

Kvinna eller svensk?

En studie om Malmö stads jämställdhets- och
mångfaldsarbete

Abstract

Malmö stads jämställdhetsarbete har, liksom mångfaldsarbetet, pågått under en lång tid. I en stad som Malmö där det finns många olika nationaliteter är mångfaldsarbetet och integrationsfrågan extra viktig. Intersektionalitet skulle kunna vara ett perspektiv som möjligen kunde påskynda och förbättra arbetet för alla jämlika värde. Genom att analysera Malmö stads jämställdhets- och mångfaldsplaner diskursivt samt att intervjua förvaltnings/personalchefer på olika förvaltningar inom Malmö stad vill vi undersöka hur arbetet med dessa frågor ser ut idag och ifall intersektionalitet kan och borde genomsyra arbetet mera. Efter genomgången kartläggning kan konstateras att normtänkandet är starkt. Vi anser därför att nästa steg för Malmö stad bör vara att utarbeta ett konkret intersektionellt redskap för att komma bortanför normtänkandet och istället för att fokusera på olikheterna finna och motarbeta de strukturer som reproducerar de samma.

Nyckelord: intersektionalitet, jämställdhet, mångfald, Malmö stad, diskursanalys,

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Problemområde.....	1
1.3	Syfte.....	2
1.4	Frågeställningar.....	2
1.5	Avgränsningar.....	2
1.6	Centrala begrepp.....	3
1.6.1	Mångfald, integration, jämställdhet och jämlikhet.....	3
2	Metod.....	5
2.1	Kvalitativa intervjuer.....	5
2.2	Urval.....	6
2.3	Diskursanalys.....	6
2.4	Normativ analys.....	7
3	Material.....	8
3.1	Litteratur.....	8
3.2	Planer och intervjuer.....	8
4	Teori.....	10
4.1	Intersektionalitet.....	10
4.1.1	Intersektionella inriktningar.....	11
4.1.2	Denna studies intersektionella förhållningssätt.....	12
5	Jämställdhet och mångfald i praktiken.....	14
5.1	Att arbeta med jämställdhet och mångfald.....	14
5.2	Aktivt jämställdhetsarbete.....	15
5.3	Aktivt mångfaldsarbete.....	16
5.4	Kartläggning av Malmö.....	17
6	Analys.....	18

6.1	Malmö's övergripande plan för jämställdhetsarbete	18
6.2	Malmö's åtgärdsplan för integration	19
6.2.1	Utarbetandet av planen.....	19
6.2.2	Cementerande av attityder.....	19
6.2.3	Mångfald en resurs	20
6.3	Planernas uppfyllelse av lagkrav.....	21
6.4	Intervjuer	21
6.4.1	Begreppsbestämning	21
6.4.2	Kategorisering	22
6.4.3	Syftet med jämställdhet och mångfald	23
6.4.4	Det praktiska arbetet på förvaltningen	23
6.4.5	Utformande och utseende av planer	25
7	Sammanfattning och slutdiskussion.....	27
8	Referenser.....	29
9	Bilaga 1.....	31
9.1	Intervjuguide	31

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I Malmö stad är 26 procent av invånarna av utländsk härkomst. (www.malmo.se 061119) För att garantera en integration och lika rättigheter mellan svenskfödda och utländskt födda malmöbor har kommunfullmäktige tagit fram en plan kallad "Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad" (hädanefter endast kallad mångfaldsplan), som ska utgöra ett styrdokument för förvaltningar och kommunala bolag för att främja mångfalden. Ett liknande styrdokument har arbetats fram för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i form av en: "Övergripande plan för jämställdhetsarbete" (hädanefter endast kallad jämställdhetsplan). Jämställdhetsarbetet intensifierades då Jämställdhetslagen kom och arbetsplatser tvingades till tydligare åtgärder från staten. Arbetet med etnisk mångfald och befolkningspegling bland de anställda har också ökat de senaste åren. Tyvärr kretsar mångfaldsdiskussionen allt för ofta kring olikheterna i sig istället för hur de kan övervinnas eller hur olikheterna kan vändas till det positiva och utvecklande. Vi är intresserade av att undersöka hur Malmö stad (hädanefter endast benämnt som Malmö) arbetar med jämställdhet och mångfald, samt om ett intersektionellt perspektiv skulle kunna vara ett verktyg i det arbetet.

Studien kommer således att utgöras av en diskursanalys av Malmös övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan för att få en uppfattning kring hur arbetet och attityderna kring frågorna ser ut idag. För att få en bredare analysgrund kommer även fem intervjuer att genomföras med förvaltningschefer/personalchefer i Malmö. Vidare kommer det intersektionella perspektivet att analyseras och hur en kommun praktiskt skulle kunna ändra sitt arbetssätt och utvecklas mera mot en intersektionell riktning.

1.2 Problemområde

Det har forskats och diskuterats mycket kring intersektionalitet, framförallt internationellt men under senare år har begreppet också börjat användas inom den svenska akademiska sfären. Mestadels har det gjorts renodlade teoretiska studier kring intersektionalitet, men det har inte i någon större utsträckning prövats praktiskt. (Wilhelmsson, 2005 s. 6)

Denna uppsats kommer därför delvis vara teoriprovande då intersektionalitet kommer att användas som analysverktyg av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Malmö.

Enligt de los Reyes kan ett flertal områden utanför det genusvetenskapliga dra nytta av intersektionalitet, bland annat vid undersökningar av institutionella praktiker och maktanalyser. Problem som ter sig på individnivå kan förklaras genom exempelvis omedvetna patriarkala strukturer och rasistiska praktiker på institutionell nivå. (de los Reyes 2005 s. 7) Med grunden i detta är det således högst relevant att ur ett statsvetenskapligt perspektiv undersöka hur och om intersektionalitet kan användas inom kommuner och på förvaltningsnivå.

1.3 Syfte

Vår föresats är att undersöka hur Malmö arbetar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Vi vill framförallt granska planerna ur ett intersektionellt perspektiv samt utreda hur implementeringen har realiserats, dessutom vill vi utreda hur Malmö ställer sig till kategoriseringar och analysera attityder som uttrycks i planer och intervjuvar. Syftet är att analysera vad intersektionalitet innebär och att testa om och hur det intersektionella perspektivet kan användas som ett verktyg i praktiken i Malmö. Förhoppningen är att efter en kartläggning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Malmö kunna lämna en vetenskapligt grundad rekommendation för hur kommunen bör arbeta vidare med dessa frågor.

1.4 Frågeställningar

- Vad är ett intersektionellt perspektiv?
- Hur arbetar Malmö med mångfalds- och jämställdhetsfrågor?
- Bör Malmö arbeta mer intersektionellt för att uppnå jämlikhet i Malmö?

1.5 Avgränsningar

En diskussion har förts angående möjligheten att undersöka två strategiskt utvalda kommuner och göra en komparation mellan dessa. Det torde dock vara tveksamt om en breddad studie och en jämförelse mellan kommuner hade underlättat analysen av potentialen hos kommuner att arbeta mer med ett intersektionellt analysverktyg. Det bör lämpligen vara väsentligare att genom intervjuer och en djupare analys undersöka en kommun då studien genomförts under en begränsad

tid. Vi har valt att endast fokusera studien till jämställdhets- och mångfaldsplaner. Det finns ytterligare policydokument, men de utvalda dokumenten är de som explicit behandlar valda fokusområden. Därför ser vi ingen anledning att bearbeta fler policydokument.

Vi vill framhålla att vår teoriprövning om intersektionalitet som ett praktiskt verktyg inte görs allmängiltigt, utan prövas endast i det mycket specifika sammanhanget vid Malmös arbete med mångfald och jämställdhet.

Med de givna frågeställningarna och vårt syfte anser vi följaktligen att våra avgränsningar är väl avvägda och relevanta.

1.6 Centrala begrepp

1.6.1 Mångfald, integration, jämställdhet och jämlikhet

”Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter”, så inleds FN: s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, (www.manskligarattigheter.gov.se 061128). Människor kategoriseras dock dagligen och människor värderas och behandlas olika. Kategorierna utgör olika diskurser som efter att de formulerats utgör ett olikbehandlande och ett förtryck.

Mångfald definieras i Nationalencyklopedin (www.ne.se, 061128) som: *”stort och varierat antal”*. I den svenska lagstiftningen har mångfalden sin utgångspunkt i kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, religiös övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Om vi istället tittar på engelskans motsvarighet till mångfald blir det *”diversity”* som betyder olikheter. Ann-Katrine Roth menar att mångfaldsbegreppet idag i stort sätt har begränsats till att handla om etnicitet. (Roth 2004 s. 11-12) Gabriella Nilsson Fägerlind redovisar Integrationsverkets definition, *”Mångfald utgörs av individer med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter”*. (Fägerlind 2004 s. 10)

Integration definieras i Nationalencyklopedin som: *”process som leder till att skilda enheter förenas; även resultatet av en sådan process”*.

I uppsatsen kommer begreppet mångfald utgöra benämningen för individer av olika kön samt med varierande etnisk bakgrund, om inget annat anges. Integration kommer i synnerhet att ses som en förening och sammanblandning mellan individer från olika länder och/eller med varierande kulturell och religiös bakgrund.

Jämställdhet definieras i Nationalencyklopedin såväl som JämO (www.jamombud.se 061128) att det *”innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet”*.

Jämlikhet definieras av desamma som: *”alla individers lika värde”*.

Även Ann-Katrine Roth definierar begreppen på liknande sätt och poängterar att jämlikhetsbegreppet är förenat med mänskliga rättigheter och demokratiidealen emedan jämställdhet är ett förhållande mellan könen. (Roth 2004 s.11) Dessa definitioner av

jämställdhet och jämlikhet stämmer väl överens med hur begreppen kommer förstås i uppsatsen.

2 Metod

I detta avsnitt kommer vi att presentera och diskutera de metodologiska val som gjorts, samt en motivering av urvalet.

2.1 Kvalitativa intervjuer

Det finns en del kritik, framförallt från positivistiskt håll mot intervjuer som vetenskaplig metod. Kritiker menar att intervjuer aldrig kan vara helt objektiva, kvantifierbara och värdeneutrala. Kvale menar att det beror på hur vetenskap definieras och anser att man mycket väl kan använda kvalitativ forskningsintervju, men att man måste vara uppmärksam på hur man går till väga. (Kvale 1997 s. 60-66) Kvale definierar en halvstrukturerad världsvärld som *"en intervju vars syfte är att erhålla beskrivningar av den intervjuades livsvärld i avsikt att tolka beskriva fenomenens mening"*. (ibid. s. 13)

Intervjuerna kommer att genomföras under hösten 2006 och vara cirka 30 minuter. Som grund för intervjuerna används en intervjuguide (bilaga 1) men intervjuerna kommer tillåtas att vara halvstrukturerade. Alla intervjuer kommer att bandas och därefter transkriberas. Som Kvale påpekar är transkriberingen också en transformering. (ibid. s. 152) På grund av arten och syftet med intervjuerna kommer de inte ordagrant att skrivas ned utan vid upprepningar och osammanhängande meningar kommer det att skrivas i en mer sammanfattande form.

Intervjun i sig kan inte ses som helt objektiv utan den är ett samspel mellan intervjuaren och intervjupersonen då olika saker kan komma upp under intervjun och det kan också spela roll vem det är som intervjuar. Intervjuerna ses dock som ett viktigt verktyg i vår forskning då den framförallt handlar om att skapa en bättre förståelse för hur arbetet och attityderna kring frågorna ser ut.

I analysen av intervjuerna kommer så kallade ad hoc-metoder att användas, vilket innebär att flera angreppssätt av materialet kommer att begagnas (ibid. s. 184) Framförallt kommer meningskoncentrering att nyttjas vilket betyder att längre uttalanden av informanterna kortas ned och formuleras mer precist. (ibid. s. 174)

2.2 Urval

Valet av Malmö grundas i mångfalden hos dess invånare. De facto är 169 länder representerade i Malmö. (www.malmo.se 061119)

För att bäst kartlägga hur Malmö jobbar med dessa frågor, utöver diskursanalysen, har fem olika förvaltningar valts ut. Kvale påpekar att det är en balansakt att välja ut antalet intervjupersoner. Risken med att använda för många intervjupersoner är att det kan bli för mycket material i förhållande till tid för analysering. Väljs istället för få personer är risken att reliabiliteten är för låg eftersom det då inte kan påvisas att materialet är tillförlitligt för ett säkert resultat. (Kvale 1997 s. 97-99)

Begränsningen till fem förvaltningar beror således på att det torde vara ett tillräckligt antal för att det ska vara möjligt att bilda en uppfattning för hur arbetet och tankarna kring frågorna ser ut.

Ett selektivt urval har gjorts där statistik kring Malmös anställda har legat som grund för urvalet. De förvaltningar som uppvisade stor variation i sin personalsammansättning i kategorierna kön och nationalitet har valts ut. I studien kommer fiktiva namn användas för att skydda informanternas identitet, av samma anledning kommer inte heller de förvaltningar som varit med i undersökningen att redovisas. Namn och titlar redovisas inför analysen under kapitel 6.4. Vid en av intervjuerna deltog två personer från förvaltningen och därför figurerar sex personer i analysen.

Informanterna från de olika förvaltningarna är utvalda för deras specifika kunskap och position, och utgörs av förvaltningschefer eller personalchefer och en personalsekreterare som torde ha stor inblick i hur arbetet ser ut. Urvalet är subjektivt i den meningen att informanterna valts ut från förvaltningar med olika utseende men intervjupersonerna är i sig inte valda utifrån exempelvis kön, etnicitet eller ålder.

2.3 Diskursanalys

Vad diskurs innebär finns många uppfattningar om, i Filosofilexikonet definieras diskurs bland annat som *"kedja av utsagor eller yttranden"*. (Lübcke 2003 s.117) Bergström och Boréus tar upp tre huvudriktningar inom diskursanalysen. Den första är en kontinental eller fransk inriktning, den förknippas med Foucault som oftast sammankopplas med diskursanalys. Foucault definierar bland annat diskurser med *"hela den praktik som frambringar en viss typ av yttranden"* (Bergström, Boréus 2005 s. 308) Foucault menar alltså att det är omöjligt att analysera en textmassa, istället måste hänsyn tas till en hel praktik, en hel diskurs. (ibid. s. 308-309) Foucault menar vidare att diskurser kan *"liknas vid ett visst perspektiv som belyser vissa företeelser på bekostnad av andra, som hamnar i skuggan"*. (Sjöberg et.al 1999 s. 86)

Den andra stora inriktningen är den anglosaxiska där Ernesto Laclau och Chantal Mouffe är två ansevärda teoretiker. Denna inriktning utgår från lingvistik och har ett bredare symbolikvärde. (Bergström och Boréus 2005 s. 314) Den tredje utgörs av en kritisk diskursanalys där den samhällskritiska Frankfurtskolan har inspirerat. (ibid. s. 321) Den kritiska diskursanalysen förknippas inte sällan med Fairclough och Ingrid Sahlin skriver att Fairclough har förenat Foucaults diskursbegrepp med det lingvistiska och hon skriver att han definierar diskurs som *"språkanvändning, betraktad som social praktik"* (Sahlin i Sjöberg et.al 1999 s. 85)

Sahlin har tolkat diskurs som: *"innebörden i vad vi säger och skriver samt sättet vi gör det på"* (ibid. s. 88) hon påpekar vidare att det är viktigt att texten behandlas som data och att analysen handlar om att kvalitativt söka mening och mönster att syftet inte är att objektivt söka sanningen utan att det handlar om att förstå och förklara hur verkligheten är konstruerad socialt. Att det i första hand handlar om en beskrivning och tolkning för att öka förståelsen och att det sedan i vissa fall också kan vara öppet för att försöka ge en förklaring.

Diskursanalys ger sig inte ut för att vara objektiv men den är öppen för intersubjektivitetstest, alltså att andra forskare relativt enkelt kan granska samma texter. (ibid. s. 84-91)

I denna studie kommer Sahlins tolkning av diskursanalys att tillämpas tätt tillsammans med det intersektionella analysverktyget (presenteras under kapitel 4).

2.4 Normativ analys

För att en studie ska bli normativ krävs det att författaren bygger upp en egen argumentation kring sitt ämne. Detta innebär inte att det saknas empiriskt material i studien, snarare tvärtom. I en normativ analys ska en empirisk kartläggning göras i största möjliga mån för att underbygga författarens argumentation. Några strikta regler för hur normativ forskning ska gå till finns inte, här gäller det snarare att genom argumentation finna det som är mest lämpligt utav två eller fler alternativ. (Esaiasson m.fl. 2005. s. 42 & Lundquist, 1993. s. 106)

Efter genomförda intervjuer, lästa böcker och granskade jämställdhets- och mångfaldsplaner hoppas vi vara närmare ett svar på hur Malmö bör jobba i framtiden. Tanken är att vi som utomstående personer kommer att kunna se sammanhang, tillgångar och brister som inte människor som jobbar i Malmö upptäcker på samma sätt. Genom att dessutom tillföra ett intersektionellt synsätt finns ytterligare en möjlighet att finna idéer för hur arbetet kan bedrivas.

De värdekällor i vilken den kommande normativa diskussionen tar sina grunder är de centrala begrepp beskrivna i kapitel 1.6.1.

3 Material

Nedan kommer det material som används i studien att presenteras, dessutom kommer en källkritisk diskussion att föras.

3.1 Litteratur

Det teoretiska ramverket bygger till största delen på antologin ”Maktens (o)lika förklädnader” (2002) där Paulina de los Reyes, ekonomihistoriker, Irene Molina, kulturgeograf samt Diana Mulinari, sociolog, är redaktörer. Dessa personer är framstående inom den intersektionella forskningen i Sverige idag, och den tvärvetenskapliga bakgrund som de olika författarna uppvisar garanterar att ett ansevärt antal forskningsområden täcks in.

För att ytterligare underbygga det teoretiska avsnittet har Chandra Talpade Mohantys kapitel ”Med västerländska ögon” valts ut från boken ”Globaliseringens kulturer” (2002). Mohanty är professor vid avdelningen för kvinnostudier vid Hamilton Collage och har en lång erfarenhet inom feministisk forskning.

Under empiridelen har framförallt tre författare använts. Dessa är Tommy Iseskog, universitetslektor och arbetsrättsexpert, Ann-Katrine Roth, jurist och expert på jämställdhets och mångfaldsfrågor samt Gabriella Fägerlind, civilingenjör och mångfaldskonsult. Deras böcker är inga vetenskapliga framställningar men författarna besitter en stor expertis på området och i böckerna presenteras hur jämställdhets- och mångfaldsarbete kan bedrivas i praktiken. Eftersom studien till stor del handlar om hur det faktiska arbetet bör se ut var det relevant att använda denna litteratur.

3.2 Planer och intervjuer

Idealiskt vore att granska planer som är mer aktuella för hur arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska och ser ut i Malmö. Faktum är att de planer som gäller är från 2001 (jämställdhetsplanen) respektive 1999 (mångfaldsplanen) och således finns ingen annan utväg än att granska dessa även om attityder och tankesätt kan ha förändrats inom Malmö sedan dess.

Inför intervjuerna har de förvaltningsspecifika jämställdhetsplanerna använts som underlag, någon vidare analys av dessa kommer dock inte att genomföras. Endast ett fåtal förvaltningar har egna mångfaldsplaner, vilket kan leda till att

mångfaldsfrågorna riskeras att hamna i bakgrunden, men då vi är medvetna om den risken borde det inte utgöra något vidare problem då intervjuerna kommer att styras så att båda områdena kommer att ha lika mycket utrymme.

Vad gäller intervjuerna så finns det en risk att jämförelsen mellan informanterna minskar i tillförlitlighet då både förvaltningschefer och personalchefer har intervjuats. Det kan antas att personerna har olika inblick i förvaltningens arbete och således ger oss en osäker sammanställning kring hur arbetet inom Malmö ser ut. Kvarstår gör dock att det aldrig kan garanteras att informanter har lika stor inblick och erfarenhet av liknande frågor. Vi har också gjort bedömningen att en personalchef borde vara ungefär lika insatt i jämställdhets- och mångfaldsfrågor som en förvaltningschef och vice versa.

Urvalet av förvaltningarna kan komma att vara problematisk då en möjlig tanke är att vissa förvaltningar har lättare att ha en jämn könsfördelning och en bred mångfald i sin personalsammansättning då de bedriver verksamheter som traditionellt har det. Orsaken kanske snarare beror på tradition i vissa yrkeskårer snarare än en hög medvetenhet hos förvaltningsledningen.

Det viktiga med urvalet är emellertid att finna förvaltningar som skiljer sig åt och att lyckas förvärva den information som är nödvändig för att besvara studiens frågeställningar.

4 Teori

Vi kommer använda intersektionalitet som teoretisk utgångspunkt. Vi har funnit flertalet studier som rent teoretiskt behandlar ämnet intersektionalitet. Vi vill därför göra en teoriprövning och se om det intersektionella verktyget är möjligt att applicera i praktiken. Vi kommer i detta kapitel inledningsvis göra en djupare beskrivning av vad intersektionalitet är. Därefter kommer vi att problematisera och kort diskutera de olika möjligheterna som analysverktyget ger och slutligen fastställa vårt sätt att tolka och använda intersektionalitetsverktyget.

4.1 Intersektionalitet

Inom den svenska feminismen råder det idag ett allmänt utbrett tolkningsföreträde för den svenska heterosexuella medelklasskvinnan (så kallad kolonial feminism, författarnas anmärkning). Samma tolkningsföreträde gör sig gällande inom diskussionen om etnicitet. Den socialt konstruerade svenska, vita, etniciteten står som norm inom våra tänkta nationsgränser, varför invandrade kvinnor inte helt enkelt kan passas in i bilden av en svensk kvinna, även om de har varit svenska medborgare i många år. (de los Reyes 2003. s. 22)

Kön och etnicitet skapas i ett socialt sammanhang och indelas i en hierarkisk maktstruktur. Detta tar sig uttryck i ett polärt tanke-system där den ena kategorin ses som norm och den andra som avvikande. Exempelvis ställs svenskar mot invandrare, män ställs mot kvinnor, arbete ställs mot kapital och så vidare. Uppkomsten och innebörden av dessa motpoler faller i skymundan och interaktionen mellan dem ägnas föga hänsyn. (ibid. s. 22 & 33)

Idag diskuteras olikheterna i sig betydligt mycket mer än processerna som skapar olikheterna. Som exempel kan nämnas att sexuella brott och våldsbrott som utförs av män med invandrarbakgrund förklaras genom deras kulturella ursprung, samtidigt som dylika gärningar alltid har en psykologisk förklaring när gärningsmannen är svensk. Patriarkala problem förflyttas på detta vis från den svenska kulturen som får en överordnad social position. (ibid. s. 20 & Bredström ur de los Reyes 2003. s. 197-199)

Den västerländska feminismen homogeniserar alla västerländska kvinnor till en grupp som kämpar mot ett förtryck. Könsförtrycket förefaller vara det enda som kopplar ihop dessa kvinnor. Genom att på det sättet göra kvinnor till en enhetlig grupp med identiska önskemål och intressen oavsett klass, etnicitet och ålder så förstärks patriarkatet och uppfattningen om könsskillnader. (Monathy, 2002. s. 198-199)

På samma sätt ses ”tredjevärldenkvinnor” som en homogen kategori som är än mer förtryckt exempelvis genom att de ses vara fattiga, religiöst bundna, utbildade och traditionsbundna. Den västerländska feminismen sätter den västerländska kvinnan som den överordnade normen och ”tredjevärldenkvinnan” blir underordnad, precis på samma sätt som tankarna kring könsmaktsordningen naturligt överordnar män och underordnar kvinnor. (ibid. s. 199-201)

En till Sverige invandrad kvinna lever således under ett dubbelt förtryck, dels ett könsförtryck i rollen som kvinna och dels ett rasistiskt/kolonialt förtryck i rollen som invandrare. Icke-intersektionella analysmetoder studerar mekaniskt var kategori för sig och socialt positionerar en individ enligt den sammanlagda summan av de olika över- och underordningarna. I verkligheten lever dock inte människor i en kultur, en könsordning eller en klasshierarki utan omfattas av mångdimensionella, samverkande kategorier, som dessutom är beroende av ett tidsmässigt sammanhang. En invandrad kvinna är inte antingen invandrare eller kvinna, hon är alltid invandrarkvinnor (de los Reyes 2003 s. 24-26)

Genom ett icke-intersektionellt synsätt blir könet en enskild överordnad kategori och strategierna för att komma till rätta med förtryck ineffektiva. Genom att inkludera diskussioner rörande uteslutning, makt, resurser, klassuppdelningar och utnyttjande blir det möjligt för integrationsprogram att nå längre och i slutändan att åstadkomma förändringar. Både de marginaliserade och de övriga samhällsmedlemmarna får då en förståelse för varför läget ser ut som det gör. (Thomsson ur de los Reyes 2003 s. 88 och Monathy, 2002 s. 201)

Det intersektionella verktyget ska därför inte användas för att enbart belysa exempelvis det dubbla förtrycket som invandrade kvinnor lever under, utan också för att utröna och problematisera vad som ligger bakom att exempelvis de två kategorierna kön och etnicitet konstitueras som väsentliga indelningsmekanismer och på vilket sätt de kan användas för att visa på sociala ojämlikheter. Intersektionalitet utmynnar således i ett maktanalysverktyg. (de los Reyes 2003 s. 22-24) Genom nyttjande av det intersektionella maktanalysverktyget blir det alltså möjligt att se förbi normer och istället förklara vilka strukturer som skapar normen, och hur de olika normerna skapar varandra.

4.1.1 Intersektionella inriktningar

Ett stort problem som följer med ett intersektionellt analysmetoder är frågan om vilka sociala kategorier som ska analyseras och vem som ska definiera dem. De flesta listor på kategorier avslutas med ett etc. och hur etceterat hanteras varierar. Alice Ludvig presenterar tre olika intersektionella riktningar, framtagna av Leslie McCall 2005, för att skapa en tydligare förståelse.

Den första kategorin kallas *kategorisk inriktning* och bygger på att medvetna avgränsningar görs bland de annars oändligt komplexa intersektionella kategorivalen. Kritiken mot denna metod kretsar kring frågan om det är möjligt att isolera ett antal kategorier från övriga inverkanse faktorer och fortfarande behålla en hög validitet eftersom de olika kategorierna oftast samspelar och konstituerar varandra. (Ludvig 2006 s. 247)

Den andra riktningen kallas *antikategorisk inriktning*, eller *antikategorisk kritik av kategorisering*, där förespråkarna menar att innebörden av en specifik kategori skiljer sig åt beroende på vilken kultur den hämtas från. Betyder exempelvis gender issue samma sak i Sverige som i Nepal? När kategorierna kopplas ihop med en speciell diskurs blir de därmed inte möjliga att använda för mätning eftersom generalisering omöjliggörs. Till denna riktning kan black feminism kopplas, som kämpar för att svarta kvinnor ska få samma rättigheter som vita kvinnor. Den starkaste kritiken mot denna riktning är att den är i det närmaste omöjlig att omsätta i politiken. Om ingen kategorisering sker finns det heller inget konkret att arbeta med. Att arbeta mot rasism eller sexism i ett samhälle omöjliggörs om det inte är möjligt att kategorisera människor utifrån etnicitet eller om det patriarkala strukturer förnekas existera.

Den tredje och slutliga riktningen kallas *inter-kategorisk inriktning*. De som anslutit sig till denna skola anser inte att det är nödvändigt att lista och arbeta med samtliga kategorier, utan fokuserar på ett fåtal kategorier definierade av en enskild eller mindre grupp individer genom exempelvis en återberättelse av deras liv, skriftliga historiska skildringar, diskurser eller självbiografier. Detta ger möjlighet till både kvalitativa och kvantitativa studier. (ibid. s. 247-248)

Kritiker mot denna skola menar att uppfattningen om jaget antingen bygger på individuella eller på kollektiva uppfattningar och att den kollektiva uppfattningen vanligtvis är källan till den individuella. Människor kan enkelt fastna i vad de vill vara snarare än vad de faktiskt är. Dessutom kan identiteter tvingas på folk, eller så kan det finnas omständigheter som får folk att medvetet ljuga om sin självuppfattning. Den inter-kategoriska inriktningen blir därmed opålitlig samt mycket svår att använda för generaliseringar. (Yuval-Davis 2006 s. 201-202)

De los Reyes och Mulinari menar att kategorierna kön, etnicitet och ålder är fasta kategorier som inte kan ändras, medan sexuell identitet, funktionshinder, politisk uppfattning kan ändras. De skriver vidare att den sociala över- eller underordningen som kopplas samman med kön, etnicitet och ålder följer med oss hela livet. Det är omöjligt att ställa sig utanför de delarna av sin identitet. I viss mån är även klass en kategori som följer med hela livet och är svår att bortse från. (de los Reyes & Mulinari. 2005. s. 39-43) De los Reyes och Mulinaris synsätt kan därför anslutas till den *kategoriska inriktningen*.

4.1.2 Denna studies intersektionella förhållningssätt

Frågan om vilka kategorier som räknas, när, hur, varför och vem som ska definiera dem kan diskuteras i oändlighet. Vi har valt att ansluta oss till den kategoriska inriktningen där kön, etnicitet och ålder ses som tydliga kategorier som det inte medvetet går att styra över. Sett till Malmös jämställd- och mångfaldsarbete berörs inte heller samtliga tänkbara kategorier, varför vi kommer att rikta in oss på kön och etnicitet då det är dessa kategorier som Malmö aktivt arbetar med i form av jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Givetvis kan en diskussion föras om det är rätt att lämna ute personer som kan ingå i andra kategorier och som inte har lätt att dölja sin kategoritillhörighet till

exempel rullstolsburna. Möjligheten att få ut statistik rörande de anställda i Malmö har dock begränsat oss och några uppgifter om exempelvis rullstolsburen personal finns inte att tillgå, däremot finns statistik kring de anställdas kön och etnicitetstillhörighet. Vi har även gjort bedömningen att andelen anställda som är rullstolsburna är försvinnande liten, samt att kategorierna kön och etnicitet torde utge tillräckligt material för studiens genomförande.

Ett annat möjligt val av intersektionell inriktning vi skulle kunna ansluta oss till är den inter-kategoriska inriktningen. Till exempel kunde vi då se varje förvaltning som isolerade från varandra och utföra en fallstudie på en eller flera av dessa och behandla dem var för sig. Vi anser dock att förvaltningarna inte kan isoleras från varandra då de lyder under samma styrdokument och värdegrunder som beslutas på en högre och övergripande nivå och som de inte beslutar kring.

5 Jämställdhet och mångfald i praktiken

För att få en ökad förståelse kring hur det praktiska arbetet kring jämställdhet och mångfald ser ut samt vad som är betydande i arbetet med dessa frågor kommer vi i detta kapitel presentera detta utifrån Roth, Fägerlind och Iseskogs synpunkter. Vidare kommer en kartläggning om hur Malmö stad är uppbyggt.

5.1 Att arbeta med jämställdhet och mångfald

Syftet med jämställdhet och mångfald torde vara att öka effektiviteten och bättre matcha samhällets behov, detta menar både Ann-Katrine Roth och Gabriella Fägerlind. Den sista påpekar att det egentliga syftet med mångfaldsarbetet inte är att skapa en mångfald bland personalen utan för att generera effektiva och konkurrenskraftiga organisationer som drar till sig arbetskraft som är kompetent och som kan tillfredställa kunderna/brukarna och som dessutom påverkar samhället positivt, alltså en situation som tillfredställer arbetskraften, arbetsgivaren, brukarna och samhället. Fägerlind menar att målet för ökad mångfald är att: *”skapa arbetsplatser som kan möta morgondagens arbetskraft och villkor på arbetsmarknaden”*. (Fägerlind 2004 s. 125)

Roth menar att fördomar och förutfattade meningar om uppgifter som passar män, kvinnor eller yngre idag bara är onödiga hinder för effektiviteten. Hon menar vidare att den traditionella personalpolitiken framförallt riktar sig till vita män som ses som normen och inte på samma sätt är utvecklad för kvinnor, unga, homosexuella eller utlandsfödda och därför behöver personalpolitiken utvecklas och samtidigt anpassas efter enskilda behov. (Roth 2004 s. 124) Fägerlind tar också upp behovet att använda oss av mångfalden och anpassa oss till varandras olikheter istället för att stöpa om människor och göra oss så lika som möjligt. (Fägerlind 2004 s. 125)

Huruvida jämställdhets- och mångfaldsarbetet bör slås ihop finns det delade meningar kring. Här finns tankar om att kön är överordnat alla andra olikheter och ska därför vara separat, och att det vore synd att vänta in mångfaldsarbetet då jämställdhetsarbetet har kommit längre samt att det kan finnas en risk att allting buntas ihop i en plan så att arbetet blir otydligare. (ibid. s. 96) I JämO: s Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan framgår att JämO anser att det ska vara separata planer just av den anledningen att det ska vara ett särskilt fokus på jämställdhet/mångfald. (JämOs utredare, Ekström 2006 s. 14)

Idag finns organisationer och företag som har slagit ihop planerna, de som har separata planer men som har ett nära samarbete och de som har separata planer och inget samarbete. Fägerlind menar att en sammanslagning fungerar på vissa platser och inte på andra och att det till en början kan vara bra att ha separata planer men att målet bör vara en sammanslagning eller ett nära samarbete för att få så mycket hjälp av varandra som möjligt, framförallt har mångfaldsarbetet mycket att lära av jämställdhetsarbetet och det är en stor resursförlust att inte utnyttja tidigare förvärvade kunskaper. (Fägerlind 2004 s. 96-97)

5.2 Aktivt jämställdhetsarbete

Jämställdhetslagen beskriver tydligt hur det aktiva jämställdhetsarbetet på en arbetsplats ska bedrivas och vilka krav som ställs på en arbetsgivare. Trots det är det mycket vanligt att jämställdhetsplaner ses mer som en önskelista eller någon form av policydokument som man bör snarare än ska rätta sig efter. (Iseskog 2005 s. 87) Syftet med lagen är att män och kvinnor ska behandlas lika i arbetslivet. (ibid. s. 9)

Enligt jämställdhetslagen är alla arbetsgivare med minst tio anställda skyldiga att upprätta en årlig jämställdhetsplan, samt att utföra en årlig kartläggning av arbetsplatsens jämställdhetsförhållanden. Denna ska innehålla sju delmoment; arbetsförhållanden, möjlighet att förena föräldraskap och arbete, förekomsten av trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier, ojämn könsfördelning på arbetsplatsen, benägenheten att söka arbete och utveckling, rekryteringsprocessen samt en lönejämförelse mellan kvinnor och män. I den årliga kartläggningen ska samtliga av dessa sju punkter undersökas. Därtill ska såväl långsiktiga som kortsiktiga mål för jämställdhetsarbetet formuleras och följas upp. (ibid. 19 & 22-24) Om inte kartläggningen utförs, eller om det utförs slarvigt blir det i princip omöjligt att formulera användbara mål och åtgärder för jämställdhetsarbetet. (ibid. s. 27)

Av lagen framgår dock inte vem på arbetsplatsen som bär ansvaret för verkställandet av planen och uppfyllandet av jämställdhetslagen, varför det rent formellt anses vara den högsta chefen som bär ansvaret. Här ges emellertid utrymme för delegering av uppgiften till någon annan i organisationen och vanligt är att det i planer uttrycks att alla anställda bär ansvar för dess genomförande. Det är viktigt att belysa att den högste chefen ändå formellt är den som kan hållas som ansvarig. (ibid. s. 72-73 & 91-92) Ofta utses en speciell ansvarig för jämställdhetsfrågorna och denna person tillåts allt för ofta att utföra såväl planeringen, det aktiva arbetet samt uppföljningsarbetet. Häri ligger en risk för jäv, eller "hemmablindhet", varför uppföljningen bör ske av någon annan än den ansvariga. (ibid. s. 95-97)

5.3 Aktivt mångfaldsarbete

Sveriges lag kräver inte att arbetsgivare ska ha en mångfaldsplan men arbetet ska vara målinriktat och ske i samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, detta uttrycks närmare i Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har dock tolkat lagen så att en plan ska upprättas vilket Roth menar är en tveksam tolkning juridiskt sett. (Roth 2004 s. 68) Regeringen kräver dock sedan 1999 att alla statliga myndigheter ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits eller planeras för att öka den etniska och kulturella mångfalden bland personalen. (Fägerlind 2004 s.107)

För att påbörja ett aktivt mångfaldsarbete bör det föregås av en kartläggning av mångfalden på arbetsplatsen. Det är omdebatterat huruvida människors etniska bakgrund kan och ska mätas. Alla skyddas också av Personuppgiftslagen (PUL). I 13 § fastställs att: *”det är förbjudet att behandla personuppgifter som avslöjar a) ras eller etniskt ursprung, b) politiska åsikter, c) religiös eller filosofisk övertygelse”* i 15 § uttrycks dock att: *”känsliga personuppgifter får behandlas, om den registrerade har lämnat sitt uttryckliga samtycke till behandlingen”*.

I många mångfaldsplaner finns målet att stadens befolkning ska återspeglas bland de anställda och för att detta mål ska kunna uppnås måste bakgrunden mätas på något sätt. För att som arbetsgivare då få uppgifter kan antingen enkäter användas där medarbetarna får uppge vilket modersspråk de har eller vilken kulturkunskap de har. Många arbetsgivare väljer dock istället att beställa uppgifter från Statistiska centralbyrån, som lämnar avidentifierade uppgifter om kön, ålder, bakgrund samt personalkategori. Fägerlind påpekar att då frågan är kontroversiell bör det innan en kartläggning ske en öppen intern diskussion. (ibid. s. 119)

Om en organisation vill satsa på sitt mångfaldsarbete menar Fägerlind att genomförandet bör planeras antingen i en separat plan eller direkt i verksamhetsplanen det viktiga är dock att idéerna integreras väl i den ordinarie verksamheten för att inte bli en hyllvärmare. Hon menar vidare att det i planen ska ingå, definition, vision, varför det är viktigt att satsa på mångfald som baseras på en kartläggning, mål, åtgärder för att uppnå målen, ansvarsfördelning, uppföljning och en budget för arbetet. Målen bör vara: SMARTA, specifika, mätbara, accepterade (förankrade hos medarbetarna), realistiska, tidsbestämda och ansvarsutsatta. (ibid. s. 113)

I större organisationer ser Fägerlind en fördel i om en övergripande plan görs för hela organisationen och att varje enhet sätter upp egna delmål för att de mindre enheterna då kan satsa på precis det de behöver nu. Uppföljning av planen bör göras tillsammans med övrig verksamhetsuppföljning eftersom det är mycket viktigt att mångfaldsarbetet inte är något vid sidan av ordinarie verksamhet. (ibid. s. 113-116) Roth poängterar också vikten av att integrera mångfaldsarbetet samt att se till att arbetet inte är knytet till bara en person utan att alla har ett ansvar. (Roth 2004 s.138)

Fägerlind lyfter upp en diskussion kring ifall mångfald är lönsamt. Hon menar att det är svårt att visa på att det just är mångfaldsarbetet som varit det lyckade receptet då det troligen är flera komponenter tillsammans som ökat effektiviteten. Hon tar dock upp forskning som visar på att homogena studentgrupper snabbare blir en grupp och löser problem fortare emedan en heterogen grupp hittar uteslutande bättre lösningar. (Fägerlind 2004 s. 16)

5.4 Kartläggning av Malmö

Kommunfullmäktige i Malmö har det övergripande ansvaret för kommunen och Malmö stad. Kommunfullmäktige utser nämnder och styrelser som styr förvaltningarna och bolagen inom kommunen. Organisationen är uppdelad i fackförvaltningar som arbetar med specifika arbetsområden till exempel fritid och service och stadsdelsförvaltningar som har varsitt stadsdelsfullmäktige som också utses av kommunfullmäktige och är tio till antalet. Kommunstyrelsen som utgörs av den politiska majoriteten samordnar och leder kommunens arbete. (www.malmo.se 061201)

Malmö har valt att ha en övergripande plan för jämställdhetsarbete som antas av kommunfullmäktige och som ska genomsyra hela Malmös arbete. Den utgår ifrån Malmös personalpolicy, P2006 och ”Värdegrund för arbete och relationer i Malmö stad”. Den gällande planen antogs 2001 och är upplagd med först en definition och genomgång av ansvarsfördelningen och sedan följer gemensamma mål och åtgärder som är gemensamma för alla verksamheter och följs sedan av förslag till handlingsvägar som förvaltningarna kan inspireras av i deras jämställdhetsarbete. Huruvida den övergripande planen för jämställdhetsarbetet i formell mening är en jämställdhetsplan eller inte kan diskuteras. Den ska möjligen ses som ett dokument som utöver lagstiftningen ska styra förvaltningarnas jämställdhetsarbete. Detta fodrar i så fall att varje förvaltning är skyldiga att upprätta en egen förvaltningsspecifik jämställdhetsplan och ska vidare bedriva verksamheten i enighet med gällande lagstiftning.

Vidare antog kommunfullmäktige 1999 ”Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad”. Denna plan är också övergripande för hela staden och innehåller Malmös övergripande vision och åtgärdsplaner för att öka integrationen i Malmö. Det finns inget krav från Malmö att förvaltningarna ska ha egen integrations/mångfaldsplan så där har förvaltningarna gjort lite olika.

6 Analys

Under analysdelen kommer de övergripande planerna för jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet att analyseras. Fokus ligger kring att beskriva, tolka och förstå texterna och inte att kritiskt granska huruvida Malmös mål och åtgärdsplaner håller nationell standard. En kort reflektion kring detta återfinns dock i kapitel 6.3. Vidare kommer en analys av intervjuerna.

6.1 Malmös övergripande plan för jämställdhetsarbete

Den övergripande planen beskriver ansvarsfördelningen över jämställdhetsarbetet, där respektive nämnd är ansvarig för uppföljning av sin förvaltnings jämställdhetsarbete och att det är förvaltningschefen som är ytterst ansvarig för arbetet inom sitt verksamhetsområde. De formella jämställdhetsplanerna skapas därför av respektive förvaltning.

Detta upplägg måste ses som positivt då Malmö som en offentlig organisation lätt kan bli förvirrande när det gäller just ansvarsfördelningen. Är väljarna Malmös högsta chef, kommunfullmäktige eller vem kan anses som högsta chefen? Om den övergripande planen ska ses som en formell jämställdhetsplan kan tolkningssvårigheter uppstå över vilken plan som är den gällande, exempelvis skulle en förvaltningschef kunna hänvisa till att den övergripande planen är den ytterst gällande om förvaltningens egen jämställdhetsplan inte uppfyllts. Att nämnden är ansvarig för uppföljningsarbetet är också mycket positivt då jäv och "hemmablindhet" kan undvikas. En svaghet är dock att en beskrivning saknas för hur och vem som ska utvärdera planen samt hur ofta en utvärdering ska ske.

I planen definieras vad som avses med begreppet jämställdhet samt jämställdhet i arbetslivet. Andra ord som nämns i olika sammanhang är jämställdhetsperspektiv, jämställdhetsdialog och jämställdhetsinslag, även dessa begrepp borde definieras för att minimera utrymme för feltolkning.

En uppmaning finns i planen där alla som känner sig utsatta för sexuella trakasserier manas slå larm. När det gäller övrigt könsförtryck finns ingen uppmaning för den enskilde att påvisa orättvisor eller ojämlikhet. Uttrycket "*alla som känner sig utsatta*" visar på att sexuella trakasserier är en individuell tolkningsfråga, och ger alltså utrymme för kontextberoende. I övrigt jämställdhetsarbete finns inte det kontextmässiga perspektivet med.

6.2 Malmös åtgärdsplan för integration

6.2.1 Utarbetandet av planen

När mångfaldsplanen skrevs 1999 var andelen utrikesfödda i Malmö 22 %. Idag, sju år senare, är den siffran 26 %. Många år har gått och andelen utrikesfödda har stigit, men samma plan gäller fortfarande. Ett behov av en uppföljning och uppdatering känns påtaglig.

Planen har utarbetats av Integrationsrådet i Malmö och antagits av kommunfullmäktige. Arbetsgruppen har bestått av totalt 14 politiker, sju män och sju kvinnor. Av namnen att utläsa är troligen en av dessa utrikesfödda. Av detta kan troligen konstateras att jämställdhetsaspekten har beaktats emedan mångfalden av etniciteter inte på samma sätt har uppmärksamats. Det kan tyckas vara rimligt att i ett integrationsråd utöver en könsmångfald även se till den etniska mångfalden, i synnerlighet då det i planen nämns att kommunens personalsammansättning ska spegla befolkningens mångfald för att ge bättre kvalitet.

Här finns det också en möjlighet att problematisera befolkningsåterspeglingsen då samtliga etniciteter omöjligtvis kan representeras även om det vore önskvärt. Ett integrationsråd med 169 representanter kan knappast bli ett effektivt råd, varför detta påvisar ett intersektionellt dilemma.

Ur ett intersektionellt antikategoriskt perspektiv kanske det dock inte är intressant att titta på etnicitet utan se till varje individ i rådet och deras individuella egenskaper. Den antikategoriska inriktningen innebär att se bortom alla kategorier och inte sätta individer i fasta grupper då vi tillhör flera.

6.2.2 Cementerande av attityder

I planen talas om utrikesfödda, första generationen och personer med utländsk bakgrund, andra generationen där minst en förälder är född utanför Sverige. Integrationsrådet vill inte använda begreppet invandrare för är då rädda att öka på en känsla av vi och dem. Frågan är om inte rådet gör precis tvärtom då det talas om att personer som invandrat till Sverige ofta lever i avskilda delar av samhället och att det finns få mötesplatser där de kan integreras med svenskar. Detta visar på en cementerad föreställning om ett vi och dom samhälle. Det är utrikesfödda som anses leva i segregerade samhällen men den infödda befolkningen torde vara precis lika segregerad i andra områden där det kan vara svårt att möta utrikesfödda. Svensken ses således som norm medan den utrikesfödda ska anpassa sig efter normen.

Detta återkommer i planen då det uttrycks att segregationen hotar att permanenta utanförskap, arbetslöshet, möjlighet till demokratiskt inflytande och svårigheter för barn att lära sig svenska. Återigen ses ”de andra” som de

segregerade, och det ”svenska samhället” som ett problemfritt område. Det finns även en oro att bristen på utrikesfödda i arbetslivet ger barn till utrikesfödda en brist på förebilder i arbetslivet vilket sägs leda till en låg motivation för att studera och arbeta. Detta tänkande cementerar i allra högsta grad ett vi och dom samhälle. Varför skulle inte ett barn till en utrikesfödd förälder kunna finna en svensk som förebild?

Genom att istället på ett intersektionellt sätt bryta ner gruppen invandrare och gruppen svenskar till andra kategorier såsom skolelever, idrottare, kvinnor, sjukhuspersonal och taxichaufförer är det enkelt att finna att hela samhället är en mötesplats. Skolan, arbetsplatsen, föreningslivet och matbutiken är tillgängligt för alla.

Vem planen riktar sig till och vad utrikesfödda egentligen betyder är oklart. Det fastslås i planen att: *”Det är svårt för människor som invandrat från andra länder att bli accepterade och delaktiga i det svenska samhället.”* Har alla som är utrikesfödda svårt att bli accepterade? Någonstans går en gräns då exempelvis danskar och briter inte torde ha lika svårt att integreras.

Ett intersektionellt tänkande finns emellertid att finna på ett flertal ställen i planen, bland annat att: *”vi alla på olika sätt måste anpassa oss till nya influenser och identitetsuppfattningar, tvärkulturella livsstilar och rörelser, där etniska och sociala gränser kommer att överskridas”.*

6.2.3 Mångfald en resurs

Integrationsrådet beskriver ett Malmö där det finns många olika kulturer som hela befolkningen måste anpassa sig till, rådet poängterar att mångfalden ska betraktas som en resurs och skriver att: *”kommunen behöver en personalsammansättning som bättre speglar befolkningens mångfald för att kunna ge kommuninvånarna service med djup och kvalitet”.*

Integrationsrådet tolkar alltså på samma sätt som Fägerlind och Roth att mångfalden framförallt höjer kvalitén. För oss försvinner en viktig aspekt när mångfald endast ses som en kvalitetshöjande resurs. Det är viktigt att inte glömma bort det solidariska perspektivet som exempelvis handlar om att alla har rätt till arbete.

Rådet menar vidare att det är kommunen som måste vara ett föredöme i att förbättra mångfalden i Malmö och påvisa att den är kvalitetshöjande och möjligen också kan vara vinstgivande. Här skulle det vara av vikt att rådet också poängterar att Malmö som offentlig institution har ansvar för att dess kommuninvånare kan tillgodose sina rättigheter och att solidaritetsaspekten på så vis bejakas.

En viktig del i integrationsarbetet verkar vara att skapa mötesplatser, det återkommer på flera platser i planen, vi tror att det är viktigt att dels utnyttja och se alla de mötesplatser som redan finns samt att planera staden och bostäder på ett sådant sätt att hyresrätter och bostadsrätter blandas så att människor med olika bakgrunder träffas på naturliga platser såsom i trapphuset, i parken, på skolan och i fotbollsklubben.

6.3 Planernas uppfyllelse av lagkrav

Såvida Malmös övergripande plan för jämställdhet ska ses som en jämställdhetsplan i strikt mening kan det konstateras att planen skiljer sig från den lagliga standard en plan ska ha. Där det bland annat fastslås att planen ska innehålla konkreta åtgärder vilket Malmös gör. Att planen ska vara mätbar vilket bara sker en gång i Malmös plan och att planen ska kartlägga hur läget ser ut idag och sedan bygga mål och åtgärder på dessa då det är viktigt att kunna se vad som uppnås samt att jämställdhetslagen ska behandlas i planen och att arbetsgivaren ska upprätta en plan varje år. (JämOs utredare, Ekström 2006 s. 7-8) Inga av dessa punkter uppnås i den övergripande planen för jämställdhet. När det handlar om de förvaltnings-specifika planerna så uppvisar de bättre standard än de övergripande, även om de flesta målen vid utvärderingarna till synes inte uppfylls.

Vad gäller regler kring hur mångfaldsplaner bör se ut finns det, som skrivet i kapitel 5.3, inga specifika regler för, mer än att arbetet ska vara målinriktat. Detta kan ifrågasättas då planen i Malmö är över sju år gammal.

6.4 Intervjuer

Nedan följer en analys av genomförda intervjuer. För att öka förståelsen för informanternas uttalanden redovisas informanternas fiktiva namn tillsammans med deras faktiska titel:

- Personalchefer: Anna, Klas och Stig
- Personalsekreterare: Kerstin (även förvaltningens kontaktperson för jämställdhetsfrågor)
- Förvaltningschefer: Börje och Mats

6.4.1 Begreppsbestämning

Både mångfald och jämställdhet är enligt informanterna positivt laddade ord. När de ombads berätta vad dessa begrepp innebar för dem var det flera som använde ord såsom tillgång och att ta till vara på kvalitéer. Jämställdhet blandades av flera informanter ihop med jämlikhet och Anna uttryckte jämställdhet som *”att alla har samma rätt att bli behandlade lika. Det handlar inte bara om kön utan också om bakgrunden och alla de här variationerna - Att faktiskt ha samma rättighet”*. Mångfald uttalade flera som att det handlade om en bred variation. Klas uttryckte det som: *”att ta vara på erfarenheterna, kompetensen och kvalitéerna som finns i Malmö stads befolkning”*. Börje kopplade dock dessa begrepp enbart till förvaltningens arbete och pratade om värdegrunden och potentialen av ett

integrerat Malmö. Beträffande jämställdhet nämnde han endast att de är skyldiga att ha en jämställdhetsplan som ska följas upp varje år.

6.4.2 Kategorisering

Mats nämner att det inte är några konstigheter med att dela in människor i kategorier eftersom några av dem är omöjliga att komma ifrån. Dessa är enligt honom kön, ålder och etnicitet. Detta stödjer de los Reyes och Mulinaris syn på intersektionalitet, då de menar att just dessa tre kategorier följer med en individ hela livet och är till skillnad från andra kategorier omöjliga att komma ifrån.

Anna ställer sig samtidigt bakom kritiken mot den interkategoriska riktningen och kommenterar att en individ förmodligen ofta väljer att presentera sig på ett visst sätt för att den vill tillhöra en viss kategori.

Vidare poängterar Stig att det är viktigt att inte bara prata om "svenskar" och "utlandsfödda" eftersom de som kategoriseras som "utlandsfödda" kommer från ett 50-tal olika länder. Detta är ett intersektionellt tankesätt där kategorin "utlandsfödda" bryts ner till ett 50-tal olika kategorier. Personalchefen nämner att deras förvaltning försökt anställa flera med utländsk bakgrund i de yttre tjänsterna eftersom att det är där som interaktionen mellan invånarna och kommunen sker, men att det är omöjligt att anställa en person av varje nationalitet på varje tjänst.

Börje påpekar att kategorier inte alls diskuteras på förvaltningen för att det är ointressant. Vad de är intresserade av är meriter och kunskaper. Detta kan tolkas som att Börje endast ser kategorier som kön, etnicitet, klass, ålder och dylika enligt de los Reyes överordnade kategorier som är omöjliga att dölja eller förändra. Faktum är dock att även meriter och kunskaper utgör olika kategorier, exempelvis tekniker, naturvetare, ingenjör eller tidigare arbetsledare, tidigare chef, tidigare arbetslös. För Börje är dessa kategorier viktigare än de överordnade, vilket han tydligt uttrycker när han säger att *"det diskuteras väldigt mycket att vi har en låg procent anställda med utländsk bakgrund, men ska vi ha någon som ska ansvara för projekt för 20-40 miljoner är det andra kriterier som gäller – man måste ha kompetensen"*. Detta ger uttryck för ett intersektionellt tänkande där de överordnade kategorierna är irrelevanta att se till, och att fokus flyttas till smärre och för tjänsten mer relevanta kategorier.

Även Mats påpekar att kategoriindelning inte är något konstigt, utan att man ser människan som ren arbetskraft. Anna underströk till och med att kategorisering var det största hindret för att uppnå jämställdhet, hon menade att *"när vi sätter ett likhetstecken mellan kategorier, identitet, personliga egenskaper, kompetens och intelligens så är det ett stort hinder [...] det är det man gör som räknas och inte den man är"*. Dessa uttalanden stödjer den antikategoriska intersektionella inriktningen.

Både Klas och Börje understryker, i likhet med den övergripande mångfaldsplanen, vikten av att utrikesfödda ungdomar kan finna förebilder i arbetslivet. Klas säger att *"det är väldigt många invandrare pojkar som begår de flesta rånen. Det är ett utanförskap och det är klart att när föräldrarna inte har något arbete att gå till så finns det inga förebilder för dem"*. Detta cementerar

uppfattningen av skillnaden mellan en svensk och en utrikesfödd som även mångfaldsplanen gör. Enligt detta resonemang är det värt att belysa att utrikesfödda flickor inte begår några rån, trots att en utrikesfödd flicka rimligtvis har lika arbetslösa föräldrar som sin bror.

Intresset för aidentifierande anställningsansökningar varierade kraftigt. En förvaltning hade erfarenhet av det, men har övergett det då det förde med sig för mycket administration och att det var svårt att framhäva kompetensen om allt som kunde ge ansökningen en identitet skulle döljas. Börje påstår dock att det inte är så dramatiskt som det framställs i debatten, att om man har ett utländskt namn så kallas man inte på intervju. Även Kerstin nämner med emfas att hon aldrig hört talas om att någon valts bort på grund av ett utländskt namn.

6.4.3 Syftet med jämställdhet och mångfald

Fägerlind poängterar att syftet med mångfald i synnerhet är resurs- och effektivitetstanken och att det kan leda till högre kvalitet. Detta belyses också i Malmös mångfaldsplan. Flera av informanterna belyste också kvalitetsfrågan, Klas uttryckte att resultatet blir bättre om det är folk med olika bakgrund, kön och etnicitet som löser en fråga.

Flera av informanterna belyste också vikten av att ha en arbetsplats med stor mångfald då Malmö idag är segregerat och inrymmer många olika nationaliteter. Arbetsplatsen blir i detta läge en viktig plats att mötas och öka förståelsen för varandras kulturer.

På Mats förvaltning hade det nyligen anställts ett större antal utrikesfödda då en del av verksamheten hade haft problem med stökiga utrikesfödda ungdomar. Stöket hade minskat, men om det hade fört med sig något annat positivt att utöka personalgruppen med flera olika etniciteter kunde Mats inte svara på. Vidare hade förvaltningen inga planer på att göra något liknande i någon annan av deras verksamheter, eftersom det inte fanns problem med något stök där. Det här tankesättet tyder på en egoistisk tanke hos förvaltningen då utrikesfödda framförallt har sökts för att lösa ett specifikt problem i en del av förvaltningens verksamhet. Resurstanken kring mångfald åsidosätts då Mats menade att liknande rekryteringar inte var planerade till någon annan verksamhet och det strider också mot att förvaltningen har ett ansvar att spegla hela Malmös befolkning i sin personalsammansättning. Dock påpekade Mats att utrikesfödda var ett trevligt inslag i vardagen på arbetsplatsen, han jämförde det med att vara på semester utomlands och det exotiska med att lära sig mera om andra kulturer. På detta vis ansåg han alltså att en mångfald på arbetsplatsen var bra för att skaffa sig allmänbildning kring andra kulturer och religioner.

6.4.4 Det praktiska arbetet på förvaltningen

Fem av sex utav informanterna har fått utbildning kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor, även om en av de fem som fått utbildning tvekar kring frågan

och inte riktigt kommer ihåg vad för sorts utbildning det var. Respektive förvaltnings kontaktperson för jämställdhetsfrågor träffas en gång per kvartal och Kerstin påpekar att detta ger informell utbildning. På frågan om ytterligare utbildning är önskvärt sträcker sig svaren alltifrån ett bestämt ”nej, nej, nej!” (Börje) till ett ”absolut” (Anna).

Avseende förvaltningarnas samarbete i dessa frågor får vi vitt skilda svar. Börje menar att dessa frågor diskuteras på förvaltningschefsträffar och att det är ett mycket gott samarbete mellan förvaltningarna. Emedan Mats påstår att det inte finns något samarbete alls. Detta är anmärkningsvärt då både Börje och Mats är förvaltningschefer. Kerstin nämner att ett externt samarbete vore önskvärt, exempelvis med Lunds universitet. Även Anna önskar ett samarbete med universitet för att de skulle kunna arbeta fram jämställdhetsverktyg. Den kompetensen saknas inom förvaltningarna varför ett samarbete är ett måste, anser hon.

Börjes och Mats meningsskiljaktigheter kring samarbete inom Malmö är svåra att tyda, men vi anser att det visar på ett ointresse för dessa frågor. Kerstins och Annas efterfrågan på externa samarbeten tyder på ett engagemang och vilja att utveckla arbetet.

Bland de anställda förefaller intresset för jämställdhetsfrågor vara lågt. Stig säger att de förmodligen lever i en falsk trygghet och bara ser invanda spår, varför resultatet på undersökningarna bland de anställda alltid blir att de faktiskt är jämställda. Kerstin benämner det som fartblindhet, de som har arbetat många år på förvaltningen ser inte riktigt verkligheten som den är. Av denna anledning har Kerstins förvaltning börjat söka efter nya nischer för kartläggning av jämställdhetsförhållandet med förhoppning att upptäcka om något är ojämnt som finns i eventuella dolda strukturer och vanor.

Här är det intressant att applicera den intersektionella tanken om att kategoritänkandet även är rumsligt och kontextbaserat. Om alla kvinnor homogeniseras till en enda grupp med det enda gemensamma att de är underordnade så bidrar det enligt Monathy till att uppfattningen om könsskillnader och patriarkatet förstärks. Kerstins sökande efter andra nischer betyder att hon söker andra kontexter och rum än antalet män och kvinnor på arbetsplatsen samt löneskillnader. Exempelvis nämner hon att inom en viss yrkeskategori där det jobbar lika många kvinnor som män kanske kvinnor tilldelas ”mjuka” uppgifter och män ”hårda”. Förvisso dyker återigen intersektionalitetens svagaste länk upp under detta arbete – vilka olika kategorier ska undersökas? Det går att dra det hur långt som helst, från att se till varje yrkeskategori, till varje anställningsår, till skillnader i den fysiska placeringen av arbetsplatserna osv. Det finns inget självklart stopp på antalet kategorier, eller nischer som Kerstin benämner det.

Även på Mats förvaltning är intresset för jämställdhetsfrågor svalt, han nämner att de ibland har diskussioner på arbetsplatsträffar, men att det oftast blir ganska tyst när man tar upp frågorna och att det inte förefaller finnas något större intresse för dem. Han menar att det antingen betyder att de anställda anser att arbetet fungerar eller att de inte anser det vara någon viktig fråga. Mats själv tycker att arbetet bedrivs på ett bra sätt och att målen uppfylls. Detta är anmärkningsvärt då

utvärderingen av 2005 års förvaltnings-specifika jämställdhetsplan visade att bara ett av nio mål uppfyllts. Förvisso kan Mats ha svarat utifrån 2006 års arbete, där utvärdering ännu inte gjorts. Detta gäller flera av förvaltningarna, att deras specifika mål inte uppnås på ett tillfredställande sätt.

I Malmös mångfaldsplan så understryks vikten av mötesplatser. En förvaltning har också gjort en kartläggning över hur olika identiteter rör sig i staden för att undersöka hur mötesplatserna kan komma att öka. Till dessa identiteter nämns kvinnor och män samt boende i Rosengård och Limhamn. Antagligen har undersökningen berört flera kategorier eller bostadsområden, men det är intressant att bara dessa nämndes under intervjun. Män och kvinnor samt boende i Rosengård och Limhamn ställs polärt mot varandra som olika identiteter. När det gäller boende i de olika bostadsområdena säger Stig att *”bosatta i Rosengård rör sig annorlunda än om man är bosatt här, visst rör man sig mycket i sitt hemområde men samtidigt så ser vi att bor man på Limhamn så rör man sig mer i de centrala delarna än om man är bosatt i Rosengård”*. I och med att Stig säger att det är de boende i Rosengård som rör sig annorlunda blir de boende i Limhamn normen. Det är för Stig en självklarhet att möten ska ske i centrum. Segregationen mellan de två bostadsområdena problematiseras inte alls.

Ett par förvaltningar upplever att svårigheten med att förbättra det låga procentantalet utrikesfödda medarbetare framförallt utgörs av fåtal sökande till utannonserade tjänster.

Som förklaring på ojämn könsfördelning nämnde ett antal informanter att somliga yrken är traditionellt mansdominerade, något som medför förändringar när 40-taliserna går i pension och nyanställningarna kan ske med en jämlikhetstanke.

6.4.5 Utformande och utseende av planer

Huruvida arbetsplatser bör ha separata planer för mångfald och jämställdhet har resonerats kring tidigare i studien. Detta diskuterades också med informanterna och Anna belyser svårigheterna med att ha olika planer för olika sorters diskriminering. Hon ställde en retorisk fråga om när man skulle sätta stopp, om man ska ha en plan inriktad på etnicitet, en på jämställdhet, en på funktionshinder etc. Anna anser att det idag är komplicerat med alla olika planer och att det vore bättre med en plan som tillvaratog allas rättigheter och en plan med verktyg för hur t.ex. mångfalden kan öka. Precis som de los Reyes nämner så påpekar också Anna att det idag fokuseras mer på olikheterna i sig än på de strukturella problemen. Hon efterfrågar också faktiska verktyg och tillvägagångssätt för hur problemen ska åtgärdas.

Huruvida arbetsplatser ska ha övergripande eller specifika planer har också tidigare belysts och här menar Anna att det är bättre att ha en egen plan för att en central plan hamnar för långt bort att det blir svårt att identifiera sig med den. Mats menar å andra sidan att en gemensam övergripande plan vore bättre för att minska andelen styrdokument. Han säger att *”vi har omkring 45 olika program att följa om allt möjligt, är det så mycket hinner man inte följa det. Man har ju*

verksamheten också, det är ju den som är det viktiga, inte allt som är runtomkring”.

Här exemplifieras Iseskogs tes kring att jämställdhetsfrågor ofta ses som en bör-sak snarare än en ska-sak. Kommentaren påvisar också risken med att policys ses som något vid sidan av verksamheten. Både Fägerlind och Roth poängterar vikten av att jämställdhets- och mångfaldsfrågor bakas in i verksamheten för att minimera faran för att planerna blir hyllvärmare.

Samtliga undersökta förvaltningar har idag policyn vid sidan av, även om de flesta avser att baka in dem i verksamhetsplanen på sikt. Ett par informanter nämnde att det nu i början är bra att ha separata planer för jämställdhet och även den övergripande mångfaldsplanen men att det på sikt bör bakas in i verksamheten.

7 Sammanfattning och slutdiskussion

Ett av studiens syften har varit att undersöka hur arbetet kring jämställdhet och mångfald ser ut i Malmö. Genom diskursanalys och intervjuer kan konstateras att arbetet går långsamt framåt och att chefer 2006 fortfarande anser att de är i början av detta arbete, något som för oss är anmärkningsvärt. Cheferna uttrycker att de är nöjda, eller mycket nöjda över hur arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna bedrivs, trots att det i flera förvaltningsspecifika utvärderingar avslöjats att flertalet av målen inte har uppfyllts. Detta tyder på att ambitionen för frågorna är låg. Det verkar både bland chefer och bland personal finnas en attityd om att dessa frågor är oviktiga eller ointressanta. Vi anser därför att ansvariga för jämställdhets- och mångfaldsfrågor måste påvisa förekommande ojämlikheter och motivera personal och ledning till att intensifiera arbetet. Ett sätt kan vara som en förvaltning har gjort, att söka nya nischer och gå bortanför den annars vanliga metoden att mäta jämställdhetsarbetet i statistik som redogör antal kvinnor/män på arbetsplatsen samt lönenivån. Den senare metoden tar endast hänsyn till de synliga förhållandena men lämnar föga utrymme för dolda strukturer och invanda mönster.

Vidare menar vi att det är nödvändigt att förvaltningarna tar ett ansvar för att marginaliserade grupper uppmuntras att söka utannonserade tjänster och utbildningar som är relevanta för framtida tjänster. Då tänker vi exempelvis på att män ska uppmuntras till att söka kvinnodominerande yrken och vice versa samt att utrikesfödda därtill ska uppmuntras att söka yrken där det traditionellt har varit svårt att komma in.

Under teoriavsnittet har en grundlig presentation gjorts av intersektionalitet och inomvetenskapliga riktningar, det intersektionella perspektivet har även genomgående behandlats under analysen och vi har tydligt påvisat begreppets innebörd samt påvisat komplexiteten kring intersektionalitet.

Efter bearbetning och analysering av studiens material anser vi oss kunna ge vissa rekommendationer som Malmö bör hörsamma för att höja nivån på dess jämlikhetsarbete. På frågan om Malmö bör arbeta mer intersektionellt så är svaret ja, då vi anser att det finns en stor potential i att ytterligare öka jämlikheten bland anställda och invånare om Malmö utvecklades till att arbeta mer med det intersektionella analysverktyget. Det viktiga är således att komma bort från det hierarkiskt starka normtänkandet som fortfarande uttrycks starkt i såväl planer som i informanternas uttalanden.

Genom att använda det intersektionella analysverktyget blir det möjligt att upptäcka och fokusera kring processerna samt strukturerna istället för att fokus hamnar kring olikheterna. I Malmös mångfaldsplan fokuseras det mera kring olikheterna där svensken ses som norm än kring strukturerna som skapar normen som i sin tur skapar olikheter.

Maktanalyser och resurskartläggningar är tänkbara medel för att uppnå målet om jämlikhet. Detta kommer att öka malmöbornas förståelse för varandra och för varför samhället ser ut som det gör.

För att lyfta fram mångfaldsfrågorna och förbättra jämlikhetsarbetet anser vi att det skulle vara bättre att ha en likabehandlingsplan som täcker in alla olika individer, istället för att ha separata planer för jämställdhet och mångfald. På så vis kommer alla sorters kategorier in i jämlikhetstanken och exempelvis handikappade och/eller homosexuella lämnas inte utanför.

Vidare tar det intersektionella tankesättet hänsyn till det rumsliga och kontextmässiga perspektivet. Dessutom minskar det byråkratiska dilemmat där mängden planer och dokument blir så stor att de ses som hyllvärmare.

Vi anser härmed att Malmö bör ha en övergripande jämlikhetsplan som förslagsvis sträcker sig över en något längre tidsrymd, exempelvis tre år. Denna plan bör innehålla mål som ska uppnås inom tre år, varefter de utvärderas. Det ska dessutom finnas beskrivet hur målen ska förverkligas.

Planen bör rikta sig till alla olika individer och se till hur osynliga och invanda strukturer kan brytas för att jämlikhet ska uppnås. Här är det viktigt att ett aktivt arbete även bedrivs med utbildning och information bland annat så att människor med olika bakgrunder och kompetenser uppmuntras till att söka arbete i Malmö.

Då förvaltningarna således kommer att använda den övergripande planen även i sitt förvaltningsarbete anser vi det vara av yttersta vikt att förvaltningarna ändrade sitt arbetssätt med att ha egna planer utöver den övergripande och lägga in mål, åtgärder och uppföljning i sina respektive verksamhetsplaner och budgetar. På så sätt kommer jämlikhetsaspekten att genomsyra hela deras arbete och inte särskiljas i olika planer.

Vår studie har haft utgångspunkt i att testa om intersektionalitet kan användas i praktiken. Slutsatsen är att Malmö kan och bör arbeta med ett intersektionalitetsverktyg. Vi kan dock konstatera att det är ett begrepp som är komplext och noggrant måste utarbetas för att bli ett välfungerande och handfast verktyg. Det torde vara en uppgift för forskarsamhället att göra begreppet och analysverktyget mer lättarbetat för praktisk användning. Vi har kommit en bit på väg och hoppas att Malmö kan använda sig av några av de tankar som kommit upp i och med denna studie.

8 Referenser

- Bergström, Göran- Boréus, Kristina, 2005. Textens mening och makt – Metodbok i samhällsvetenskaplig text – och diskursanalys. Andra upplagan. Lund, Studentlitteratur
- de los Reyes, Paulina – Molina, Irene – Mulinari, Diana, 2003. Maktens (o)lika förklådnader. Kön, makt och etnicitet i det postkoloniala Sverige. Bjärnum, Atlas
- de los Reyes, Paulina – Mulinari, Diana, 2005. Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap. Malmö, Liber
- Eckström, Helen, JämO: s ”Grundbok – att arbeta fram en jämställdhetsplan”, www.jamoombud.se 2006-12-04)
- Eriksson, Chatarina – Baaz Eriksson, Maria- Thörn, Håkan. 2005. Globaliseringens kulturer. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället. Nora. Nya Doxa
- Esaiasson, Peter- Gilljam, Mikael- Oscarsson, Henrik- Wängnerud, Lena, 2004. Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad. Andra upplagan. Vällinge, Norstedts Juridik AB
- Fägerlind Nilsson, Gabriella, 2004. Mångfald i praktiken – handbok för verksamhetsutveckling. Uppsala, Konsultförlaget/Uppsala publishing house
- Förenta Nationerna, 1948. Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, www.manskligarattigheter.gov.se 061128
- Hill, Michael – Hupe, Peter, 2003. impementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice. London, Sage
- Isekog, Tommy, 2005. Aktivt jämställdhetsarbete. För jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser. Stockholm, Thomson Fakta AB
- Kvale, Steinar, 1997. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund, Studentlitteratur
- Ludvig, Alice, 2006. “Differences between women?”, *European journal of women´s studies*, volym 13, s. 245-258.
- Lübcke, Poul (red) Filosoflexikonet 2003. Uppsala, Forum
- Malmö stad 1999. Åtgärdsplan för integration i Malmö stad. Malmö, www.malmo.se 061101
- Malmö stad 2001 Övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad. Malmö www.malmo.se 061101
- Nationalencyklopedin 2006, www.ne.se 061128
- Personaluppgiftslagen, (PUL) Lag (1998:204)
- Roth, Ann-Katrine, 2004. Mångfaldsboken: från teori till praktik. Stockholm, Norstedts juridik
- Sjöberg, Katarina, 1999. Mer än kalla fakta – Kvalitativ forskning i praktiken. Lund, Studentlitteratur

- Wilhelmsson, Kristina, 2005. "Intersecting theories eller mångkulturens dilemma". En teoretisk studie om intersektionalitet. Lund.
- Yuval-Davis, Nira, 2006. "Belonging and the politics of belonging" *patterns of Prejudice*", volym 40, nr 3 s. 197-214

9 Bilaga 1

9.1 Intervjuguide

*Berätta kort om syftet och förfarandet, kolla om bandning är ok, frågor nu innan?
Anonymitet?*

Vad betyder identitet för dig?

Hur tänker du kring att människor ofta delas in i kategorier?

Finns det fördelar med att kategorisera människor?

Finns det nackdelar?

Tror du att det är nödvändigt att kategorisera för att uppnå jämställdhet och mångfald?

Har du kommit i en situation där kategorier har diskuterats i exempelvis en arbetsintervju?

Om ja, vilka kategorier har diskuterats och på vilket sätt?

Hur kommer det att se ut vid kommande anställningsförfaranden?

Hur ställer sig förvaltningen till avidentifiering?

Malmö stads mål är att dess anställda ska spegla hela befolkningen, vilket ansvar har ni i detta arbete?

Vad innebär begreppen mångfald och jämställdhet för dig?

Är dessa begrepp framförallt positiva/negativa begrepp?

Varför mångfald och jämställdhet? Vad är syftet?

Hur kommer du i kontakt med dessa begrepp i din arbetsroll?

Har du fått utbildning när det gäller mångfald och jämställdhet?

Vill du ha mer utbildning kring dessa frågor?

Hur arbetar ni med dessa frågor på förvaltningen?

Finns det ett samarbete kring dessa frågor inom Malmö stad?

Vems ansvar är det att arbeta med frågorna? Särskild person?

Hur utvärderas arbetet?

Vilken eventuell funktion fyller jämställdhetsplanen både den övergripande och den specifika?

Vilken funktion fyller Integrationsplanen?

Är planerna inbakade i verksamheten eller policys vid sidan av?

Uppfylls de fastställda målen?

Fungerar arbetssättet förvaltningen idag arbetar med frågorna om?

Ser du andra möjligheter?

Övriga funderingar?

Tack, gå igenom förfarandet efter intervjun!