas och revideras ständigt, för alternativet att avstå från att finnas med i bilden, finns inte. Det handlar om makt – men inte som om det fanns en dold agenda eller en påverkan från någon elit, utan makt så som Foucault förstår den – en makt som finns överallt, påverkar allt och används av alla. Det ligger i vårt eget intresse att det produceras kunskap om oss, för att vi ska kunna hanteras, administreras, ritas in i bilden.

## 6.5 Avslutande sammanfattning

Vår ambition i den här uppsatsen har inte varit att värdera diskussionen om mångfald utan att försöka förstå och beskriva vad det är som händer. Som vi tog upp redan i metodkapitlet är diskurser till sin natur undflyende och det är inte självklart att någon annan skulle komma fram till samma slutsats som vi gör.

Vi anser att följande citat av Foucault på ett sätt summerar denna uppsats. Citatet är hämtat från verket *Sexualitetens historia*, och handlar därför om hur sexualiteten blev ett kunskapsområde. Men om vi lägger in mångfald där Foucault använder sexualitet blir vårt syfte tydligare:

*Att sexualiteten (mångfalden) har upprättats som ett kunskapsområde beror på att olika maktrelationer har uppställt den*

*som möjligt objekt; och omvänt: att makten har kunnat ta sikte på den beror på att kunskapstekniker och talprocesser tagit hand om den (Foucault, 1976:108).*

Mångfaldsdiskursen så som den uttrycks i de policydokument vi studerat är vårt exempel genom vilket vi försöker komma åt och beskriva den mer övergripande governmentalitetsdiskursen. Vi anser att vi kunnat visa hur subjekspositioner skapas inom och genom mångfaldsdiskursen att denna är en del av en governmentalitetsdiskurs. Vi tror att vi därigenom visar på viktiga infallsvinklar när det gäller hur vår tid, vårt samhälle, fungerar.

## **7. Idéer att bygga vidare på**

Den här uppsatsen har haft mångfaldsdiskursen som fokus. Området är stort och det finns många spännande frågeställningar som gränsar till vår och många trådar att ta tag i för den som vill fortsätta utforska detta område. Här bjuder vi på några:

Nyligen förlorade Uppsala universitet i Tingrätten: att förbehålla 10% av platserna på juristprogrammet för personer med båda föräldrar födda i utlandet är diskriminering. Malmö högskola har ändrat sina kvoteringsregler av samma anledning. Vilka metoder kan egentligen användas för att öka mångfalden utan strida mot gällande lagar? Vilka problem finns med de metoder som används?

Det hade också varit spännande att se hur de båda begreppen jämställdhet och mångfald relaterar till varandra och hur organisationer använder dessa begrepp. Vissa organisationer väljer att inkludera jämställdhet i begreppet mångfald medan andra väljer att skriva olika policys och planer för mångfald respektive jämställdhet. Vilka problem finns med dessa val? Särskilt intressant eftersom regeringen nu talar om att slå ihop de olika diskrimineringsombudsmännen till en.

Vad betyder det egentligen att en organisations verksamhet ska genomsyras av ett mångfaldsperspektiv? Innebär det någonting mer än den lagstadgade skyldigheten för arbetsgivare att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?

Hur efterlevs Malmö högskolas tre perspektiv? Vad innebär perspektiven egentligen och hur definieras de olika begreppen av ledning, anställda och studenter på högskolans olika områden? Lärarutbildningen vid Malmö högskola har beslutat att inga kursplaner fastställs om det inte finns en bilaga som beskriver hur perspektiven tas upp i kursen. Det gäller både fristående kurser och kurser som ingår i program. Perspektivbilagorna utgör en spännande källa för den som vill undersöka hur perspektiven uppfattas och används i utbildningsverksamheten. Det kan också vara ett lämpligt material för en diskursanalys.

## 8. Referenser och källor

### 8.1 Skrivna källor:

- Alvesson, M. & Skoldberg, K., 1994: *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur
- Baumann, Gerd, 1999: *The Multicultural Riddle - rethinking national, ethnic and religious identities*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Burchell, Graham m.fl., 1991: *The Foucault Effect – Studies in Governmentality*. Chicago: The University of Chicago Press
- Butler, Judith, 1997: *The Psychic Life of Power, Theories in Subjection*, Stanford, Stanford University Press
- Clark, Eric & Petersson, Bo, 2003: *Identity Dynamics and the Construction of Boundaries*. Nordic Academic Press
- Connell, R.W, 2003: *Om genus*. Göteborg: Daidalos
- Dreyfus, Hubert L. & Rabinow, Paul, 1983: *Michel Foucault - Beyond Structuralism and hermeneutics*. Andra uppl. Chicago: University of Chicago Press
- Engelsk stor ordbok*, 2001, Oslo: Kunnskapsforlaget
- Eriksen, Thomas H., 1997: *Flerkulturell forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget
- Eriksen, Thomas H., 2004: *Røtter og Føtter*. Oslo: Aschehoug
- Foucault, Michel, 1976: *Histoire de la sexualité - Vol I: La Volonté de savoir* . Svensk översättning: *Sexualitetens historia – viljan att veta*, 2002, andra uppl. Göteborg: Daidalos
- Giddens, Anthony, 2003: *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Heidegger, Martin, 1977: *The Age of the World Picture, i The Question Concerning Technology and Other Essays*. New York: Harper Torchbooks
- Hutchinson, J. & Smith, A. D., 1996: *Ethnicity*. Oxford: Oxford University Press
- Jørgensen, Marianne W. & Phillips, Louise, 2000: *Diskursanalys som teori och metod*. Svensk utgåva, Lund: Studentlitteratur. Dansk originalutgåva 1999, Roskilde: Roskilde Universitetsforlag
- Reyes, Paulina de los, 2001: *Mångfald och differentiering – Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA/Arbetslivsinstitutet
- Seymour-Smith, Charlotte, 1986: *Macmillan Dictionary of Anthropology*. Boston: G.R. Hall and Co

## 8.2 Internetkällor:

Etnicitet, 2006, Sverige Mot Rasism:

[http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal\\_2546.asp](http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2546.asp) , (11/4-2006)

Eriksen, Thomas H., 2004 i *Tidsskrift for Den norske lægeforsking*, nr. 6 18/3:

[http://www.tidsskriftet.no/pls/lts/pa\\_lt.visSeksjon?vp\\_SEKS\\_ID=997425](http://www.tidsskriftet.no/pls/lts/pa_lt.visSeksjon?vp_SEKS_ID=997425) , (18/12-05)

FN:s konvention om biologisk mångfald, 2006: <http://www.biodiv.se/specialisten> , (19/5 2006)

Foucault, Michel, 1983, *The Culture of the Self*, Berkeley Language Center – Speech Archive SA 1456 (ljudfil, kräver till exempel RealPlayer)

<http://www.lib.berkeley.edu/MRC/audiofiles.html#foucault> , (15/5 2006)

Gørtz, Kim, 2001: *Et spørgsmål om identitet – filosofien om det samme og det andet*, København: Copenhagen Business School:

<http://ep.lib.cbs.dk/download/ISBN/8790403967.pdf>

Kultur, 2005, Sverige Mot Rasism:

[http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal\\_2548.asp](http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2548.asp) , (26/11-2005)

Kulturell identitet, 2005, Sverige Mot Rasism:

[http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal\\_2537.asp](http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2537.asp), (26/11-2005)

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ändring införd: t.o.m. SFS 2005:477. [http://www.do.se/upload/do/lagar\\_osv/lag\\_eda05.doc](http://www.do.se/upload/do/lagar_osv/lag_eda05.doc) , (19/5 2006)

Lundstedt, Anna, 2005: *Vit governmentalitet, "invandrarkvinnor" och textilhantverk – en diskursanalys*. Arbetslivsinstitutet:

[http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2005/aio2005\\_14.pdf](http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2005/aio2005_14.pdf) (27/11-05)

Nationalencyklopedin (Elektronisk, digital tjänst via Malmö högskola)

[http://www.ne.se.support.mah.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=O251473](http://www.ne.se.support.mah.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O251473) , (21/5 2006)

*Stanford Encyclopedia of Philosophy*, 2003: <http://plato.stanford.edu/entries/foucault/> , (17/5-2006)

Regeringskansliet, sökning på "mångfald" i sökfunktionen

<http://www.regeringen.se/sb/d/126/a/136/action/search/type/simple?query=m%E5ngfald> , (19/5 2006)

## 8.3 Mångfaldspolicydokument

Referenser till de policydokument som används som empiri:

**Astra Zeneca – Global policy i personalfrågor**

<http://www.astrazeneca.se/samhallsansvar/personal.asp?printer-friendly=yes> , (14/12 2005)

**Axfood – mångfaldspolicy:**

[http://www.axfood.se/oliver\\_upload/upl331-csr\\_etnpol\\_sv.pdf](http://www.axfood.se/oliver_upload/upl331-csr_etnpol_sv.pdf) , (12/12 2005)



**Danshögskolan – Mångfald och likabehandling**

<http://www.danshogskolan.se/doc/Manglika.htm> , (12/12 2005)

**FöreningsSparbanken – Jämställdhets- och mångfaldspolicy**

<http://www.fsb.se/sst/inf/out/infOutWww/0.,69722,00.html> , (12/12 2005)

**Försvarsmakten – Policy för mångfald:**

[http://www.mil.se/attachments/policy\\_mangfald.pdf](http://www.mil.se/attachments/policy_mangfald.pdf) , (14/12 2005)

**Lasarettet i Trelleborg – Mångfaldspolicy**

<http://www.skane.se/upload/Webbplatser/Trelleborg/Mangfaldsplan%202005-2007%20med%20logo.pdf> (16/12 2005)

**Linköpings personalpolitiska program – Mångfald och jämställdhet:**

[http://www.linkoping.se/InformationOm/Integration\\_mangfald/mangfaldlpp.htm#](http://www.linkoping.se/InformationOm/Integration_mangfald/mangfaldlpp.htm#)  
, (12/12 2005)

**Åhléns – Mångfaldspolicy:**

[http://www.ahlens.com/ahlens/export/sites/ahlens/om\\_ahlens/foretagsinformation/varderingar\\_och\\_policys/mangfaldspolicy.html](http://www.ahlens.com/ahlens/export/sites/ahlens/om_ahlens/foretagsinformation/varderingar_och_policys/mangfaldspolicy.html) , (12/12 2005)