

Lunds universitet
Statsvetenskapliga institutionen

STV 102
ht 2004
Handledare: Tomas Bergström

Diverse or die?

En postkolonialistisk studie av jämställdhet och
etnisk mångfald i Malmös arbetsliv

Författare:
Nathalie Björling
Kristina Wilhelmsson

Abstract

Texten är utformad som en postkolonialistisk fallstudie av jämställdhet och etnisk mångfald i Malmös arbetsliv. Malmös arbetsliv utgörs i denna uppsats av Arbetsförmedlingen och Malmö stad som arbetsgivare. Det postkoloniala perspektivet innebär en utveckling av genusperspektivet. Vi har i banor av ett forskningsmässigt nydanande begrepp, kallat intersektionalitet, sökt mot-svarigheter i praktiken genom intervjuer utförda med representanter från Malmös arbetsliv. Vidare utförs en diskursanalys av Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete och en viktig slutsats är att den saknar ett interagerande maktperspektiv där kön och etnicitet samverkar. Vi undersöker dessutom hur policyimplementering i Malmös arbetsliv ser ut med avseende på jämställdhet och etnisk mångfald utifrån ett top down- och bottom up-perspektiv.

Det finns ett behov av att tydliggöra vikten av att ett postkolonialistiskt mångfaldsperspektiv ska genomsyra såväl arbetsliv som vidare genusforskning. Framtiden ser dock ljus ut med avseende på den medvetenhet som trots allt finns hos parter i Malmös arbetsliv liksom den gemensamma lagstiftning mot diskriminering som beräknas vara färdig nästa årsskifte 2006.

Nyckelord: Intersektionalitet, postkolonialism, integration, invandrarkvinna, policyimplementering

Innehållsförteckning

1	Inledning	5
1.1	Syfte och frågeställningar.....	5
1.2	Presentation av teori.....	6
1.3	Introduktion till metod och material.....	7
1.4	Avgränsningar.....	7
1.5	Definition av begrepp och perspektiv.....	7
1.5.1	Intersektionalitet.....	7
1.5.2	Könsmaktordning.....	8
1.5.3	Genusperspektiv.....	8
2	Det dubbla förtrycket och postkolonialism	9
2.1	Genus och etnicitet – det dubbla förtrycket.....	9
2.2	Nationskonstruktion och etnocentrism.....	10
2.3	Synen på ”den andra” (kvinnan).....	11
2.4	Historisk bakgrund till postkolonialism.....	11
2.5	Begreppet ”kvinnan” i en historisk kontext.....	12
2.6	Förståelse av intersektionalitet.....	12
3	Metoddiskussion och material	14
3.1	Metod.....	14
3.1.1	Presentation av diskursanalys.....	14
3.1.2	Presentation av implementeringsanalys.....	15
3.2	Material.....	15
3.2.1	Kort litteraturgenomgång.....	15
3.2.2	Intervjuer.....	16
4	Bakgrund och lagstiftning	17
4.1	Kvinna och invandrare.....	17
4.2	Arbetsmarknaden för invandrade kvinnor.....	17
4.3	Lagstiftning i diskrimineringsfrågor.....	19
5	Malmös arbetsliv	20
5.1	Arbetsförmedlingen.....	20
5.1.1	Verksamhet, policy och projekt.....	20
5.1.2	Mål.....	21
5.1.3	Arbete för integration av invandrare.....	21
5.1.4	Projekt för invandrarkvinnor.....	22
5.2	En offentlig arbetsgivare – Malmö stad.....	22
5.2.1	Verksamhet.....	22
5.2.2	Policy och projekt.....	23
5.2.3	Mångfald och projekt för invandrade kvinnor.....	24
6	Analys	26
6.1	Diskursanalys av arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete.....	26
6.1.1	Definition av diskurs.....	26
6.1.2	Språklig genomgång av planen.....	27
6.1.3	Slutkommentarer.....	27

6.2	Implementeringsanalys av policyskapande.....	28
6.3	Sammankopplande analys.....	29
6.3.1	Jämställdhet med eller utan mångfald.....	29
6.3.2	Diskussion kring invandrarkvinnan på arbetsmarknaden och som språklig konstruktion.....	30
6.3.3	Intersektionalitet och det postkoloniala perspektivet i praktiken.....	31
7	Slutdiskussion	33
8	Referenser	34
8.1	Internet.....	34
8.2	Intervjuer.....	35

Bilaga: Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete

1 Inledning

Av Malmös befolkning har ungefär 35 procent utländsk härkomst. *Malmö stad* som arbetsgivare har 20 procent invandrare anställda (Wictorin 041210; Handläggare 041207). Kanske kommer denna siffra hos Malmö stad som arbetsgivare att ha stigit betydligt om 10-15 år då vi alltmer har sett resultat av att tänka i mångfaldstermer på arbetsplatser. I USA var begreppet *diversity pays* allmänt vedertaget i den amerikanska företagsvärlden (i synnerhet i USA) för 10-15 år sedan eftersom man såg att företag med mångfald sålde mer och var mer effektiva, med andra ord mer lönsamma. I USA idag har detta allmänt vedertagna begrepp ändrats till *diverse or die* det vill säga; är du inte bra på att rekrytera personer med olika kulturell bakgrund, kan du inte ens konkurrera med andra företag, utan är ute ur leken. Så viktigt ser man på mångfaldskompetensen bland företag i USA (Wictorin 041210). Man kan säga att detta med mångfald på arbetsplatser alltmer successivt inkorporeras i den svenska företagsvärlden, frågan är bara när? När ska vi sluta se invandrare och kvinnor som en belastning och istället börja se dem som en tillgång?

Detta att mångfaldskompetensen hos företag och offentlig sektor blir mer och mer viktig kan sammanlänkas med begreppet *intersektionalitet*. Det är här vår uppsats tar sin utgångspunkt i skymningslandet mellan mångfald och intersektionalitet.

1.1 Syfte och frågeställningar

Vårt huvudsyfte med denna uppsats är att presentera nya teoretiska verktyg och utvärdera om dessa kan projiceras på två verksamheter som direkt har anknytning till Malmös arbetsliv. Vi vill även se om man kan skönja teorins praktiska motsvarighet i de planer om jämställdhet och etnisk mångfald som implementeras i praktiken av Arbetsförmedlingen i Malmö och Malmö stad som arbetsgivare. Är man medveten om teorins vikt i praktiken? Utöver detta har vi föresatt oss att undersöka invandrarkvinnornas förutsättningar på arbetsmarknaden i Malmö. Vi vill också undersöka om det finns någon tydlig integration av etnisk mångfald och jämställdhet i respektive policyarbete. Detta inte minst med anledning av den kommande gemensamma lagstiftning mot diskriminering som väntas till sommaren 2005.

Vår huvudfrågeställning lyder som följer:

- Vad innefattar perspektivet postkolonialism och hur kan denna teori tillämpas på Malmös arbetsliv?

Detta vill vi undersöka med hjälp av följande frågeställningar:

- Hur kan man tolka Arbetsmarknadsverkets plan för integrations- och antidiskrimineringsarbete med hjälp av vissa teoretiska (intersektionalitet) och analytiska (diskurs och policyimplementering) verktyg?
- Hur implementeras de planer om jämställdhet och etnisk mångfald som Arbetsmarknadsverket utfärdat, på Arbetsförmedlingen?
- Hur ser invandrarkvinnornas förutsättningar ut på arbetsmarknaden i Malmö?
- Finns det någon tydlig integration av etnisk mångfald och jämställdhet i de policyarbeten vi använder oss av?

För att kunna svara på dessa frågeställningar har vi använt oss av teori, intervjuer, offentliga dokument och material från Malmö stad och Arbetsförmedlingen. Vårt syfte med denna uppsats är huvudsakligen inte att utgå från ett intensivt resultatsökande på dessa än idag ganska laddade problemområden i vårt samhälle, utan att utföra en illustration med revolutionerande teoretiska verktyg.

1.2 Presentation av teori

Vi har använt oss av ett dekonstruerande genusperspektiv i denna uppsats. Samtidigt nöjer vi oss inte med den traditionella synen som ett genusperspektiv innebär. Därför har vi valt *postkolonialismen* som teoretisk utgångspunkt, vilken ska fungera mer utvecklande.

De teoretiska utgångspunkter som vi använt oss av är tidigare föga använda och därmed något obeprövade. Detta innebär att den vetenskapliga teorin bör genomgå grundligt för att ge en så god förståelse som möjligt för läsaren. I och med detta får uppsatsen ytterligare ett syfte bortsett från tidigare nämnda. Detta andra syfte går ut på att göra en överskådlig och begriplig bild av genusperspektivet såsom sett ur ett huvudsakligen postkolonialistiskt synsätt och att presentera och problematisera begreppet intersektionalitet. Den litteratur som utgjort teoretisk vägledning har främst utgjorts av ”Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke”, en antologi som ur ett postkolonialt perspektiv behandlar makt, kön, klass och etnicitet. Dess redaktörer är Paulina de los Reyes, docent i ekonomisk historia vid Uppsala universitet och även verksam vid Arbetslivsinstitutet, Irene Molina, Fil dr i kulturgeografi och verksam vid Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet samt Diana Mulinari, Fil dr i sociologi och verksam vid Centrum för Genusvetenskap och Sociologiska institutionen vid Lunds universitet.

1.3 Introduktion till metod och material

Metoden som vi tillämpar i vår uppsats är en fallstudiemetod där vi djupgående presenterar och går igenom den postkoloniala teorin för att sedan använda denna på vårt material och i vår analys. Denna analys består av två delar, dels en diskursiv analys och dels en analys om policyimplementering. Fördelen med att använda sig av en fallstudie är att det är möjligt att gå mer på djupet i den illustration som utförs än i jämförelsevis en komparativ metod (Bjereld et al 2002:80). För att utföra detta har vi bland annat använt oss av teoriböcker, intervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen och personal inom Malmö stad samt offentliga dokument från Internet.

1.4 Avgränsningar

Det finns en mängd undersökningsområden inom vårt valda ämne, men vi har valt att fokusera på ett forskningsområde som är aktuellt i samhällsdebatt och media. Anledningen till att vi valde Malmö stad var att de har många arbetstagare inom traditionellt sett kvinnligt dominerade yrken inom vård, skola och omsorg. Och som tidigare nämnts har vi valt Malmö stad därför att det i Malmö finns en stor andel invandrare. Vi har valt att inte ta upp den regionala nivån det vill säga Länsarbetsnämnden då vi anser att Arbetsförmedlingen arbetar med direkt kundkontakt och därmed närmare den grupp där fokus ligger i uppsatsen, det vill säga invandrarkvinnorna. Vi anser att det finns skäl att hoppa över denna länk då den inte är bärande för uppsatsens genomförande. Uppsatsen lägger främst fokus på en praktisk implementering av intersektionalitet och en sådan länk skulle lägga för mycket tonvikt vid policyimplementering på olika nivåer. Vi lämnar alltså Länsarbetsnämnden där hän trots att vi är medvetna om att detta är en länk i det integrations- och antidiskrimineringsarbete som utförs inom Arbetsmarknadsverket (AMV).

1.5 Definition av begrepp och perspektiv

De tre följande begreppen är relevanta för fortsatt förståelse av denna uppsats. Att vi vill förklara könsmaktordning och genusperspektivet syftar till att ge den mer oinsatte läsaren en god grund att ha inför en vidare utveckling i det postkoloniala resonemanget som utgör vår teori.

1.5.1 Intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet har funnits med i akademiska kretsar i några år, men är långt ifrån känt hos särskilt många. Enligt Svenska Akademiens ordbok betyder intersektion att en linje korsar eller avskär en annan. Därmed är intersektionen den punkt eller yta som uppstår då linjer korsas. I det engelska språket används ”intersection” även i betydelsen gatukorsning eller vägkorsning. Enkelt uttryckt

kan man säga att intersektionalitet fokuserar på skärningspunkten mellan olika samhälleliga maktordningar som baseras på genus, etnicitet, nationalitet, sexualitet, klass och hudfärg. Begreppet innebär att man undersöker hur olika maktordningar faktiskt samverkar med varandra, kompletterar eller konkurrerar med varandra. Eftersom dessa olika maktordningar konstruerar varandra ömsesidigt bör man inte avse dessa enskilt för då riskerar man att gå miste om något väsentligt. Det handlar alltså om ett komplext och dynamiskt samspel (Borgström 2004:20f).

1.5.2 Könsmaktordning

En maktordning är konstruerad kring en uppsättning relationer och en typ av motsättning i samhället där en grupp är underordnad och en annan överordnad. Några exempel på dessa dikotoma relationer är kvinna/man och invandrare/svensk. En könsmaktordning är den maktordning som konstruerar kön, det manliga och kvinnliga.

1.5.3 Genusperspektiv

Genusforskning kan liksom annan samhällsvetenskaplig forskning betecknas som ett politiskt projekt. Det handlar om att problematisera hur kön uppfattas och att synliggöra reproduktionen av könsrelationer och samhälle. Det är därigenom inte mindre vetenskapligt, men de sanningar som presenteras utifrån ett genusperspektiv kan inte ses som politiskt neutrala (Alvesson & Billing 1999:21). Att utgå från ett genusperspektiv eller ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på kön i samhället kan inte definieras som ett enda förhållningssätt i den kritiska forskningsansatsen. Det består snarare av en mängd perspektiv där man till exempel klassificerar utifrån politisk inställning som liberal feminism, radikalfeminism och socialistisk feminism eller definierar utifrån forskarens kunskapssyn som kan vara ontologisk eller epistemologisk (ibid 1999:31f). Det som kopplar samman dessa perspektiv i slutändan är dock huvudsakligen tre: ett antagande att begreppet kön är centralt för att förstå alla sociala relationer, att könsrelationerna innebär ett problem då de karaktäriseras av en könsmaktordning samt att könsrelationerna i sig betraktas som sociala relationer. Kön kan ses som en produkt av sociala definitioner av kvinnor och män och är i sig föränderliga och kan därmed omdefinieras (Läs mer i Alvesson & Billing 1999:31). Genusforskning har dock länge saknat ett utpräglat tänkande kring kön och etnicitet som samverkande maktordningar. Det är här som det postkoloniala perspektivet tar vid.

2 Det dubbla förtrycket och postkolonialism

En viktig aspekt med det postkolonialistiska perspektivet är att synliggöra ett av feminismens största problem; ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor bortses ofta, eller definieras som ”skiftande erfarenheter” alternativt ”systemskapets svårigheter”. Med detta får skillnader som klass och etnisk tillhörighet ofta en plats i marginalerna på den feministiska agendan (de los Reyes et al 2003).

2.1 Genus och etnicitet – det dubbla förtrycket

Det kan ses som förvånande att frågor om genus och etnicitet har haft låg prioritet i Sverige. Detta inte minst med avseende på den ökande andel invandrare som har kommit efter andra världskriget liksom de etniska minoriteter som i flera sekler funnits i landet. Det är dock problematiskt att använda begreppet invandrare, inte bara då det handlar om en mycket heterogen grupp, utan också därför att det inbegriper människor som trots att de är födda i Sverige, ändå betraktas som främlingar. Trots dessa uppenbara problem med begreppet använder ändå de los Reyes sig av ”invandrare” i en av antologins artikelanalyser. Detta motiveras med att invandrarstatusen fungerar som en alltmer etablerad förklaring till individens olika ställning i samhället (de los Reyes i de los Reyes et al 2003:32).

En förutsättning för att motverka diskriminering är att problematisera de föreställningar som ger grund till diskriminerande attityder. Därför är det också nödvändigt att ifrågasätta lämpligheten i att använda begreppet etnicitet istället för ras för att benämna den tillskrivna och föreställda kategori som ställer de människor som placeras inom olika ”etniciteter” (Molina & de los Reyes i de los Reyes et al 2003:315).

Etnicitetens betydelse i konkreta historiska sammanhang måste tolkas och förklaras. Den är ingen naturgiven utan en föränderlig kategori som i sig kan förklara ojämlikhet och utanförskap. Man hävdar att etnicitet bör i likhet med genus och klass skapas i en social kontext och inordnas i en hierarkisk struktur. Denna struktur uttrycks i motsatspar (dikotomier) och den ena parten definieras som norm, den andra som avvikande (de los Reyes i de los Reyes et al 2003:33).

Genus och etnicitet kan tillsammans ge upphov till särskilda underordningsvillkor. En invandrarkvinna är underordnad två maktordningar, hon är invandrare och hon är kvinna. Men empiriska studier ger begreppet det, ”dubbla förtrycket” av invandrarkvinnor och av kvinnor som tillhör etniska minoriteter, ytterligare en innebörd: den att vara underordnad två genusordningar, den egna gruppens och majoritetssamhällets (de los Reyes i de los Reyes et al 2003:32). Vidare menar de

los Reyes m fl och andra kritiska feminister att det finns en blindhet i den etablerade feminismen vad gäller etnicitet (2003:14).

Det är idag förknippat med vissa svårigheter att som feministisk forskare förhålla sig till etnicitet och därigenom rasism, ett problem som inte enbart grundar sig i "ett ointresserat" och ofta "diskriminerande forskningsklimat". Det finns alltid en risk att lägga för mycket fokus på konstruktionen av de motsatspar som nämnts tidigare, utan att avse komplexiteten som finns bakom vart och ett av dessa motsatspar. Det kan till exempel vara av vikt att problematisera deras uppkomst, varaktighet eller varierande innebörd (inte minst beroende på historisk kontext). En alltför ensidig syn på kön och etnicitet kan också leda till en något sönderdelad (fragmentiserad) kunskap som inte tar hänsyn till hur olika former av makt förhåller sig till varandra. Att på detta sätt inskränka makt till ensidiga kategorier kan verka för en slags blindhet för det samspel som finns mellan olika typer av över- och underordning (de los Reyes et al 2003:22). Relationen mellan genus och etnicitet har inte varit en prioriterad fråga inom svensk genusforskning, samtidigt som kunskapen om invandrade kvinnors arbetsvillkor fortfarande är mycket fragmentarisk (ibid 2003:306). Därför finns ett behov av att vidga horisonten och se hur man kan utveckla ett dekonstruerande genusperspektiv med ett uppmärksammande av hur olika maktordningar, som kön och etnicitet, samverkar och motverkar varandra.

2.2 Nationskonstruktion och etnocentrism

Nira Yuval-Davis för i *Gender & Nation* ett resonemang kring nation, genus och etnicitet och hur dessa förstås i relation till varandra. Konstruktionen av nation och stat är i hennes resonemang hela tiden central. Den rådande hegemoniska ordningen avgör hur en nation konstrueras och rekonstrueras. Det finns flera exempel på hur en nation inte definieras av en symbios mellan nationens gränser och skillnaderna mellan de som lever inom samma område (stat). Till exempel finns det människor som trots sin nationstillhörighet residerar i andra länder och det finns nationer som aldrig riktigt haft någon stat, som palestinier (Yuval-Davis 1997:11). Alla som lever inom ett särskilt område anses dock inte som fullvärdiga medborgare. Trots detta har nationalismen ofta grundats på detta antagande om tillhörighet. På detta sätt accepteras rådande maktstrukturer och undgår många gånger att ifrågasättas och medför att minoritetsgrupper framstår som avvikande. Med denna utgångspunkt diskuterar man problematiken runt begreppen "vi" och "dom" liksom konstruktionerna av etnicitet och nation som skapare av "den andra". *Etnocentrism* är den ideologi som grundas på den västerländska konstruktionen av hur "det andra" ser ut (Yuval-Davis 1997). Den vita heterosexuella medelklassen har fått tolkningsföreträde i köns- och kvinno-forskningen, och har därmed haft en stor betydelse för den konstruktion av kvinnlighet som finns i Sverige. Samtidigt finns det tendenser till att diskussionen om etnicitet också kan få ett tolkningsföreträde, ett fenomen som kallas just etnocentrism (de los Reyes et al 2003:22). Innebörden av detta begrepp har medfört att man inom akademien tenderar att skapa liksom reproducera en kunskap

om kvinnlighet, jämställdhet och könsrelationer inom specifika och föreställda nationella och kulturella gränser. Etnocentrism kan definieras enligt Bonniers lexikon som en "benägenhet att bedöma främmande kultur med sin egen som måttstock" (Bonniers Lexikon 1996).

Den historiska kontexten är ofta nationalistiskt präglad och fungerar därför som ett instrument för att skapa gränser mot "de andra" och definierar samtidigt vilka som tillhör den nationella gemenskapen. Såväl nationellt (de som tillhör den svenska nationen) som kulturellt (de som tillhör den svenska kulturen) markerar den samhälleliga kontexten vilka villkor som gäller för social tillhörighet och identitet. Detta innebär att människor som härrör utanför Sveriges eller nationens gränser får rollen som främlingar, "de andra". (de los Reyes et al 2003:15).

2.3 Synen på "den andra" (kvinnan)

Det postkoloniala perspektivet handlar om att synliggöra hur kvinnor i regioner utanför Europa konstrueras som annorlunda och situeras utanför det feministiska projektet. "Den andra" (kvinnan) konstitueras som annorlunda på basis av tid och rum. Därmed placeras människor, kulturer och nationer i olika historiska faser, och således, i naturligt åtskilda rum. En vanligt hållen syn på tredje världen som mindre utvecklad och omodern baseras enligt de los Reyes m fl på en föreställning om tid som förutbestämt och neutralt mått för samhällsförändring. En sådan inställning innebär att även människor placeras i olika stadier i denna "naturliga" utvecklingsskala. Den här linjära och förutbestämda konstruktionen innebär att man kan riskera att gå miste om den analys av ojämlikhet som präglar relationen mellan olika samtida rum. Problematiskt kan det dock bli när "den andra" (kvinnan) inte längre befinner sig på betryggande tidsavstånd på denna axel, utan börjar synas och ta plats i Europas nutida sociala kontext (de los Reyes, et al 2003:17).

2.4 Historisk bakgrund till postkolonialism

Postkolonialism har blivit den generella beteckningen för ett mycket heterogent och tvärvetenskapligt angreppssätt som har rötter från 1960-talet. Under senare år har perspektivet uppmärksamrats allt mer inom akademien. De postkoloniala teorierna har en utgångspunkt i att problematisera de skapade kulturella, språkliga, historiska och psykologiska gränsdragningarna med den västerländska koloniseringen av världen. Ur ett postkolonialt perspektiv präglas det samhälle vi lever i fortfarande av det koloniala arvet och därtill av en kunskapssyn som reproducerar de över- och underordningsrelationer som bildades under koloniseringen. Enligt de los Reyes m fl kan den postkoloniala traditionen utgöra en god teoretisk förutsättning för forskare som undersöker dagens former av etnisk segregering och marginalisering i Europa och Västvärlden, i relation till de maktförhållanden som tidigare etablerades genom kolonialism (2003:310).

Många reagerar med skepsis när man hävdar att det även i Sverige skulle finnas koloniala strukturer. Detta motiveras med att Sverige inte kan vara kolonialt därför att landet aldrig varit en stor kolonialmakt. Kolonialismen som företeelse omfattar inte bara den faktiska ockupationen av andra territorier utan inbegriper även en ideologi som rättfärdigade kolonisering genom att göra en systematisk konstruktion av de koloniserade folken som ”den Andre”. Sverige var aldrig en kolonialmakt, men den koloniala mentaliteten är än idag högst närvarande i den svenska idéhistorien (de los Reyes et al 2003:18).

2.5 Begreppet ”kvinnan” i en historisk kontext

Vari ligger orsaken till att invandrade kvinnor som grupp och etnicitet som relation fått dåligt genomslag i Sverige bland svenska kvinno- och genus-historiker? Enligt de los Reyes kan frågan delvis besvaras med en oproblematiserad användning av ”kvinnan” som analytiskt verktyg, då man i huvudsak har haft en empirisk förståelse av ”kvinnan” som historiskt subjekt (de los Reyes i de los Reyes et al 2003:33). I dessa forskares arbete med att synliggöra hur de mekanismer som i olika sammanhang ger kvinnor en underordnad roll i samhället genom tiderna, har arbetslivet i en historisk kontext varit en viktig grund för analysen av könsrelationer. Den relativa homogenitet som präglade det svenska samhället under den senare hälften av förra seklet, har medfört att många kvinnoforskare bortser från andra underordningsprinciper än just genus (ibid 2003:33).

2.6 Förståelse av intersektionalitet

Ett köns- och etnicitetsperspektiv handlar inte främst om att synliggöra invandrade kvinnors situation. Fokus ligger istället på att problematisera hur kön och etnicitet skapas som betydelsefulla indelningsmekanismer och som indikatorer för social ojämlikhet (de los Reyes et al 2003:23). Den stora utmaningen ligger i att kunna se

[h]ur människors levnadsvillkor formas i skärningspunkten för (flera) maktstrukturer. Människors levnadsvillkor skapas inte inom ramarna för *en* kultur, *en* könsordning och *en* klasshierarki utan flera ordningar som dessutom är kontextbaserade (de los Reyes et al 2003:24).

För att förstå dessa komplexa maktrelationer utgör begreppet *intersektionalitet* ett viktigt teoretiskt verktyg i maktanalyser. Intersektionalitet bidrar med en teoretisk ram för att analysera hur makt skapas utifrån socialt konstruerade skillnader (man/kvinna, invandrare/svensk) som är inbäddade i varandra, föränderliga i tid och rum. Begreppet kan förklaras utifrån en förståelse av makt som en flerdimensionell konstruktion där kön-, klass och etnicitet utgör byggstenarna. Den bas som utgörs av materiellt sett ojämlika villkor är given utifrån de olika positioner som människor har i var och en av dessa maktstrukturer.

Intersektionalitetsperspektivet synliggör hur dessa olika positioner konstituerar varandra (de los Reyes et al 2003:25).

Nedan förklarar de los Reyes hur man ska tänka kring begreppet utifrån följande beskrivning:

Att tänka i olika dimensioner innebär ofta att vi förleds att tänka i skilda rum. Insikten om att kön är en differentierad kategori har inte sällan lett till att vi ser på olika gruppers levnadsvillkor som isolerade processer utan beröringspunkter med varandra. När vi delar in "kvinnor" i olika kategorier – arbetarklasskvinnor, invandrade kvinnor eller svenska kvinnor – skapar vi samtidigt avgränsade analytiska rum. Det är inom dessa skilda rum som vi definierar vad som kännetecknar varje grupp och söker förklaringar till dessa specifika villkor. Men den stora utmaningen ligger just i att kunna se hur dessa rum skapas (och förändras) i relation till varandra. Hur människors levnadsvillkor formas i skärningspunkten för (flera) maktstrukturer (de los Reyes et al 2003:23f).

Idag karaktäriseras vårt samhälle av "förändrade genusrelationer, migration, globalisering, en minskad betydelse för nationalstaterna, nya livsstilar, livs- och samlevnadsformer, förändrade relationer mellan barn och vuxna, unga och gamla samt nya professioner". Därför är det av vikt att använda sig av ett begrepp som intersektionalitet (Lykke 2003:52). Lykke påpekar att den mer internationellt gångbara, engelska motsvarigheten intersectionality ger en bild av att begreppet här inte enbart används i akademiska sammanhang utan även av aktivister. Dessutom förekommer begreppet på den internationella politiska arenan, i exempelvis globala diskussioner om såväl mänskliga rättigheter som antidiskriminering. Begreppet har onekligen en spirande hög politisk betydelse (ibid 2003:49).

Den kritik som finns bygger på att det kan förefalla analytiskt svårhanterligt i och med den oändliga rad maktassymmetrier som inbegrips. Detta kan bemötas med att man oftast väljer en eller några maktassymmetrier framför andra i en intersektionalitetsanalys. Samtidigt ser man det som viktigt att hålla fast vid att genus har en stor betydelse i ett samhälle där könsmaktordning råder (ibid 2003:53). Den feministiska interaktionsanalysen handlar dock ytterst om att göra en välvägd kombination av analyskategorier (maktassymmetrier) beroende på vilken analys som görs och var fokus ligger.

3 Metoddiskussion och material

3.1 Metod

Det tillvägagångssätt vi har valt består av olika delmoment. Ett moment utgörs av analysen. Vi har valt att använda oss av en analysmetod som består av två sammanlänkande moment. Först kommer vi att utföra en diskursanalys av Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete som framställts av Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Detta första delmoment kommer slutligen att mynna ut i en generell analys med diskursiva inslag där vi knyter an till den teoribildning som finns kring kön och etnicitet, som vi använt oss av. Ett annat delmoment utgörs av en implementeringsanalys där vi undersöker hur arbete för jämställdhet och etnisk mångfald utförs på Arbetsförmedlingen och inom Malmö stad som arbetsgivare. Hur omsätter man befintliga, och ofta skriftliga, policys i praktiken? Hur har till exempel implementering skett utifrån den plan som analyseras i delmoment ett?

3.1.1 Presentation av diskursanalys

Eftersom vi är intresserade av att undersöka språkliga konstruktioner i en skriftlig handlingsplan utformad av AMS lämpar sig diskursanalysen bäst som verktyg.

En vanlig definition av diskursanalys är att man utför en textanalys där man undersöker de hegemoniska (dominerande) diskurserna (meningsutbyten, samtal). Enkelt uttryckt försöker man synliggöra undertexten som uttrycks genom språket. Man kan dock skilja på diskursanalys som vetenskaps- och samhällsteoretisk inriktning och diskursanalys som textanalytisk metod. Det finns huvudsakligen tre falanger inom den diskursiva analysen: den kontinentala (Michel Foucault), den anglosaxiska (Ernesto Laclau och Chantal Mouffe) och slutligen den kritiska diskursanalysen. Vi har valt att fokusera på den första och den sista teoretiska tolkningen av diskurs.

Foucaults benämning av diskursanalys handlar inte enbart om de språkliga aspekterna utan även om att en diskurs kan beskrivas som en samling regler vilka legitimerar endast några kunskaper och därtill avgör vilka som har rätt att uttala sig med auktoritet. Denna samling regler som sätter tonen i samhället är dock i högsta grad föränderliga och beroende av sin kontext. (Bergström & Boréus 2000:225). En diskursanalys syftar vidare till att undersöka de språkliga ritualerna samt hur begrepp kan reproducera åsikter och maktrelationer. Samhällets dominerande diskurser etableras genom konstruktioner av det normala eller om man så vill; sanningen. (Foucault 1971/1993).

Den kritiska diskursanalysen är inspirerad av Frankfurtskolan och dess kritiska teori. Diskurser får här flera olika funktioner, de konstruerar sociala identiteter liksom bibehåller befintliga sociala relationer. En kombination av dessa två inriktningar inom diskursanalysen utgör en god grund för den textanalys vi utför liksom inför vår sammankopplande analys där det kritiskt postkoloniala perspektivet tillämpas.

3.1.2 Presentation av implementeringsanalys

I Hill & Hupes bok förs ett resonemang kring top down och bottom up perspektiven. Top down handlar om att implementera en policy från högre nivå till lägre nivå (Hill & Hupe 2003:44). Denna implementeringsprocess undersöker vi i den plan som Arbetsmarknadsstyrelsen utfärdat, det vill säga integrations- och antidiskrimineringsplanen som Arbetsmarknadsverket skall förmedla till alla Arbetsförmedlingar runt om i Sverige. Dessutom undersöks den policyimplementering som sker inom Malmö stad.

Vi kommer även i viss mån inkludera det närbesläktade bottom up-perspektivet i vår analys. Top down- och Bottom up-perspektiven kan anses som allmänt vedertagna och vi ämnar därför inte ägna mycket mer plats åt att beskriva dessa då de är allmänt vedertagna, beprövade teorier.

3.2 Material

Det material vi använt oss av för att utföra denna illustration består av primär- såväl som sekundärkällor. Det egenproducerade materialet har bestått av intervjuer och sekundärmaterial har bestått av allt ifrån olika offentliga policys till litteratur från Arbetslivsinstitutet.

3.2.1 Kort litteraturgenomgång

Huvudboken för vårt teoretiska perspektiv, *Maktens (o)lika förklädnader* fungerar väl eftersom den är både teoretisk och empirisk. Som en antologi tar den upp olika problemområden liksom presenterar det postkoloniala perspektivet inom genusforskning. Ett problem med att använda intersektionalitetsbegreppet som analysredskap i en vetenskaplig text är att det är så pass lite utforskat. Texten vi skriver avser att undersöka begreppets tillämpbarhet i vetenskapliga sammanhang. Det är i teorin ett viktigt begrepp som fyller ett tomrum där tidigare genusforskning varit bristfällig. Men hur tillämpbart blir begreppet i praktiken? En bok som skulle kommit ut redan denna höst, *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över o(jäm)likhetens landskap* av Mulinari, Molina och de los Reyes, men senarelagts av okänd anledning hanterar begreppets tillhörighet i den genusteoretiska teoriutvecklingen och diskuterar även dess användbarhet. Till dess används begreppet med de förutsättningar vi har i nuläget: de förklaringsredskap som hämtats utifrån relevant liksom tillgänglig litteratur.

3.2.2 Intervjuer

Vi använder oss av ett forskningsteoretiskt förhållandevis nytt sätt att tänka och implementerar detta på olika parter som påverkar Malmös arbetsliv. De frågeställningar vi ställt upp ledde till att vi först bestämde oss för att intervjua en handläggare och en chef på Arbetsförmedlingen. De valdes med anledning av att det kändes relevant att se hur man på olika positioner inom samma verksamhet såg på samma problematik. Därtill pratade vi med två projektledare vid arbetsgivarpolitiska avdelningen på Malmö stad. Tre av intervjuerna utfördes på respektive arbetsplats med bandspelare och en utfördes via mail. Handläggaren på Arbetsförmedlingen valde att vara anonym, de andra tre är i text och referenser namngivna.

I en kvalitativ intervju bör man som regel inte använda färdiga frågeformulär, istället är det rekommenderat att använda en lista över frågeområden, en så kallad frågeguide, enligt Jan Trost i *Kvalitativa intervjuer* (1997:47f). Som ganska ovana intervjuare kändes det dock lämpligt att förbereda ett antal frågor, som tilläts vara förhållandevis öppna. Samtidigt som vi ansåg det lämpligt att ha strukturerade frågor förberedda lät vi intervjupersonerna tala förhållandevis fritt. Under intervjuerna märkte vi att vissa av frågorna fick omformuleras och anpassas till de ämnen som dök upp under samtalet samt vilken intervjuperson som avsågs. Dessutom fanns det vid vissa tillfällen behov av att komplettera med följdfrågor, vilket gjorde intervjun mer av kvalitativ samtalstyp än strukturerad. Eftersom vi ville ha möjlighet att koncentrera oss på intervjun liksom få tillgång till exakta citat valde vi att använda bandspelare. Trost nämner både för- och nackdelar med att använda bandspelare, till exempel vinsten av att kunna koncentrera sig på frågorna utan att behöva anteckna hela tiden, men poängterar även hur tidskrävande ett sådant hjälpmedel är (1997:50). De intervjuer som genomfördes var alltifrån tjugo minuter upp till en timme långa och den transkription som därefter utfördes tog onekligen lång tid. Samtidigt kändes det värt att lägga ner tid på att skriva ut varje intervju från bandspelare till text, för att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna.

Det är svårt att tala om reliabilitet och validitet när det handlar om kvalitativa intervjuer, det vill säga dessa begrepp bygger på att den intervjuade är konstant (statisk) i sina föreställningar och åsikter, något som inte överensstämmer i verkligheten. Däremot kan man beakta listan med saker man inte bör göra under en intervju, samt vilken betydelse exempelvis val av plats för intervjun, kan ha. För att få en så hög trovärdighet på de data som framkommer kan det vara av vikt att synliggöra relevanta förutsättningar som rådde under intervjun. Slutligen; de uppgifter som framkommer i en kvalitativ intervju kan inte antas som objektiv kunskap lika lite som en kvantitativ metod kan det. Däremot kan man få en nyanserad bild och upplysning av verkligheten genom att utföra intervjuer av det här slaget.

4 Bakgrund och lagstiftning

Att invandrade kvinnor, lågutbildade och ensamstående mödrar oftare ställs utanför arbetsmarknaden än andra grupper kan ses som en indikator på att klass och etnicitet utgör starka differentieringsgrunder mellan kvinnorna i Sverige. Ändå står klassdifferentiering och etnisk diskriminering långt ner i den feministiska agendan. Det talas hos etablerade feminister mer om ledarskapsfrågor och tillgången till hushållsnära tjänster. Ingenstans nämns den diskriminering och den rasism som hindrar många kvinnor till att skaffa sig egen försörjning och ett självständigt liv (de los Reyes et al 2003:12f).

Man kan under 1970-talet skönja bildandet av ett nytt kvinnoideal i Sverige, samtidigt som en kontrasterande bild av invandrarkvinnor växer fram som osjälvständiga, förtryckta och isolerade. Invandrarkvinnor kom först att representera det ”avvikande” för att senare identifieras med det gamla, förlegade och traditionella. En starkt bidragande orsak har säkerligen varit det faktum att invandrarkvinnor tog över de arbetsuppgifter som svenska kvinnor inte ville ha och koncentrerades till lågstatusyrken (de los Reyes i de los Reyes et al 2003:39).

4.1 Kvinna och invandrare

Varför är det då intressant att särskilt belysa invandrarkvinnans situation? Invandrade kvinnor befinner sig i en situation där de skulle kunna drabbas både av diskriminering av kön och etnicitet. Av denna anledning är det relevant att studera hur det ser ut på arbetsmarknaden för denna grupp. Utgör invandrarkvinnorna en segregerad del av den kvinnliga arbetskraften? Då man talar om invandrarkvinnor som en grupp förefaller det finnas någon slags enhetlighet som förenar dessa kvinnor. Skillnader mellan individer kan dock vara avsevärda till exempel beroende på vilket land man härstammar från.

4.2 Arbetsmarknaden för invandrade kvinnor

På 50-talet efter andra världskriget var de allra flesta som invandrade till Sverige, kvinnor. De kom huvudsakligen från Finland och Tyskland och flertalet av dessa hamnade inom arbeten som hembiträden. Under 1960-talet hade invandrarkvinnorna i relativt hög utsträckning integrerats på arbetsmarknaden och industrin blev den största arbetsgivaren till denna grupp. Industrin hade tidigare varit ett traditionellt sett manligt dominerat arbetsområde och svenska kvinnor förekom mycket sällan. Arbetet i industrin var fysiskt krävande och innebar också att vistas i en miljö som kunde ge upphov till skador och sjukdomar kopplade till arbetet (SOU 1997:195f, 211f). Invandrade kvinnors arbetskraftsdeltagande var under

1960-talet betydligt högre än de svenska kvinnornas och arbetslösheten var låg (SOU 1997:211). Trots att invandrade kvinnor mer eller mindre nu satts i avlönat arbete talade man inte om dem, de osynliggjordes i det svenska samhället. Tystnaden om denna grupp lämnade dock ett hålrum vilket istället fylldes med (generaliserande) socialt dominerande föreställningar som gav upphov till den stereotypa och ofta negativa bilden av ”invandrarkvinnan”. Hon ansågs ”tyngd av sina traditioner och kvinnoroll, med stora familjer och förtryckande män, låg eller ingen utbildning och utan arbetslivserfarenhet” (Knocke i Gonäs et al, 2001:26).

Under 1960-talet rekryterades många invandrade kvinnor till lågavlönade jobb som den svenska befolkningen helst undvek. Det gick i princip att få jobb direkt efter att man anlät till Sverige. Det efterfrågades sällan några krav på språkkunskaper eller vad man hade för utbildningsbakgrund, särskild yrkesutbildning eller annan typ av yrkeskunnande. Många fick jobb i industrierna, med arbetsuppgifter som ansågs som kvinnogöra, det handlade om monotona och lågt värderade arbetsuppgifter allra längst ner i arbetslivets hierarki. En tydlig bild som framträder är att de invandrade kvinnornas yrkesmönster i flera avseenden påminner om svenska kvinnors enligt SCB, 1989 (Knocke i Gonäs et al 2001:27). Antingen befann de sig på den kvinnliga delen av arbetsmarknaden eller i kvinnojobb i den traditionellt manliga industrisektorn. Det som skiljde deras situation från de svenska kvinnorna var dock en strukturell underordning som invandrarstämpeln innebar (och fortfarande innebär).

Under 1990-talet såg situationen något annorlunda ut än under 1960-talet. De invandrade kvinnornas arbetskraftsdeltagande var betydligt lägre än trettio år tidigare och dessutom lägre än svenska kvinnors. Invandrarkvinnorna är ännu på 1990-talet överrepresenterade inom en del industriarbeten, men inte i samma utsträckning. Den kris som präglade svensk ekonomi medförde en försvårad situation på arbetsmarknaden. Därmed uppstod också strukturella förändringar inom industrin (SOU 1997:212). Faktorer som könstillhörighet och invandrarstatus har oberoende av etnisk bakgrund medfört att kvinnorna hamnat i och blivit kvar i yrken vid det löpande bandet. (Knocke 1994:97; Åhlund 1994 i Knocke i Gonäs et al 2001:31).

Det absolut vanligaste yrket för utländska liksom utlandsfödda kvinnor har länge varit som städare. (Både 1975, 1980 och 1985) Städning har traditionellt ansetts som ett kvinnoyrke och är även vanligt förekommande bland svenska kvinnor, om än inte i lika hög utsträckning. Yrkesstädning är ett jobb som oftare än många andra yrken ger upphov till förslitningsskador. (Knocke i Gonäs et al 2001:27f).

Det finns även en betydelsefull orsak till invandrarkvinnornas utslagning på arbetsmarknaden under 1990-talet och det är att de sällan fått ta del av utvecklingsåtgärder eller vidare kompetensutveckling i samma utsträckning. Det är heller inte många som fått erbjudande om internutbildning för att kunna avancera till bättre jobb eller utbildats för att kunna klara sig i ett arbetsliv med nya krav. Detta mönster var tydligt redan 1975 enligt siffror från SCB där man kartlagt levnadsförhållanden. Generellt har de flesta i Sverige känt av en nedgång i sysselsättningsintensiteten under krisen på 1990-talet. Samtidigt är det de invandrade kvinnorna som förlorat allra mest. En underordning baserad på kön

såväl som ett strukturellt underläge har båda varit orsaker till detta. Man kan se tendenser till att det blir allt svårare att behålla ett jobb och för de mer nyligen anlända invandrarna att överhuvudtaget få tillträde till arbetsmarknaden (Knocke i Gonäs et al 2001:32).

4.3 Lagstiftning i diskrimineringsfrågor

Enligt 3-14 §§ i *jämställdhetslagen* (1991:433) återfinns skyldigheter för arbetsgivare att vidta så kallade aktiva åtgärder för jämställdhet. För de arbetsgivare som har fler än nio anställda föreskrivs att han eller hon ska upprätta planer för sitt arbete på att främja jämställdhet mellan kvinnor och män, vad avser till exempel skilda löneförhållanden. Förbud mot diskriminering av könsmässig grund återfinns i § 15, där en ”arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet” (Agell & Malmström 2003:315). Det finns även ett myndighetsorgan, jämställdhetsombudsmannen (JämO) som har till uppgift att se till att denna lag efterlevs. Förbud mot övrig diskriminering i arbetslivet finns representerade i form av tre lagar som kom något senare, lag (1999:130) om åtgärder mot *etnisk diskriminering* i arbetslivet, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (Agell & Malmström 2003:315f). Dessa lagar ska liksom jämställdhetslagen ge skydd åt såväl arbetssökande som arbetstagare, men något direktiv om att arbetsgivaren bör upprätta en uttryckt plan mot i detta fall etnisk diskriminering är ännu ej lagstadgad.

I dagsläget utför en parlamentarisk kommitté ett arbete för ”gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden” (Diskrimineringskommitténs hemsida 2003). Det ingår dessutom i kommitténs uppdrag att ”överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet”. Dessutom är tanken att en eventuell sammanslagning av några eller alla aktuella ombudsmän, det vill säga Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning ska ske. (Diskrimineringskommitténs hemsida 2003). Arbetet kommer enligt uppgift från hemsidan att slutligt redovisas senast den 1 juli år 2005 men enligt Wictorin har deras tid förlängts med ett halvår (Wictorin 041210).

5 Malmö's arbetsliv

5.1 Arbetsförmedlingen

5.1.1 Verksamhet, policy och projekt

I Arbetsmarknadsverket ingår bland annat Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som är den centrala myndigheten. Under Arbetsmarknadsstyrelsen finns länsarbetsnämnder och Arbetsförmedlingen, varav den senare har hand om de direkta kundkontakterna (AMV:s hemsida 041126). Arbetsmarknadsverket har utarbetat en plan som inbegriper integrations- och antidiskrimineringsarbete. Denna plan eller policy om man så vill, ska bland andra följas av alla Arbetsförmedlingar runt om i Sverige. Cheferna på varje enskild Arbetsförmedling har det yttersta ansvaret för att riktlinjer sätts upp för det integrations- och antidiskrimineringsarbete som finns i Arbetsmarknadsverkets policy och att denna följs. Enligt biträdande arbetsförmedlingschefen Patrick Barringer på Bangatan är detta något som måste hållas levande och ständigt diskuteras (041221). Detta arbete ska med jämna mellanrum följas upp, utvärderas och förbättras utifrån olika granskningsmekanismer (se bilaga). Utöver detta finns det på samtliga myndigheter inom Arbetsmarknadsverket anställda med fördjupade kunskaper om integration- och antidiskrimineringsfrågor med koppling till den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och arbetsgivarrollen (se bilaga). Under hösten har anställda på arbetsförmedlingarna fått genomföra en webbaserad utbildning som kallas *integration i arbetslivet* på uppdrag av Arbetsmarknadsverket. Arbetsmarknadsverket utför även ett såkallat värdegrundsarbete kring det professionella arbetssättet och de värdegrunder man som arbetsförmedlare skall ha inför sökande med olika bakgrund (Barringer 041221).

Alla anställda inom Arbetsmarknadsverket ska ha en god insikt i den gällande diskrimineringslagsstiftningen, vilken skall följas upp i enlighet med respektive myndighets handlingsplan enligt Arbetsmarknadsstyrelsens integrations- och antidiskrimineringsarbete (se bilaga). Arbetsförmedlingarnas arbete med integrationsfrågor är ganska fritt upplagt, det vill säga att det ges ganska mycket utrymme till kreativt tänkande för hur man ska kunna närma sig bland annat arbetsgivare, kommun och landsting. Detta närmande är viktigt eftersom man på detta sätt får lättare att få in invandrargrupper på arbetsmarknaden. Den handläggare som intervjuades är en såkallad SIN-förmedlare. SIN står för *särskilt introduktionsstöd för invandrare*. SIN-förmedlaren jobbar följaktligen med att introducera och integrera invandrare i arbetslivet, speciellt de invandrare som behöver extra stöd (Handläggare 041207).

Arbetsförmedlingar runt om i Skåne har idag tagit fram Traineeprogram för arbetslösa akademiker, vilket skett i takt med att arbetsmarknaden blivit svårare och svårare att komma in på. Här finns en bra ingång till arbetsmarknaden både vad gäller nyutexaminerade, långtidsarbetslösa akademiker och invandrare med akademisk bakgrund (Barringer 041221).

På Arbetsförmedlingen har man en aktiv hållning vad gäller rekryteringen. De har som policy att försöka hålla en fifty/fifty rekrytering det vill säga att rekrytera lika mycket från båda könen. Skulle det till exempel vara ett överintag av män försöker man kompensera detta med att få in fler kvinnor. Dessutom har man för att försöka få in arbetskraftsreserver och invandrare på arbetsmarknaden till exempel upprättat en egen Arbetsförmedling som heter *AF Nya Invandrare* (Handläggare 041207). Chefen på Arbetsförmedlingen på Storgatan 5, Leif Jönsson menar att hans Arbetsförmedling är den som har minst invandrare (Jönsson 041201). SIN-handläggaren på Södra Promenaden diskuterar fördelar och nackdelar kring att de flesta invandrare finns på endast några få Arbetsförmedlingar och därmed inte integreras (Handläggare 041207).

5.1.2 Mål

En viktig uppgift för arbetsmarknadspolitiken är att på olika sätt bidra till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor och till ökad mångfald i arbetslivet. Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete utgår från två målsättningar. Den första målsättningen innebär att man, oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder, funktionshinder skall ta till vara på kompetens och respektera människors olikheter. Den andra målsättningen rör diskrimineringsarbetet i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och i arbetsgivarrollen vad gäller att förebygga och motverka på grund av olika diskrimineringsgrunder (se bilaga).

5.1.3 Arbete för integration av invandrare

På Arbetsförmedlingen har man dessutom såkallade SIN-projekt som handlar om att få ut invandrare i arbetslivet och att informera arbetsgivare om den tillgång som finns, dels språkligt och kulturellt, men även personen i fråga och dess kvaliteter. På Arbetsförmedlingen menar man vidare att ju fler man är desto mer kreativitet och desto mer utbyte får man av varandra. I handläggarnas arbete ligger också att kontrollera att arbetsgivaren följer lagen. Ibland stöter handläggarna på motstånd hos arbetsgivarna vad gäller att anställa invandrare, då använder dem sig av diskrimineringslagen och pekar på att man inte har rätt att göra urval på grund av till exempel kön och etnicitet. Det ligger alltså även i SIN-handläggarens uppdrag att finnas med vid introduktion och då problem uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare. På Arbetsförmedlingen jobbar man mycket med att få en förändring och att förändra attityderna hos arbetsgivarna vad gäller

diskriminering av både kön och etnicitet, även om bollen i slutändan ligger hos själva arbetsgivaren (Handläggare 041207).

5.1.4 Projekt för invandrarkvinnor

Arbetsförmedlingen jobbar för att få in invandrarkvinnor i arbetslivet och ett första steg är ofta att försöka få in invandrarkvinnorna på en såkallad arbetsmarknadsutbildning eller att försöka få dem att vidareutbilda sig, för att öka chanserna att komma ut i arbetslivet. Handläggarna gör så att säga en bedömning av personens tidigare utbildning och förklarar vad som behöver kompletteras och hur man skall gå tillväga (Handläggare 041207).

5.2 En offentlig arbetsgivare - Malmö stad

5.2.1 Verksamhet

Malmö stad har ungefär 20 000 anställda inom bland annat vård, omsorg och skola och är med dessa siffror en omfattande arbetsgivare i kommunen och den största i södra Sverige. Varje stadsdelsförvaltning styrs av en politisk nämnd, det vill säga stadsdelsfullmäktige. För att få en mer ingående bild av om det finns särskilda åtgärder för att få in invandrarkvinnor på arbetsmarknaden samt få reda på hur man jobbat med jämställdhet och etnisk mångfald har vi pratat med Kay Wictorin, personalutvecklare och jämställdhetssamordnare på arbetsgivarpolitiska avdelningen samt Kerstin Falk som är projektledare och jobbar med frågor som handlar om etnisk mångfald på samma avdelning.

Jämställdhetslagen har i Sverige funnits sedan 1980 och det har därmed inneburit att man hunnit bygga upp en tydlig jämställdhetsorganisation på bland annat Malmö stads arbetsgivarpolitiska avdelning. Svensk lagstiftning kräver att arbetsgivare ska göra en årlig jämställdhetsplan, där finns också krav på vilka områden som ska inkluderas liksom att det ska finnas en uppföljning på tidigare års plan. Lagen mot etnisk diskriminering har däremot inte funnits lika länge och är enligt Wictorin och Falk en orsak till varför detta område inte har samma tydliga organisatoriska uppbyggnad på Malmö stad. (Falk 041215; Wictorin 041210). På frågan om varför dessa frågor hanteras enskilt på arbetsgivarpolitiska avdelningen svarar Wictorin att man är medveten om att det är en problematisk uppdelning och att man uppmärksammat det arbete som utförs av diskrimineringskommittén. Han tror att verksamheten framöver kommer att kännetecknas av en tydligare samordning av samtliga diskrimineringsgrunder. Vidare har flera förvaltningar redan idag upprättat så kallade mångfaldsplaner, där man inkluderar fler diskrimineringsgrunder än kön som till exempel etnicitet och sexuell läggning. Falk menar vidare att man till exempel inom jämställdhet och etnisk mångfald jobbar nära varandra på arbetsgivarpolitiska avdelningen, de har

båda hand om personalrelaterade frågor och kan därmed inte undgå det (Falk 041215).

5.2.2 Policy och projekt

I dagsläget har ingen gemensam plan mot diskriminering formulerats, men det råder diskussioner om en sådan med anledning av det arbete som utförs av diskrimineringskommittén. Vad gäller jämställdhet och etnisk mångfald har man inom respektive område utarbetat policys utifrån lagstadgade kriterier.

Eftersom det ansågs problematiskt att skriva en gemensam jämställdhetsplan för hela Malmö stad utan att den skulle bli för urvattnad har man valt att hantera det på ett alternativt sätt. Det finns ett tjugotal stadsdelsförvaltningar i Malmö vilka har fått i uppdrag att årligen anta varsin jämställdhetsplan för sina respektive verksamheter. För att varje stadsdelsförvaltning ska få en riktlinje om vad som ska inkluderas i denna plan har Kommunfullmäktige antagit en personalpolicy för hela Malmö stad där man har lagt ambitionsnivån för jämställdhetsarbetet. Det ska med andra ord bedrivas ett aktivt jämställdhetsarbete på Malmö stads arbetsplatser och ribban har enligt Wictorin satts så högt att de i dagsläget långt ifrån överallt lever upp till de egenformulerade kraven. Det finns dock en övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad som direkt följs av varje stadsdelsförvaltning. I den formuleras kommunens syn på jämställdhetsarbetet utifrån värderingar som återfinns i *personalpolicy P2006* och i dokumentet *Värdegrund för arbete och relationer i Malmö stad*. Denna plan ska verka som en gemensam grund för förvaltningens plan och åtgärder. Här kan man identifiera fem huvudsakliga mål:

- Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i all verksamhet.
- Jämställdhetsarbetet ska planeras och bedrivas metodiskt utifrån varje förvaltnings särart.
- En fortlöpande jämställdhetsdialog ska vara en del av personal- och verksamhetsutvecklingen.
- En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40% anställda av endera könet.
- Könsdiskriminering och sexuella trakasserier ska inte förekomma. (Övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad 2001)

Det finns dessutom kontaktpersoner i jämställdhetsfrågor i varje förvaltning och vilka Kay Wictorin som central jämställdhetssamordnare träffar sex, sju gånger om året i möten där man tar upp gemensamma problem eller utbyter erfarenheter (Wictorin 041210).

Enligt Falk, projektledare med ansvar för frågor om etnisk mångfald finns det ett antal dokument som tar upp projekt kring det mångkulturella Malmö och att inse vikten i ett mångfaldstänkande. Att ha en annan etnisk bakgrund innebär som definition från och med 1 januari 2004 att man antingen är född utomlands eller är född i Sverige och har två föräldrar som är födda utomlands. I Malmö stad utgörs endast 20 procent av personalen av personer med annan etnisk bakgrund. Falk

menar vidare att man som arbetsgivare arbetar med att få samma personalsammansättning som andel med utländsk bakgrund som finns i Malmö, det vill säga omkring 35 procent (Falk 041215). Ett sammansatt policyskapande för Malmö stad finns dock inte idag på samma sätt för etnisk mångfald som för det jämställdhetsarbete som utförs i Malmö stad. Detta har dock i mångt och mycket sin grund i den lagstiftning som finns idag och som inte har uttryckliga krav på hur man som arbetsgivare direkt ska motverka den här typen av diskriminering. Dock kan man läsa vissa riktlinjer för hur man som arbetsgivare bör se på etnisk mångfald i *Integration och mångfald – Malmö en stad i världen*. Häri finns till exempel uppmaningar för hur man som chef och arbetsledare ska agera i dessa frågor. Däribland finns vikten av att upprätta en lång- och kortsiktig handlingsplan med konkreta och mätbara mål. Dessutom poängteras vikten av utbildning för att kunna hantera rekrytering på ett mer nytänkande sätt liksom för att kunna utveckla och behålla en blandad arbetskraft (*Integration och mångfald – Malmö en stad i världen 2001*). Det finns ytterligare riktlinjer i *Malmö stads Personalpolicy*:

Det mångkulturella är av stort värde för Malmös utveckling som arbetsgivare. Det är viktigt att våra verksamheter har kunskap om andra kulturer, förståelse och respekt för kulturella olikheter, språkkompetens och erfarenheter av andra samhällsförhållanden än våra egna. Malmö stad vill ta tillvara den kunskap och de erfarenheter som finns hos Malmös invandrare och andra människor med invandrarbakgrund. Vi vill att Malmös befolkningssammansättning i större utsträckning återspeglas i den kommunala organisationen. Härigenom främjas god service och förnyelse i verksamheterna (Ur Malmö stads Personalpolicy 2001 på Malmö stads hemsida 2004).

Det finns ett stort nationellt projekt baserat på EU:s gemenskapshetsinitiativ som kallas Equal, vilket består av ungefär 46 olika utvecklingspartnerskap runt om i landet. I ett av dessa ingår Malmö stad, Malmö högskola och tre Human Resources-organisationer, det vill säga PA-forum, Personal & Ledarskap, liksom Personal & Utveckling. Denna projektgrupp arbetar med att ta fram förslag till hur de måldokument som finns i till exempel Malmö stads personalpolicy (Malmö stads hemsida 2004) kan förbättras och bli mer vägledande för hur mångfaldsarbetet ska se ut och organiseras till exempel delprojekt som *Ledares attityder och förhållningsätt, Anställningsprocessen* samt *Lärarytelse/akademiker med utländsk bakgrund*. I det projekt som rör anställningsprocessen försöker man till exempel utröna hur man kan förändra och förbättra denna och därigenom öka andelen anställda med utländsk bakgrund.

5.2.3 Mångfald och projekt för invandrade kvinnor

Hur ser man på ett mångfaldstänkande inom Malmö stad som arbetsgivare? Wictorin menar att om man lyckas samordna alla diskrimineringsgrunder, det vill säga kön, etnicitet, sexuell läggning et cetera kommer varje individuell diskrimineringsgrund att kunna tonas ned. Hans syn på hur det kommer att se ut i Malmö om tio-femton år är att det kommer att finnas en mer naturlig syn på

mångfald och att få kommer att prata om personal med utländsk bakgrund. En samlad hantering kan därmed innebära att man så småningom blir bättre på att utnyttja mångfald som en tillgång. Falk menar dock att detta är ett projekt som inte är helt lätt, eftersom det kan vara svårt att veta vilken maktordning man ska fokusera på (Falk 041215).

Angående huruvida det finns något direkt arbete som underlättar för invandrade kvinnor att komma in på arbetsmarknaden hänvisar Falk till AUC som finns i fyra olika stadsdelar, där det ingår mindre småprojekt som hanterar invandrade kvinnor. Projektet Equal saknar i sig dock denna problematisering av invandrade kvinnor (Falk 041215).

Inom jämställdhetsarbetet menar Wictorin att man som arbetsgivare har ett rent egoistiskt vinstintresse av att vara duktiga på jämställdhet eftersom man vill ha ut full kapacitet av sina anställda, kvinnor såväl som män. För att minska löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige försöker man skapa fler utvecklingsmöjligheter i mer typiska kvinnoyrken. Dessutom anser han att det kan vara idé att inspirera invandrarkillar i Malmö till att söka jobb inom mer traditionella kvinnodominerade arbetsområden eftersom det "finns massor av häftiga jobb inom äldreomsorgen och barnomsorgen" (Wictorin 041210). Man bör inte ta för givet att det blir invandrarkvinnorna som ska ta hand om de "krävande åldringarna" som den stora kullen av 40-talister en dag kommer att utgöra, menar Wictorin. Det finns en omfattande handlingsplan för Malmö stad som kommun, "Välfärd för alla" som utgör en slags "mobilisering av alla krafter i Malmö" för att kunna hantera arbetslösheten. Denna plan handlar dock enligt Wictorin, krasst översatt i första hand om invandrarkvinnors problem att få arbete. Under 1990-talet har Malmö fått dubbelt så många invånare och ett flertal av de grupper som kom under denna period härrör från kulturer där kvinnor traditionellt anses undervärderade och därmed ofta är förhållandevis utbildade. Det anses som ett stort problem att det finns kvinnor i Malmö som sammanlagt under 20 år varit i stadens centrum endast ett fåtal gånger. Därmed har man som arbetsgivare försökt identifiera vilka insatser som skulle kunna behövas. Det kan vara allt ifrån relativt grundläggande till mer yrkesinriktad utbildning. Det man vill undvika att tänka som arbetsgivare är att invandrarkvinnorna enbart ses som den arbetskraftspotential som ska kunna fylla svensk arbetsmarknads luckor i hemtjänsten och barnomsorgen. Man vill kanske hellre se en del av dessa kvinnor i tekniska yrken och samtidigt få in invandrarkillar inom vård och äldreomsorg (Wictorin 041210).

Det finns även många invandrarkvinnor som har en god akademisk utbildning, men som ändå har svårigheter att komma in på svensk arbetsmarknad. Därför har Malmö stad utfört en del traineeprojekt för invandrare med akademisk utbildning, där man försökt ha en jämn könsfördelning bland deltagarna.

6 Analys

Det finns olika sätt att arbeta för integration av jämställdhet och etnisk mångfald i Malmös arbetsliv. I föregående kapitel har vi sett att Arbetsförmedlingen och Malmö stad jobbar något olika kring dessa frågor och att deras policyimplementering dessutom skiljer sig i vissa avseenden. Detta kommer att problematiseras i följande avsnitt. Analysen kommer att utföras i tre moment där de två första ska mynna ut i en tredje mer generell analys där postkolonial teori och presenterat material sammanvävs ytterligare och mer övergripande. Först diskuterar vi kring hur en plan uppställd av Arbetsmarknadsstyrelsen för Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete rent språkligt formulerats och utför därmed en diskursanalys. Därefter utförs en kortare implementeringsanalys där vi använder oss av två perspektiv i presenterad policyimplementering, top-down och bottom-up, enligt Hill & Hupe (2003).

6.1 Diskursanalys av Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete

I en diskursiv närläsning av ett offentligt dokument som Arbetsmarknadsverkets antidiskriminerings- och integrationsarbete, har vi valt att först göra en överblick och genomgång av språkanvändningen i texten. Därefter använder vi de intressanta språkliga konstruktioner som syns i texten till att utföra en diskursiv analys. Den betydelse som här läggs i begreppet är hämtad från valda delar av den i mångt och mycket teoretiska definitionen av diskurs som görs av Foucault. Fördelen häri ligger i att fokus inte ligger främst på språket utan att analysen tillåts ta vidare svängar än så. Denna något teoretiska användning av diskurs kan behöva komplement. Den kritiska diskursanalysen får därför också utgöra något som vi hämtat inspiration från.

6.1.1 Definition av diskurs

Begreppet diskurs kan allmänt förklaras som en ”reglerad samtalsordning med institutionaliserade framställningsprocedurer (eller praktiker)” (Börjesson 2003:19). Med andra ord innebär detta att det finns historiskt och kulturellt betingade regler som reglerar samtalsordningens innehåll och form. Denna definition av diskurs leder vidare till analysmetoden, vilken kan förklaras som ett sätt att problematisera själva essensen i en viss företeelse, som kan bestå av både sociala kategorier som mer konkreta analysobjekt. Ett exempel på hur den diskursiva ansatsen fungerar är att man istället för att ställa sig frågan *hur staten*

ser ut hellre bygger analysen på frågor kring *hur, när och varför staten blev till* och därtill vilka konsekvenserna av detta är. De diskursanalytiska frågorna försöker utröna det verklighetsskapande som ligger till grund för konstruktioner av verkligheten (ibid 2003:19). Det handlar i regel om en slags social överenskommelse som i huvudsak är språkligt konstruerad samt beroende av tidens kontext och är därmed föränderlig (ibid 2003:20).

6.1.2 Språklig genomgång av planen

Den plan som ställts upp av Arbetsmarknadsstyrelsen bär titeln Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete (se bilaga) och består av två huvudrubriker vilka är *Vision* och *Policy*. Under den förra av dessa två formuleras den uppsatta ambitionen man har för att ”uppnå en väl fungerande arbetsmarknad som tillvaratar kompetens och respekterar olikheter utan att diskriminera”. Det är en god ambition som dock förefaller förödande språkligt och värdemässigt neutral. Hur vill man att detta ska efterlevas i praktiken?

Vilken språklig betydelse läggs i begreppet jämställdhet som används i denna plan? Idag är det ganska politiskt okontroversiellt att tala om jämställdhet eller att kalla sig feminist i Sverige. Hur kan man hantera begreppet inom den diskurs som präglar det svenska samhället? Det är idag som sagt inget kontroversiellt ord, vilket kan innebära en risk för att det alltmer karaktäriseras av ett könsneutralt tänkande. Ett mål är att bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, men den språkliga konstruktionen av hur man diskuterar kring detta i planen inkluderar nödvändigtvis inte den könsmaktordning som råder i dagens samhälle. Man vill till exempel motverka diskriminering och tillvarata kompetens inom områden som ”löner och förmåner” samt ”rekrytering och befodran”. Detta för tankarna till ett fifty/fifty-tänkande i rekrytering av invandrare och kvinnor, där individuella olikheter och samverkande maktordningar ej avses. Den mer samhälleligt accepterade innebörden av begreppet jämställdhet handlar ofta mer om kvotering än att synliggöra dominerande diskurser om en könsmaktordning. Planen problematiserar inte detta utan talar generellt om olikheter.

Ett annat begrepp som används i analysen är mångfald och därtill i samma mening som jämställdhet används. Det kan tolkas som ett kollektivt begrepp som innefattar kön, etnicitet och funktionshinder, vilket känns positivt. Samtidigt som man talar om ett samlat agerande mot all diskriminering i den egna verksamheten saknas ett intersektionalitetstänkande av bland annat kön och etnicitet som interagerande snarare än parallella kategorier i maktordningar.

6.1.3 Slutkommentarer

Man kan konstatera att denna plan är präglad av den ökade insikten i och vikten av ett integrerat arbete för jämställdhet och etnisk mångfald, men är samtidigt mycket abstrakt skriven som plan.

Problemet ligger i att man oavsett ambition tvingas in i denna diskursens ordning, ett begrepp som myntat av Foucault. Vi är alla offer eller produkter av vårt samhälle och de språkliga konstruktioner som finns är svåra att frångå. Att mynta nya begrepp är en process som tar tid oavsett om man har en ambitiös ansats. Det viktiga ligger i att vara medveten om den samhälleliga och språkliga diskurs vi de facto befinner oss i.

6.2 Implementeringsanalys av policyskapande

Den implementeringsprocess som sker från Arbetsmarknadsverkets policy till Arbetsförmedlingen är delvis en bit av den diskursiva analysen, eftersom man tar ut och tittar på begrepp som mångfald och jämställdhet. Det handlar så att säga om hur man ska förverkliga denna integrations- och antidiskrimineringspolicy. Vi kan se att detta görs, bland annat utifrån målen om rekrytering och befordran samt policyn om att en av arbetsmarknadspolitikens huvuduppgifter skall vara att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad, då vår SIN-handläggare berättade om deras fifty/fifty rekrytering (Handläggare 041207). I Malmö har man upprättat en egen Arbetsförmedling för invandrare. Här kan man genom en sådan förmedling säga att målen om aktivering, alltså att ”särskilt stödja de grupper av arbetssökande som har det svårast att få arbete”, följs (se bilaga). Man kan samtidigt ställa sig frågan om det är rätt att skilja ut invandrare och sätta dem i en egen Arbetsförmedling eftersom det blir en sorts urskiljning, ett ”vi” och ”dom” läge enligt den postkolonialistiska teorin.

Arbetsmarknadsverkets policy tar vidare upp att ” Arbetsmarknadsverkets personalsammansättning ska spegla den regionala demografiska utvecklingen bland befolkningen i samhället” (se bilaga). Frågan är i vilken utsträckning de själva lever upp till dessa byggstenar i policyn, att rekrytera in personal utifrån den demografiska sammansättningen?

Man kan tydligt se i arbetet med att tillvarata kompetens oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (som är en vision som finns i AMV:s policy) att de på Södra Promenaden jobbar utifrån denna paroll. Då de till exempel har, som vi nämnt innan, speciella projekt (SIN-projekt) för att få ut invandrare i arbetslivet och för att få arbetsgivare att inse vilka tillgångar och kunskaper som finns. Här kan man också se detta jobb mot ett mer integrerat mångfaldstänkande som vi pratade om inledningsvis i uppsatsen, som ska leda fram till att företag inte klarar det rent konkurrensmässigt om de inte tänker i ett perspektiv av praktiskt intersektionalitetstänkande (Handläggare 041207).

En av de målsättningar som finns i AMV:s integrations- och antidiskrimineringsarbete handlar om utbildning – att öka de arbetssökandes kunskaper så att de i sin tur ska få lättare att få jobb. Att man arbetar efter detta inom Arbetsförmedlingen blir tydligt eftersom handläggarna hjälper de arbetssökande att undersöka vad det är de behöver komplettera med. Till exempel om de har en utländsk utbildning, ska denna åtgärd hjälpa dem med att komma in på olika utbildningar.

Kan man säga att det skapas en policy oberoende AMV? Det vill säga kan man skönja ett bottom-up perspektiv? Möjligen kan man säga att Arbetsförmedlingen och Malmö stad skapar sina egna policys utifrån de förutsättningar som råder i Malmö arbetsliv, genom de förhållandevis fria tyglar man har i relation till AMV:s policy.

Malmö stad har liksom Arbetsförmedlingen en top-down implementering särskilt i bemärkelsen att följa svensk lagstiftning. Eftersom man har en så tydlig jämställdhetssamordnare för policyimplementering i Malmö stad har man eventuellt lättare att påverka uppåt då de olika stadsdelsförvaltningarna är länkade till varandra och samarbetar i nätverk. Det är här bottom-up perspektivet kan appliceras på Malmö stad, men i detta fall bara med frågor som rör jämställdhet. Med jobbet om etnisk mångfald finns inte denna samordnare eller policyhantering på samma sätt då denna är uppdelad på ett antal olika medarbetare (Wictorin 041210). I likhet med den i framtiden kommande gemensamma lagstiftningen i diskrimineringsfrågor jobbar Malmö stad långsiktigt med att sammanlänka olika diskrimineringsområden till en gemensam grupp som har hand om dessa frågor utan en uppdelning mellan jämställdhet och etnisk mångfald.

6.3 Sammankopplande analys

I detta avslutande moment av analysen kommer vi försöka koppla samman tidigare presenterade bitar i uppsatsen. Hur kan kön förstås i ett vidare perspektiv där man inkluderar mångfald? Har intersektionalitet en direkt betydelse hos Arbetsförmedlingen och Malmö stad som arbetsgivare? Slutligen försöker vi se om vårt syfte har besvarats i vår postkoloniala illustration av Malmö arbetsliv.

6.3.1 Jämställdhet med eller utan mångfald

Jämställdhetsdiskursen förmedlar värderingar, normer och föreställningar som skapar samhörighet mellan ”oss svenskar” och avstånd till ”dem invandrarna”. I den mån jämställdhetsdiskursen gör frågor om förtryck, övergrepp och ojämlikhet till ”kulturella drag” hos den invandrade befolkningen och deras barn, bidrar den att skapa normativa modeller som bekräftar föreställningen om en svensk överlägsenhet och invandrarnas underlägsenhet (Molina & de los Reyes 2003:306f).

Det mångkulturella Malmö präglas liksom hela landet av en jämställdhetsdiskurs där ett ”vi” och ”dom” speglar en traditionell syn på invandrare och egen nationalitet. Det saknas en problematisering av hur olika maktordningar samverkar, i detta fall hur kön och etnicitet samverkar och konkurrerar med varandra.

De intervjuer som utfördes med representanter från Malmö stad tydliggjorde den distinktion som finns mellan jämställdhet och etnisk mångfald. Det fanns dock en medvetenhet om att denna åtskillnad borde ses över. Inte minst på grund av vetskapen om den samordning i gemensam lagstiftning som är på väg i ett omfattande arbete av Diskrimineringskommittén. I den intervju som utfördes med

jämställdhetssamordnare Kay Wictorin på Malmö stad fick vi en indikation på att jämställdhet och etnisk mångfald var områden som var nära sammanlänkade. Samtidigt visar den uppdelning av dessa kategorier i olika projektledares ansvarsområden på arbetsgivarpolitiska avdelningen på att kategorierna inte sammanlänkas aktivt.

6.3.2 Diskussion kring invandrarkvinnan på arbetsmarknaden och som språklig konstruktion

Diskussionen om invandrarnas särställning i arbetslivet har i olika sammanhang aktualiserat frågan om etnisk diskriminering på svenska arbetsplatser. När vare sig kön, ålder, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, vistelsetiden i Sverige eller arbetssökarbeteende kan ge en rimlig förklaring till de invandrades positioner på arbetsmarknaden uppstår frågan om vilka attityder, mekanismer eller regelverk som ger dessa medborgare sämre möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden (Molina & de los Reyes i de los Reyes et al 2003:303).

Maktpositioner inom feminism konstrueras diskursivt. Vi kan se förekomsten av förtrycksmekanismer när kvinnor och grupper av kvinnor från underordnade grupper berövas möjligheter att agera som subjekt genom att till exempel föra sin egen talan och artikulera egna politiska krav. Ett tydligt exempel på detta är den retorik inom kvinno- och genusforskningen som genom åren har definierat ”invandrarkvinnor” utanför det svenska kvinnokollektivet och därmed bidragit till att skapa och vidmakthålla bilden av ”den andra kvinnan” (de los Reyes et al 2003:13).

Dessa citat illustrerar väl svårigheten i att som invandrare och kvinna vara utsatt för det ”dubbla förtrycket”. Det handlar om liknande begränsande och språkliga konstruktioner vad gäller begrepp som kvinna, invandrare och till exempel arbetslös. Därmed är den strukturella diskrimineringen i språk och praktik allestädes närvarande idag. Den språkliga användningen av invandrarkvinnan i denna uppsats är begränsande och gör oss själva medskyldiga till förenklade och indirekt stereotypa kategorianvändande. Som nämndes i diskursanalysen är dock de språkliga alternativen få.

Med anknytning till den intervju som gjordes med en handläggare på Arbetsförmedlingen ansågs språkförbistring och kommunikationssvårigheter som huvudsakliga orsaker till svårigheter att integrera invandrar(kvinnor) på den svenska arbetsmarknaden. Detta kan ur ett postkolonialt perspektiv dock inte stå som den enda orsaken utan ses som en något förenklade bild. Samtidigt kan man peka på en svaghet i den teori vi använt, att språkförbistringen här i sin tur inte avses i egentlig mening. Här gör de los Reyes m fl istället en tolkning som innebär att man rasifierar *allt* bortfall från arbetsmarknaden. Teorin är dock god i och med synliggörandet av det dubbla förtrycket som invandrade kvinnor ställs inför. Det finns strukturella mekanismer som trots allt gör att den invandrade kvinnan i största utsträckning finns i betungande lågstatusyrken.

Hur jobbar arbetsförmedlingen och en offentlig arbetsgivare för att underlätta situationen för denna långt ifrån enhetliga grupp? Vi har sett att det finns projekt som försöker integrera invandrarkvinnan i Malmös arbetsliv inom såväl Arbetsförmedlingen som Malmö stad. För att dessa projekt ska bli lyckade krävs

dock en förståelse av den dubbla underordning man som invandrarkvinna ställs inför.

Hur ser framtiden ut för invandrade kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden och finns det några åtgärder för att förbättra situationen? En första åtgärd bör vara att generaliserande bilder eller socialt dominerande föreställningar bör förändras (revideras) och det är en fråga som bör hanteras i forskningen. Om man undersöker de ojämlika förutsättningar som råder och styr de invandrade kvinnornas liv kan man möjligen komma lite närmare orsakerna till problemen till de hinder som finns på arbetsmarknaden. En välutbildad invandrarkvinna har svårt att komma in på arbetsmarknaden, då många arbetens kvalifikationskrav höjts. Idag efterfrågas (krävs) många gånger egenskaper som ”perfekt svenska” och ”social kompetens”, varav det senare vanligen förstås med svenskhet som utgångspunkt (de los Reyes et al 1997 i Knocke i Gonäs et al 2001:33). Social kompetens liksom svenskhet är något luddiga begrepp som i sig bör dekonstrueras. Vad menar vi med social kompetens? Vad menar vi med svenskhet? Det är också inte minst en sak för forskningen att utvärdera eftersom begreppen är föränderliga och beroende av den historiska kontext de uttalas i. Kan Sverige därmed kalla sig ett mångkulturellt land då egenskaper som sökes hos arbetssökande ofta förknippas med homogenitet; svenskhet?

Om dessa mönster inte bryts kan det i Sverige bildas en ”etniskt definierad underklass”. (Knocke i Gonäs et al 2001:33). Idag finns en uppdelning i en lag mot diskriminering av kön och en mot diskriminering av etnicitet. Invandrarkvinnan riskerar att drabbas av båda dessa diskrimineringstyper. Just därför krävs en gemensam lagstiftning som interagerar alla former av diskriminering.

6.3.3 Intersektionalitet och det postkoloniala perspektivet i praktiken

Vi har haft det postkoloniala perspektivet som en röd tråd i denna studie. Det har tillsammans med begreppet intersektionalitet varit genomsyrande i såväl utförande av intervjuer som i hela vår forskningsansats. Utifrån våra intervjuer kändes Kay Wictorin och Kerstin Falk på arbetsgivarpolitiska avdelningen mest medvetna om den samordning som krävs av jämställdhet och etnisk mångfald. Den SIN-handläggare vi intervjuade på Arbetsförmedlingen, Södra Promenaden var väl insatt i sitt område med direkt arbete med invandrare men samtidigt saknade vi på Arbetsförmedlingen hos såväl handläggare som biträdande arbetsförmedlingschef i högre utsträckning än hos Malmö stad en problematisering av kön och etnicitet såsom i samverkande maktordningar. Ingen av de intervjuade kände dock till intersektionalitet som teoretiskt begrepp. Då vi presenterade begreppet insåg vi att begreppets motsvarighet i praktiken främst hade problematiserats av Wictorin. Detta saknades hos såväl Falk som den SIN-handläggare vi talade med som hade svårt att relatera till begreppet. Då vi för våra intervjupersoner förklarade begreppets innebörd och om de kunde se en direkt relation till intersektionalitet i sin verksamhet fick vi högst skiftande svar som direkt skvallrade om begreppets komplexitet i tanke och praktik.

Det handlar i grund och botten om ett mångfaldsprojekt som kommer att ta lång tid. Om man jämför med arbetet för kvinnors rätt att rösta, dröjde det ända till 1921 innan kvinnor fick allmän rösträtt, inte förrän 1980 fick Sverige en jämställdhetslag och först år 1999 en lag mot etnisk diskriminering. Detta mångfaldsprojekt kräver insatser från såväl forskningshåll som i praktiken i till exempel Malmös arbetsliv.

7 Slutdiskussion

Vår studie närmar sig sitt slut. Vi har jobbat utifrån ett rent intresse för såväl teori som det material vi presenterat i form av intervjuer, litteratur och dokument. Det postkoloniala perspektivet och vårt användande av det spirande populäraktuella såväl som vetenskapligt intressanta begreppet intersektionalitet har varit en röd tråd genom samtliga delar i denna uppsats.

Med de resultat vi har med oss i bagaget nu, kan man tillåta sig att tänka lite kring framtiden. Har det nya intersektionalitetstänkandet fått genomslag inom Malmö arbetsliv? Om vi anknyter till det vi pratade om inledningsvis, tycker vi oss se bitar av ett intersektionalitetstänkande som alltmer kommer ta över arbetsmarknadsdebatten då företag och organisationer helt enkelt inte klarar sig om de inte släpper in detta tänkande och genomför det i praktiken. Genomslag har detta tänkande inte fått ännu, men kanske om man tittar på en 10-15 års period så har detta fått större betydelse.

Kommer man att tala om invandrarkvinnor som en grupp på arbetsmarknaden? Med tänkandet om intersektionalitet och diverse or die kommer man i framtiden förhoppningsvis inte prata om invandrarkvinnor som en homogen grupp på arbetsmarknaden. Samhällets arbetsliv kommer behöva inse att ju fler personer med olika bakgrund, desto större kreativitet i verksamheten och i sin tur desto större lönsamhet.

Med facit i hand ser vi möjligheter till vidare forskning i ämnet där ett mer omfattande urval av intervjuer kunde ha gjorts. Kanske hade vi kunnat få fler och spännande infallsvinklar om vi undersökt hur några av Malmös stadsdelsförvaltningar i sin tur tolkat de direktiv som ges av lagstiftning såväl som av projektledare för jämställdhet och etnisk mångfald på arbetsgivarpolitiska avdelningen. Vi vill poängtera att vi är medvetna om att vår uppsats grundar sig på ett mindre urval av material och intervjuer. Vi hoppas att uppsatsen kan ge inspiration till fortsatt forskning om intersektionalitetsbegreppet och integrering av mångfald i arbetslivet då de i allra högsta grad är aktuella frågor som kommer att fortsätta debatteras.

8 Referenser

- Agell, Anders – Malmström, Åke, 2003. *Civilrätt*. Malmö: Liber.
- Alvesson, Mats – Due Billing, Yvonne, 1999. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergström, Göran – Boréus, Kristina, 2000. *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Bjereld, Ulf – Demker, Marie – Hinnfors, Jonas, 2002. *Varför vetenskap?* Lund: Studentlitteratur. 2:a uppl.
- Bonniers lexikon, 1996. Stockholm: Bonnier Lexikon AB.
- Borgström, Eva, 2004. ”Intersektionalitet – ett nytt genusvetenskapligt begrepp”. *Genus* nr 3-4, s. 20-21.
- Börjesson, Mats, 2003. *Diskurser och konstruktioner. En sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina - Molina, Irene – Mulinari, Diana (red.), 2003. *Maktens (o)lika förklådnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige. En festskrift till Wuokko Knocke*. Bjärnum: Atlas.
- Foucault, Michel, 1971/1993. *Diskursens ordning*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag.
- Gonäs, Lena – Lindgren, Gerd – Bildt, Carina (red.), 2001. *Könssegregering i arbetslivet*. Västervik: Arbetslivsinstitutet.
- Hill, Michael – Hupe, Peter, 2003. *Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice*. London: Sage.
- Lykke, Nina, 2003. ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 47-56.
- Malmö stad, 2001. *Övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad*. Malmö: Malmö stad.
- Malmö stad, 2001. *Integration och mångfald – Malmö en stad i världen*. Malmö: Malmö stad.
- SOU 1997:137. *Invandrarkvinnornas arbetsmarknad*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Yuval-Davis, Nira, 1997. *Gender & Nation*. London: Sage.

8.1 Internet

- Diskrimineringskommitténs hemsida, 2003.
<http://www.sou.gov.se/diskriminering/> , 050102.
<http://www.sou.gov.se/diskriminering/direktiv.htm>, 050102.
- Arbetsmarknadsverkets hemsida, 2004.
www.ams.se, 041126.
- Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete, 2003.

<http://www.ams.se/admin/Documents/faktablad/mangfald.pdf>, 041126.
Malmö stads hemsida, 2004.
Handlingsplan Velfärd för alla,
<http://www.malmo.se/> 041126.
Personalpolicy för Malmö stad,
<http://www.malmo.se/html/www/jobbahososs.html> 041126.

8.2 Intervjuer

Barringer, Patrick, biträdande Arbetsförmedlingschef Bangatan, Malmö, 041221.
Falk, Kerstin, projektledare, Malmö stad, 041215.
SIN- handläggare på Arbetsförmedlingen, Södra Promenaden, Malmö, 041207.
Wictorin, Kay, projektledare och jämställdhetsamordnare, Malmö stad, 041210.

Telefonsamtal med Leif Jönsson, Arbetsförmedlingen Storgatan, 041201.

Bilaga

Arbetsmarknadsverkets integrations- och antidiskrimineringsarbete

Vision

Arbetsmarknadsverket ska bidra till att uppnå en väl fungerande arbetsmarknad som tillvaratar kompetens och respekterar olikheter utan att diskriminera.

Policy

En av arbetsmarknadspolitikens huvuduppgifter är att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad och på andra sätt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt till ökad mångfald i arbetslivet.

Integrations- och antidiskrimineringsarbetet inom Arbetsmarknadsverket har två inriktningar:

- Tillvarata kompetens och respektera olikheter, i vår arbetsmarknadspolitiska verksamhet och i rollen som arbetsgivare, oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Förebygga och motverka diskriminering, i vår arbetsmarknadspolitiska verksamhet och i rollen som arbetsgivare, på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

I den arbetsmarknadspolitiska verksamheten handlar det om att tillvarata kompetens, respektera olikheter, motverka och förebygga diskriminering inom verksamhetsgrenarna:

- **Matchning** - förmedla arbete till arbetssökande och arbetskraft till arbetsgivare och medverka till att arbetsmarknaden fungerar effektivt genom korta vakanstider av lediga platser och korta söktider för de arbetssökande,
- **Utbildning** - öka de arbetssökandes kunskaper både för att underlätta omställningen på arbetsmarknaden och därmed öka de arbetslösas möjligheter att få arbete samt tillgodose arbetsgivarnas rekryteringsbehov,
- **Aktivering** - särskilt stödja de grupper av arbetssökande som har det svårast att få arbete, förhindra marginalisering och utslagning av arbetssökande och att bättre tillvarata arbetskraftsresurserna.

I rollen som arbetsgivare handlar det om att tillvarata kompetens, respektera olikheter, motverka och förebygga diskriminering när det gäller:

- ledarskap och medarbetare,
- utbildning och kompetensutveckling,
Staben för samverkansfrågor
- arbetsförhållande och arbetsmiljö,
- rekrytering och befordran,
- löner och förmåner.

Arbetsmarknadsverkets personalsammansättning ska spegla den regionala demografiska utvecklingen bland befolkningen i samhället. Integrations- och antidiskrimineringsarbetet bedrivs på central, regional och lokal nivå utifrån regeringsuppdrag men även som egeninitierat utvecklingsarbete. Arbetet ska ske i samverkan med interna och externa intressenter.

Förebygga och motverka diskriminering

Arbetet med att förebygga och motverka diskriminering är styrt av nuvarande diskrimineringslagar, lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130), jämställdhetslagen (1991:443), lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (1999:132) samt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133).

Arbetsmarknadsverket har en nolltolerans när det gäller diskriminering i utförandet av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och i rollen som arbetsgivare. Arbetsmarknadsverket har upprättat en överenskommelse med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO), Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) som syftar till att stärka ett enhetligt, rättsäkert och effektivt integrationsoch antidiskrimineringsarbete.

Samtliga anställda inom Arbetsmarknadsverket ska ha god kännedom om gällande diskrimineringslagsstiftning, som följs upp i enlighet med respektive myndighets handlingsplan.

På samtliga myndigheter inom Arbetsmarknadsverket ska det finnas sakkunniga personer med fördjupade kunskaper inom arbetsområdena integration och antidiskriminering med koppling både den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och i rollen som arbetsgivare.

Kvalitetssäkring

Arbetsmarknadsstyrelsen och alla länsarbetsnämnder ska utifrån givna ramar ha upprättat en skriftlig handlingsplan över hur man ska bedriva integrations- och antidiskrimineringsarbetet inom myndigheten. Cheferna har ansvar för att driva integrations- och antidiskrimineringsarbetet på sin arbetsplats.

Integrations- och antidiskrimineringsarbetet ska kontinuerligt följas upp, utvärderas och förbättras på central, regional och lokal nivå med befintliga granskningsmekanismer. Ansvarig för att uppföljning, utvärdering och förbättring sker är cheferna på respektive arbetsplats.