

# Migrationsverkets mångfaldsplan

et casestudie af forholdet mellem ideal og virkelighed

Lív Patursson  
Anne Franzén

# Abstract

The aim with this thesis is to illuminate and describe how Swedish public organizations act up to the Swedish government's requirements for gender equality and diversity among employees. According to Swedish law, organizations with more than 25 employees have to set up a document for an equality plan. The question is if there are issues in whether organizations conform to the law in working day life. By using empirical methods, in the forms of interviews and statistics, we have followed through a case study of the Swedish Migration Board in Malmö. Their document for an equality plan is included in the organization's document for a diversity plan. In our analyse we found that even though the organization in its entirety appears to contain a quite wide representation of and a high acceptance for diversity, the Migration Board in Malmö still lacks considering the area gender quality.

*Nyckelord:* offentlig organisation, Migrationsverket, Malmö, ligestilling, diskrimineringslagen, mångfald

*Antal ord:* 9 246

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Indledende kapitel.....</b>	<b>3</b>
1.1	Indledning og problemområde.....	3
1.2	Baggrund.....	3
1.2.1	Migrationsverket.....	3
1.2.2	Diskrimineringslagen SFS 2008:567.....	4
1.2.3	Plan för mångfaldsarbete för Migrationsverket.....	4
1.3	Problemformuleringer.....	5
1.4	Afgrænsning.....	5
1.5	Definitioner af begreb.....	6
1.6	Tanker omkring sproget.....	7
<b>2</b>	<b>Fire teoretiske perspektiv.....</b>	<b>8</b>
2.1	Teorier om organisation og køn.....	8
2.2	Kulturperspektivet og mytperspektivet.....	8
2.3	Formelle og uformelle strukturer.....	9
2.4	Tretrinsmodellen.....	10
<b>3</b>	<b>Metodologiske funderinger.....</b>	<b>11</b>
3.1	Metodologiske overvejelser.....	11
3.2	Videnskabsteoretiske overvejelser.....	11
3.3	Motivering af val af case.....	12
3.4	Motivering af valg af den kvalitative metoden.....	13
3.5	Motivering af valg af interviewform.....	13
3.6	Motivering af valg af informanter.....	14
3.7	Interviewstrategi.....	15
3.8	Problematisering af positioner.....	16
3.9	Motivering af val af statistik.....	17
<b>4</b>	<b>Empiri til studie af Migrationsverket.....</b>	<b>18</b>
4.1	Præsentation af interviewerne.....	18
4.2	Præsentation af personalelisterne.....	20

4.3	Øvrigt materiale .....	22
<b>5</b>	<b>En analyse af Migrationsverket.....</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>Konklusion.....</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Perspektivering .....</b>	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>Referencer.....</b>	<b>29</b>
8.1	Litteratur .....	29
8.2	Internetkilder.....	30
<b>9</b>	<b>Bilag.....</b>	<b>31</b>

# 1 Indledende kapitel

## 1.1 Indledning og problemområde

Ifølge svensk lovgivning omkring ligestilling, er det angivet i diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap. 13§, at alle organisationer med mere end 25 ansatte, skal oprette en såkaldt ligestillingsplan for virksomheden (Regeringens hjemmeside 1). Dermed presses virksomhederne til at sætte sig over for problematikken omkring ligestilling og mangfold, og det muliggøres endvidere at kontrollere, samt undersøge hvorledes organisationerne arbejder i overensstemmelse med diskrimineringslagen.

Ovenstående beskriver et styringsideal, men spørgsmålet er, hvordan idealet stemmer overens med den faktiske situation i de svenske organisationer. Formålet med dette studie bliver at undersøge, hvorledes loven følges i praktikken, dette både med henblik på de formelle og uformelle strukturer. I studiet fokuserer vi udelukkende på vores casestudie; Migrationsverket i Malmö, hvilket er en offentlig organisation. Hensigten med at belyse dette område er, at fremhæve en specifik problematik, som muligvis eksisterer i andre organisationer i det offentlige.

## 1.2 Baggrund

Følgende præsenteres baggrund om Migrationsverket, diskrimineringslagen samt Migrationsverkets mangfoldplan, dette for at klarlægge det grundlag, som vores studie delvis bygger på.

### 1.2.1 Migrationsverket

Migrationsverket er en statsmyndighed med den svenske regering og Riksdagen som arbejdsgiver. Myndigheden, med dens godt 3000 ansatte hører under Justitiedepartementet samt Integrations- og jämställdhetsdepartementet. Migrationsverkets hovedsagelige mål er:

*... att säkerställa en långsiktigt hållbar migrationspolitik som värnar asylrätten och som inom ramen för den reglerade invandringen underlättar rörlighet över*

*gränser, främjar en behovsstyrd arbetskraftsinvandring och tillvaratar och beaktar migrationens utvecklingseffekter samt fördjupar det europeiska och internationella samarbetet.* (Migrationsverkets hjemmeside 1)

I den hensigt, at kunne yde en god service, samt at være tilgængelige, har Migrationsverket kontorer i næste hele Sverige. De ulige virksomhedsområder for myndigheden ledes af en eller flere virksomhedschefer. Migrationsverkets ledelse udgøres af værkets retschef, samt af chefer fra ulige virksomhedsområder. Det er Migrationsverkets generaldirektør, som leder organisationen og har ansvaret for arbejdets udførelse for regeringen (Migrationsverkets hjemmeside 2).

### 1.2.2 Diskrimineringslagen SFS 2008:567

Diskrimineringslagen trådte i kraft fra den 1 januar 2009 (Regeringens hjemmeside 2). Loven har til formål dels at forhindre diskriminering, men også at opmuntre til et diskrimineringsfrit miljø. Den har altså til formål at fungere som en lov, der sikrer alle lige rettigheder såvel som muligheder uanset *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshunder, sexuell läggning eller ålder* (SFS 2008:567, 1 kap. 1§, regeringens hjemmeside 1).

Gennem diskrimineringslovgivningen er der til og med opsat krav til enhver organisation, virksomhed og foretag med mere end 25 ansatte, at de hvert tredje år skal udforme en ligestillingsplan (SFS 2008:567, 3 kap. 13§, regeringens hjemmeside 1).

### 1.2.3 Plan för mångfaldsarbete för Migrationsverket

I henhold til svensk lov, har Migrationsverket som organisation en opstillet ligestillingsplan. Denne er videre inkluderet i myndighedens plan for mångfaldsarbete (Migrationsverkets mångfaldsplan, 2009, se bilag). Mångfaldsplanen indebærer tre hovedsaglige mål, hvilke følger neden:

- Medarbetarna ska anse att Migrationsverket är en ickediskriminerande arbetsplats.
- Medarbetarna ska anse att Migrationsverket värdesätter medarbetarnas olikheter ur ett mångfaldsperspektiv.
- Kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund som söker arbete ska se Migrationsverket som ett attraktivt alternativ. (Migrationsverkets mångfaldsplan, 2009. Se bilag)

## 1.3 Problemformuleringer

- Med hensyn til den svenske diskrimineringslag, hvorledes efterlever offentlige organisationer regeringens ambitioner om ligestilling på arbejdspladsen?
- Hvordan efterfølges Migrationsverkets mångfaldsplan i praktikken?

## 1.4 Afgrænsning

Vi har afgrænset os til at granske offentlige organisationer og ikke private. Årsagen til denne afgrænsning er, at vi anser at offentlige organisationer har et ansvar i at følge nogle demokratiske værdier, hvor alles lige værdier omfattes.

Vi er bevidste om, at vores videre afgrænsning til en specifik offentlig myndighed, Migrationsverkets kontor i Malmö ikke udgør et generet billede af offentlige organisationer.

Som vi kommer at præcisere senere, er vores studie frem for alt deskriptivt. Dermed afgrænser vi os også fra at fremlægge nogen form for teoriprøvning eller teoriudviklende studie<sup>1</sup>. Anledning dertil er fremmes, at vi anser det deskriptive studie som at passe bedst i den ramme vi har at arbejde i og efter.

Omkring det teoretiske udgangspunkt afgrænser vi os fra den poststrukturelle, postkoloniale og postmoderne skole, dette selv om det tilsyneladende kunne give et interessant resultat, og i og for sig højest sandsynligt ville bidrage til en interessant diskussion af vores problemformulering. I denne forbindelse, vil vi specielt nævne vores afgrænsning fra at anvende begrebet intersektionalitet, samt den intersektionelle metodologiske tilgang. Fravalget kan synes kontroversielt, da begrebet umiddelbart breder sig over en stor del af vores interesseområde. Begrundelsen der til er, dels at vi anser at begrebet *mångfald* (se begrebsdefinition side 4) favner tilstrækkeligt om de (magt-)assymetrier, som vi betragter at være mest væsentlige i denne sammenhæng. Men dels begrundes vi det også på, at en anvendelse af begrebet, ville kræve en omfattende beskrivelse af hvilke magt-assymetrier i form af køn, etnicitet, alder osv. vi tager frem og hvorfor, samt hvilke vi ikke tager frem og hvorfor. Da dette ville fjerne fokus fra vores egentlige interesse, som er at se på hvordan planen rent faktisk fungerer i praksis, har vi besluttet, at den intersektionelle tilgang ikke skal indgå direkte i vores arbejde, hverken i teoridelen eller metodedelen. Det kan tillægges, at vi begge er bevidste om begrebet, og hvad det indebærer, og dermed kan intersektionaliteten betegnes

---

<sup>1</sup> Vi henviser til definitionen af *teoriprövande* og *teoriutvecklande* i bogen *Metodpraktikan* af Esaiasson et al., 2006, p:40.

som en integreret del af vores tilgang, endvidere har vi ikke noget videnskabeligt belæg for denne påstand.

På trods af, at man kunne kategorisere vores studie som genusvetenskapligt eller indenfor den feministiske forskning, bliver dette ikke tilfældet. Dermed anser vi det heller ikke være passende at problematisere køn som begreb, eller for den sags skyld at gøre den sociale konstruktion af køn, seksualitet, etnicitet, alder osv. til det centrale i vores undersøgelse.

## 1.5 Definitioner af begreb

Neden redegør vi for nogle af studiets centrale begreb og de definitioner vi har valgt at anvende i vores studie.

Med diskriminering hentyder vi til:

*...särbehandling som inte kan anses sakligt motiverad. Det har ingen betydelse om avsikten varit att diskriminera eller inte. Direkt diskriminering kan tydligt kopplas till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Indirekt diskriminering handlar om att agera på ett sätt som förefaller neutralt, men där man i praktiken missgynnar någon på grund av skäl som enligt lag är en diskrimineringsgrund. (Migrationsverkets mångfaldsplan, 2009, p:4, se bilag)*

Med mångfald hentyder vi til, det som benævnes den primære dimensionen af mångfald, som indebærer:

*...egenskaper som är svåra eller omöjliga att förändra som ålder, kön, ras etnicitet, fysisk förmåga och sexuell läggning. (Mlekov et al., 2007, p:9)*

Med ligestilling henviser vi til den svenske definition af jämställdhet, altså til den det der defineres som:

*Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld. (Nationalencyklopedins hjemmeside, 171209)*



## 1.6 Tanker omkring sproget

Opgaven er skrevet på dansk. Der findes dog nogle sproglige undtagelser, hvor specifikke ord, samt dele af teksten er skrevet på svensk. Dette sker på grund af, at vi for det meste udgår fra svensk materiale, og at vi i nogle sammenhænge ikke har fundet ord med modsvarende betydelse på dansk, dermed har vi valgt ikke at oversætte det svenske ord. Eksempel på ord, som er skrevet på svensk er når vi benævner de ansattes stillinger i tabellerne i kapitel 4, samt ord som eg. *mångfald*, *mångfaldsplan*, *mångfaldsarbete*, *mångfaldstanke*, *diskrimineringslagen*.

Citater fra interviewerne, samt fra litteratur på svensk genfindes til og med på svensk i opgaven, ligeledes er det med de bilagde interviewspørgsmål. Tanken med disse undtagelser, er at opnå mest mulig præcision for studiet.

## 2 Fire teoretiske perspektiv

Som det fremgår i vores metodeafsnit, er det foruden den deskriptive tilgang, dels også vores intention at gøre et teorikonsumerende studie. Til dette formål, har vi udvalgt fire hovedteoretiske kilder, som vi følgende vil give en kort præsentation af.

### 2.1 Teorier om organisation og køn

En stor del af vores forskning bygger på teorier som Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök og Sophie Linghag tager op i sin bog *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (2008). Forfatterne anvender sig af fire ulige perspektiver, alle for at belyse sin teori om organisation og køn. Tre af disse fire temaer er struktur, lederskab og symbolisme (Wahl et al., 2008, p:56). Vi kommer i mere eller mindre grad at væve disse perspektiver ind i vores studie af Migrationsverket i Malmö.

Et af aspekterne, som vi er interesserede i forbindelse med vores studie af Migrationsverket, er om der blandt de offentlige ansatte på myndigheden forekommer nogen form for modstand til arbejdet omkring ligestilling og mångfald. Wahl et al. som med fokus på køn og ligestilling, hævder at modstand kan være af såvel aktiv som af passiv art. De mener at den passive modstand er den mest forekommende, og forekommer oftest med udtryk af tavshed og *skenhandlingar, till exempel upprättandet av en jämställdhetsplan för att slippa böter och inte för att uppnå jämställdhet* (ibid., p:190)

### 2.2 Kulturperspektivet og mytterspektivet

Ud fra bogen *Organisationsteori för offentlig sektor* (2005) skrevet af fire norske professorer i statsvetenskap; Tom Christensen, Per Laegreid, Paul G. Røvik og Arne Kjell, er det primært de teoretiske indrikninger hhv. Kulturperspektivet og Mytterspektivet, som vi i denne sammenhæng vil anvende. Sammen udgør disse to aspekter et felt af teorier omkring den kulturelle, uskrevne og uformelle del af organisationskulturen. Teorier som de vi drager frem igennem disse perspektiver, er i vores sammenhæng specielt relevante, da vi som det fremgår flere steder, jo forsøger at klarlægge nogle af de uformelle og umiddelbart usynlige diskurser, som på flere ulige sæt påvirker og påvirkes i Migrationsverkets

organisationskulturelle forhold. Dog vil andre perspektiver og dermed dele af bogen også være relevante, og derfor også medtaget, blot i en lidt mindre grad.

Kulturperspektivet kan kort beskrives, som et værktøj for at forstå ulige organisationskulturer. Den giver mulighed for at resonere og analysere dele af organisationen så som interne forhold, mangfold i personalet og organisationskulturen i sin helhed. Perspektivet anerkender og fremhæver de uformelle normer, der rører sig i enhver organisation, altså i dette fald Migrationsverkets kontor i Malmö. Det bliver altså med dette teoretiske værktøj blandt andet muligt at se på, hvorledes interne socialiseringer og magtforhold produceres og reproduceres i organisationskulturen. (Christensen et al., 2005, kap:3).

Mytperspektivet kan ligeledes betegnes som et analyseværktøj. Mytperspektivet skal i kort forstås som et perspektiv, der belyser organisationens satte mål som myter eller idealer frem for virkelighed. Altså gives vi i denne sammenhæng en mulighed for at belyse Migrationsverkets mangfoldspan som en myte snarere end en realitet, og dermed ikke tage det for givet at den er en etableret sandhed. (Christensen et al., 2005, kap:4).

Overordnet giver forfatterne til bogen os nogle redskaber, der muliggør at resonere omkring offentlige organisationer (her Migrationsverkets kontor i Malmö) på en mangetydig behandlingsmåde. Dels kan vi se på den fra et rent instrumentelt perspektiv, altså på hvorledes den formelle struktur ser ud og efter sigende fungerer, men dels kan vi også se på det sociologiske aspekt, om man så må sige, altså på hvordan de uformelle normer og strukturer virker og påvirker organisationen.

## 2.3 Formelle og uformelle strukturer

Forfattere Lena Gonäs, Gerd Lindgren og Carina Bildt har tilvirket bogen *Könssegregering i Arbetslivet* (2001). Bogen er en antologi, og dermed en samling af teorier omkring køn og arbejdsliv, såvel i offentlige som i private organisationer og virksomheder. Nogle af de teorier de anvender, er specielt relevante i forhold til dette studiets fokus om offentlige organisationer og mangfoldsprincipet. Vi vil her kort redegøre for de udvalgte teorier.

Antologien tager flere steder diskussionen om de uformelle strukturer op. Der henvises til ulige studier omkring offentlige organisationer og ligestillingsspørgsmål, og påpeges endvidere, at resultatet i alle nævnte studier er det samme, nemlig at det ikke er de formelle organisationsstrukturer, men de uformelle, der forhindrer at arbejdspladserne er fuldt ligestillede (Gönas et al., 2001, p:77), eller sagt med andre ord, at mangfoldstanken ikke er fuldt udlevet i praksis.

Modsigende til ovenstående, tager bogen også aspektet om de formelle strukturer op, og angiver at disse kan have en effekt på organisationens ligestillingsfunktion. Et konkret eksempel er, når der skrives om forholdet mellem arbejde og hjem, og om hvordan ufleksible arbejdsforhold og tider, kan have en

negativ konsekvens for de kvindelige medarbejdere i og med, at det ofte er dem der har hovedansvaret for familielivet og dermed også mest brug for disse fleksitider. Der tales også i denne forbindelse om nedskæringer, og kvinders risiko for at blive skåret fra, hvis de ikke lever op til de krav organisationen stiller, disse krav gælder om end også for mænd, men studierne i denne sammenhæng viser, at de ikke i samme grad har problemer og forhindringer i at leve op til organisationernes forventninger til tidsforbrug i foretagendet (ibid., p:80ff).

Mere generelt om bogens teoriformidling, er der at sige, at den behandler problematikken omkring organisation og køn, fra et historisk såvel som et nutidigt perspektiv. Begge perspektiv kan knyttes til det specifikke fald om Migrationsverket, da det ligger i interessen at diskutere samt formidle en beskrivelse af hvordan mångfaldsplanen fungerer nu og dermed også hvilke historiske faktorer der har påvirket situationens udfald. Bogen problematiserer ikke andre magtassymetrier s. s. etnicitet og alder, ej heller problematiserer den køn som begreb.

## 2.4 Tretrinsmodellen

Katarina Mlekov och Gill Widell skriver i sin bog *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* (2007) om den mangkulturelle organisation, som et ideal, for organisationer der ønsker at indføre mångfald i arbejdsmiljøet, at stræbe efter (Mlekov et al., 2007, p:47). Modellen har sit udspring i amerikansk management litteratur, og indebærer forenklet at man på arbejdspladsen værdsætter menneskers mångfald. Mlekov et al. beskriver en tretrinsmodel, for hvorledes en organisation kan opnå et såkaldt multikulturelt stadie. De tre trin indebærer den monokulturelle organisation, den pluralistiske organisation, og til slut den multikulturelle organisation. Den monokulturelle organisation indebærer at de ansatte er næsten totalt homogene i hvad det gælder eg. køn, alder og etnicitet. Mångfald opfattes i denne sammenhæng mere som et problem, som skal løses igennem anpasning til den rådende organisationskultur. Den pluralistiske organisation kendetegnes af en større mångfald i arbejdskraften og også en større accept af denne mångfald. Der forekommer dertil også en opmærksomhed omkring organisationssystemet fra et diskrimineringsperspektiv. Lighed i organisationskulturen er dog det der stræbes efter, og det er fremledes majoriteten som dominerer organisationskulturen. Magten bibeholdes af dem som traditionelt set har indehaft den, hvilket af Mlekov betegnes som ofte at være den hvide mand. Den multikulturelle organisation, som kan betragtes som et ideal, inkluderer en personalegruppe som er heterogen, samt en organisationskultur, hvor værdierne omkring mångfald reflekteres i enhver handling. Organisationskulturen indebærer at alle ansatte oplever at de er værdsatte og inkluderede og ikke behøver at tilpasse sig (ibid., kap:2). I vores studie af Migrationsverket i Malmö, er der vores bestræbelse og forhåbning, at vi ud fra denne tretrinsmodel præsenteret af Mlekov kan gøre en bedømmelse af hvor i modellen værket befinder sig.

## 3 Metodologiske funderinger

I dette afsnit, vil vi redegøre for og omkring vores metodologiske udgangspunkt, vores videnskabsteoretiske udgangspunkt, samt vores udgangspunkt i forhold til interviewform og strategi. Dertil foreligger en udarbejdelse af motiveringer af val af hhv. case, interviewform og informanter. Afsnittet indebærer også en passage omkring, hvordan vi problematiserer vores egen position som forskere.

### 3.1 Metodologiske overvejelser

Med baggrund i Esaiasson et al. definition af studieformen i bogen *Metodpraktikan* (2006), vil vi betegne vores studie som deskriptivt, med et ikast af teorikonsumerende.

Med *deskriptivt* mener vi, at vi gør et beskrivende studie, hvor vi forsøge at give svar på spørgsmål så som; ”hvor er der brister mellem Migrationsverkets mangfaldsplan og dens reelle funktion?”, og ”hvilke faktorer gør sig gældende omkring samme?”. Altså bliver der i det deskriptive studie fokuseret på at formidle snarere end at forklare (Esaiasson et al., 2006, p:35).

Med et ikast teorikonsumerende mener vi, at vi går et skridt videre, og dermed forsøger at forstå nogle af de faktorer vi har beskrevet, samt kobler dem til vores teoretiske apparat – heraf navnet teorikonsumerende. Her gives der rum for at stille spørgsmål så som; ”Kan vi med hjælp af Wahls teorier omkring modstand, forstå hvorfor Migrationsverkets mangfaldsplan ikke fungerer optimalt?”. Altså har vi her muligheden for, at, med hjælp af eksisterende teorier, forstå hvad som fremgår her i den specifikke situation (ibid., p:40-41).

### 3.2 Videnskabsteoretiske overvejelser

Hovedsageligt kan man sige, at vi har taget et hermeneutisk standpunkt i forhold til operationaliseringen af vores empiriske materiale. Den hermeneutiske fortolkning, giver os ikke mulighed for at generalisere eller i den forstand at forenkle virkeligheden, men derimod åbner den op for muligheden at problematisere pågældende situation, hvorefter vi kan forsøge at skabe en forståelse af samme (Lundquist, 2008, p:40-43).

Det er ligeledes i vores interesse at formidle et studie, der kan benyttes i et eventuelt videre videnskabeligt studie. Til des er det nødvendigt at stræbe efter en slags objektivitet. Vi er bevidste om, at begrebet *objektivitet* er flertydigt og

defineres ulige af de alternative videnskabelige skoler. Dog anser vi ikke det absolut objektive i den positivistiske forstand som en mulighed, og ej heller et ønske, da selve interviewformen jo er en interaktion mellem to parter, os og dem, og at denne interaktion umuligt kan frigøres fra samtlige eksterne diskurser. Derfor, vil vi snarere benævne vores tilgang til forskningsobjektet som *intersubjektiv*. Med intersubjektivitet mener vi, med base i Kvales diskussion af begrebet, at det data vi fremlægger, i nogen grad skal være efterprøveligt og reproducerbart. Objektivitet defineres altså i denne sammenhæng som noget, som flere ulige dommere og mennesker observerer, Kvale benævner dette *koderreliabilitet* (Kvale, 2000, p:73). Videre kan man skildre mellem de to *arismetisk-intersubjektivitet* og *dialogisk-intersubjektivitet*, først nævnte måles ved at mekanisk og matematisk måle enigheden blandt observatørerne af samme objekt, mens den dialogiske-intersubjektivitet kræver en kommunikativ enighed og dermed opnår validitet gennem en dialog ulige observatører imellem (ibid., p:239). Således giver sidstnævnte rum for, at det ikke nødvendigvis er præcis den samme samtale som eventuelt gennemføres af de ulige observatører, men at de forskellige observatører, kan blive enige om samme slutresultat. Det er denne vi læner os mest op ad.

Foruden den hermeneutiske tilgang til vores studie, er vi også inspirerede af den fænomenologiske indfaldsvinkel. Det er specielt omkring metodens synliggørelse af hvordan det fremtrædende træder frem, at vores interesse ligger. Altså bliver det her muligt at sætte luppen på både det som bliver sagt, men også på *hvorledes* det bliver sagt. I kort kan metoden beskrives således: *Fænomenologien forsøger at overskride de umiddelbart oplevede betydninger med henblik på at artikulere det prærefleksive niveau af levende betydninger og gøre det usynlige synligt* (Kvale, 2000, p:62) Omkring objektivitet, kræver metoden ikke et absolut fravær af forudsætninger fra vores side, men snarere en bevidsthed om dem og dertil en kritisk analyse af dem (ibid., p:63). Dette medvirker meget godt til vores feministiske vinkel på studiet, da vi begge har nogle forudsætninger af interesse og holdninger omkring ligestilling og mangfold. Vi problematiserer dette, samt vores egen position generelt, i afsnittet af sammen navn længere nede.

### 3.3 Motivering af val af case

Som udgangspunkt var vi specielt interesserede i at se på og undersøge en offentlig forvaltning. Dette primært inspireret af Lundquist tanker omkring det offentlige etos (Lundquist, 2009, kap:2), og tankerne omkring det ansvar, der ligger hos det offentlige i og med at det er statsejet – eller ejet af folket. Interessen faldt på at studere en organisation, som både indad og udad udgav sig for at have mangfold, og at tilgodese og respektere forskelligheder mennesker imellem, dette både med henblik på køn, alder, etnicitet, religion og andre assymetrier. Grunden der til er fremmes, at vi jo netop er interesserede i at se på hvordan

mangfaldsprincippet eller mangfaldskulturen og tankesættet efterleves og følges i praktikken.

Vi har studeret flere ulige svenske offentlige organisationers hjemmesider, og fundet at Migrationsverket er en af de myndigheder, som mest fokuserer på at fremstå som en arbejdsplads af mangfold og dertil også en organisation, som tydeligt forsøger at fremstå, som et godt eksempel i det offentlige rum (Migrationsverkets hjemmeside 4). Vi formoder dertil at Migrationsverket har erfaring af mangfold i forhold til deres opgave som myndighed i at bl.a. specifikt bemøde mennesker med udenlands baggrund.

Af geografiske og praktiske årsager, har vi valgt at fokusere på Migrationsverkets kontor i Malmö. Vi er bevidste om, at disse enheder ikke repræsenterer hele Migrationsverket. Da dette heller ikke er vores interesse, anser vi det ikke som et problem, men snarere en fordel i og med, at det giver os mulighed for at fokusere og bevare et overblik.

### 3.4 Motivering af valg af den kvalitative metoden

En kvantitativ metode anvendes, når man vil kunne beskrive og *forklare* et fænomen, mens en kvalitativ metode mere syfter til at beskrive og *forstå* et fænomen. Kvantitative metoder kendetegnes dertil af forskerens interesse af at generalisere og at finde det repræsentative, gemensamme eller gennemsnitlige. I en kvantitativ metode er en stræben at opnå en bredde, og en lille mængde information og mange undersøgningseenheder (Lundquist, 2008, p:104f) Da vores intention med studiet er at opnå en forståelse for hvorledes offentlige organisationer efterfølger lovgivningen omkring ligestilling i praktikken, snarere end at forklare fænomenet, anser vi at en kvalitativ metode anpasser sig bedre til vores hensigt, end hvad en kvantitativ tilgang skule gøre. Et kvalitativt studie indebærer for os, mulighed at gå i dybden og finde det specifikke, unikke eller afvigende (ibid.), hvilket er en del af vores intention med granskningen af Migrationsverkets enhed i Malmö. Vi bestræber os i empirien på, at kunne udskille, samt forstå dybdeliggende, gemte mønstre og meninger i organisationens mangfoldstänkande.

### 3.5 Motivering af valg af interviewform

Som kort benævnt inden, har vi valgt at benytte os af en semistruktureret interviewform. Denne form kan også benævnes halvstruktureret.

Det halvstrukturerede interview indebærer i kort at der opstilles en række temaer, der skal dækkes. Vi som forskere opstiller en række forslag til spørgsmål *men på samme tid hersker der åbenhed over for ændringer af spørgsmålenes*

*rækkefølge og form, således at man kan forfølge de svar, interviewpersonerne giver, og de historier, de fortæller* (Kvale, 2000, p:129)

I den videre formulering af selve interviewtemaer samt spørgsmål, er vi inspirerede af Steinar Kvales syv stadier i en interviewundersøgelse (Kvale, 2000, p:95). Disse udgør tilsammen syv metodestadier, fra den første idé til det endelige resultat af en undersøgelse. Disse stadier skal medvirke til, at vi fastholder vores oprindelige vision med studiet gennem hele processen, og at der bliver et klart forholdningspunkt, som dermed bliver den røde tråd i det foranliggende arbejde. Dog agter vi ikke at følge punkterne slavisk, men blot at benytte dem som retningslinjer. Dertil er vi ligeledes inspirerede af Jette Fogs refleksioner i hendes metodebog *Med samtalen som udgangspunkt* (2001), dette mest i forhold til selve interviewsituationen, men også i formningen af selve interviewspørgsmålene. Supplerende har vi benyttet os af nogle af Lantz vejledninger i bogen *Intervjumetodik* (2002). Vi anser de tre komponenter som at komplettere hinanden, snarere end at modsige hinanden. Ligeledes anser vi, at der med brug af alle tre retningslinjer opnås et bredere metodologisk grundafsæt, som videre med stor sandsynlighed vil fungere til vores fordel.

### 3.6 Motivering af valg af informanter

For udvalget af informanter til vores undersøgelse, gav vi vores kontaktperson på Migrationsverkets kontor i Malmö nogle ønsker, om hvilke positioner vi gerne ville have inkluderet i vores undersøgelse, vi så gerne en så bred som mulig repræsentation. Foruden disse ønsker, var det kontaktpersonen selv der gjorde udvalget baseret på hvem som havde tid og mulighed for at deltage. Dermed havde vi ingen påvirkning på hverken informanternes køn, alder, etnicitet eller andre personlige forskelle.

Vores ønske var at komme til at interviewe en chef, et skyddsombud, et fagombud samt en person, som ikke har et udvidet ansvar for mangfaldsproblematikker. De tre første personerne valgte vi strategisk efter det i Metodpraktikken beskrevne urvalsprincip om centralitet (Esaiasson et al., 2007, p:291). Vi anser de tre først nævnte, som værende centralt placerede kilder i forhold til forskningens problemområde. Vi anser, at såvel fagombudet som skyddsombudet højest sandsynligt bliver involverede i konflikter, som kan tænkes at opstå på en arbejdsplads omkring ligestilling og mangfaldsfrågor.

Cheferne på Migrationsverket har i henhold til organisationens mangfaldsplan et ansvar i, at planen efterleves. De har de ligeledes et ansvar i at håndtere relaterede konflikter. Dermed anser vi også, at en chef kan betegnes som en central kilde i vores studie.

I en stræben efter at opnå en mulighed til variation og bredde i såvel interviewerne som i undersøgelsen, ønskede vi at også at inddrage en person, der var lidt mere på gulvplan, end de andre tre informanter. Alle ansatte på Migrationsverket har med henblik på Mangfaldsplanen et ansvar for at arbejde med mangfold og ligestilling på arbejdspladsen. Dog tænker vi os, at en person fra



gulvplan måske har et andet perspektiv, i og med at han eller hun ikke specifikt har som arbejdsopgave at håndtere konflikter og spørgsmål omkring mangfaldsplanen, og dertil heller ikke nogen umiddelbar grund til at forsvare den. Denne kan dermed måske bidrage med et mere neutralt perspektiv på studiets problemområde, end hvad de andre tre informanter gør.

Følgende stillinger er inkluderet blandt vores informanter:

- Kvindelig enhetschef, aldersgruppe 40-49 år.
- Mandig beslutsfattare, skyddsombud, aldersgruppe 30-39 år.
- Kvindelig assistent, fackligt ombud, aldersgruppe 30-39 år.
- Kvindelig beslutsfattare, aldersgruppe 30-39 år.

Af respekt for den individuelle informant, samt af hensyn til det specifikke arbejdsmiljø, kommer de fire informanterne at være anonyme i såvel præsentationen som i analysen af interviewene. Et fåtal undtagelser vil dog blive gjort, i de henseender hvor vi anser informantens alder, køn eller embede at have en afgørende betydning for studiets udformning.

### 3.7 Interviewstrategi

Selve de fire interview er alle forløbet i samme lokale, et konference lokale tilhørende Migrationsverket i Malmö. De tilstedeværende bestod af informanten, samt os to skribenter af dette studie.

En del af vores interviewstrategi har grundlæggende i vores spørgsmål. Vi har formuleret spørgsmålene med det for øjet, at skabe en behagelig atmosfære, samt at tilgodese informantens personlige velbefindende. Alt dette anses af Fog samt Annika Lantz, som at udgøre et godt udgangspunkt for et succesfuldt interview (Fog, 2001, kap:3. Lantz, 2002, kap:7).

I og med at vi gennemfører et halvstruktureret interview, er det dog ikke fastsat inden, hvilken rækkefølge eller præcis hvilke spørgsmål forekommer. Det afhænger af situationen, og af hvordan informanten responderer på vores tilspørgsler. Men vi har dog fastsat nogle retningslinjer. Disse retningslinjer indebærer i hovedtræk, at vi har inddelt interviewet i tre dele. Dette beskrives af Kvale, som at være et af syv vigtige stadier i processen fra design af interview til det endelige resultat, det benævnes *tematisering* (Kvale, 2000, p:95) og passer særdeles godt til et halvstruktureret interview, da det netop giver plads for åbenhed og diskussion, samtidigt med at det fastholder rammerne med tre opsatte dele og temaer.

Første del, kalder vi den indledende del, og det er her, at vi langsomt lærer informanten at kende, og forhåbentlig skaber en form for tillid fra ham eller hende. Spørgsmålene i denne del består hovedsageligt i uaktuelle spørgsmål i forhold til vores studie, men indirekte har de en funktion, dette i og med, at de som sagt skal fungere som en tillidsskabende samtale os imellem.

I anden del bliver vores spørgsmål præciseret lidt mere ind på selve organisationen, som i denne sammenhæng er Migrationsverket i Malmö, spørgsmålene her omkring er bevidst ikke personlige, men tænkes at have den funktion at skabe et billede af informanternes engagement og tilknytning til organisation.

Tredje, og sidste del i interviewforløbet, har vi overordnet benævnt den personlige del af interviewet. Vi er i denne del interesserede af informantens personlige holdninger, samt erfaringer og eventuelt specifikke eksempler, i forhold til organisationens arbejdsmiljø omkring hvad det gælder ligestilling og mångfaldsfrågor.

### 3.8 Problematisering af positioner

Vi anser at det er af stor betydning for vores studie, at være bevidste om, samt problematisere de positioner som haves af såvel os som forskere, som af de fire udvalgte informanter. Med at problematisere vores egen position, mener vi, at dette dels skal gøres i forhold til formuleringen af spørgsmålene, dels i selve interviewforløbet og dels også i bearbejdelsen og fortolkningen af de gennemførte samtaler. Til dette formål, har vi valgt at supplere Kvaales syv fortolkningsprincipper, med en af forskeren Fogs forholdsregler, samt Lantz ressonering omkring forskerens samt informantens position. Alt dette for at bedst muligt undgå fejlkilder i forbindelse med fortolkning af egen empiri.

I bogen *Intervjumetodik* (2002), redegør Lantz for hvordan der i selve interviewprocessen foregår en indre psykisk konflikt imellem ideal og virkelighed, dette både hvad det gælder interviewerens og informantens. Hun mener videre, at det dertil også bliver en del af samspillet personerne imellem. Lantz mener, at de to individers indre referencesystem har to aspekter, som påvirker selve interviewet. Dels det ideale aspekt, om hvordan personen vil se sig selv, og hvordan personen ønsker at fremstå, og dels det virkelige aspekt, om hvordan situationen er i realiteten.

Forskeren eller interviewerens evne at forstå sin egen påvirkning, samt hans eller hendes evne at interviewe, er afgørende for hvor stor diskrepansen bliver mellem de to indre referencespekter, og for hvorledes en ydre konflikt, som følge af en indre konflikt, bryder ud eller ej (Lantz, 2002, p:146ff).

Omkring forskerens position, er vi ligeledes interesserede i Fogs diskussion omkring de to fænomener hun benævner hhv. *den forudbestemte subjektivitet* og *perspektiveret subjektivitet* (Fog, 2001, p:141). Forudbestemt subjektivitet er enligt Fog, når man, som analytiker eller forsker, kun tager de problemstillinger op, der understøtter den case man vil bevise. For at undgå dette foreslår Fog, at man benytter det hun benævner *perspektiveret subjektivitet*, dvs. at man som forsker forsøger at stille varierede spørgsmål til informanterne, som videre åbner op for flere mulige svar i fortolkningen. Dette giver enligt Fog mulighed for at opnå den bredeste og mest objektive fortolkning. Dertil beskriver Fog denne

tilgang, som værende blandt de mest accepterede indenfor denne forskningstradition i de akademiske kredse (Fog, 2001, p: 133-154).

Omkring problematiseringen af informanternes position, er vi indstillede på, at deres positioner samt ansvar overfor mångfaldsplanen kan påvirke hvordan interviewet former sig. Dels består vores panel af en enhetschef, som har til ansvar at ansætte, forvalte og lede afdelingen. Dermed står chefen altså i ansvarsposition for, at mångfaldsplanen efterleves med succes, samt forvaltes og følges i dagligdagen. Således er det tænkeligt, at en sådan chef er farvet af at føle et ansvar og dermed trang til at forsvare mångfaldssituationen på Migrationsverket. Dette er vi bevidste om, og har til hensigt ligeledes at følge op på i analyse-delen.

Som beskrevet i afsnittet om valg af informanter, formoder vi, at fagombudet og skyddsombudet også har et større ansvar i at spørgsmål og retningslinjer omkring mångfald bedrives og følges i praktikken. Dermed er der også en mulighed for, at de har en medansvarfølelse, og dertil også, uanset realiteten, forsøger at tegne et billede af at planen fungerer i praksis.

### 3.9 Motivering af val af statistik

For at komplettere materialet til vores analyse, inkluderer vores empiri også en mindre mængde statistisk data. Denne er udformet fra en personaleliste, som vi blev tildelt af Migrationsverkets kontor i Malmö. Personalelisten inkluderer informationer som navn, alder, køn, stilling og i hvilket specifik enhed af værkets samtlige 346 ansatte. Ud fra denne liste, har vi sammensat fem ulige tabeller, med den tanke at synliggøre organisationens struktur i forhold til køn, alder og stilling. Sammensætningen af tabellerne har vi gjort med inspiration fra de redskaber, som Wahl et al. tager op som vigtige i synliggørelsen af en organisations kønsordning. Forfatterne beskriver i den sammenhæng, hvordan kønsstrukturen er et udtryk for en organisations kønsordning, hvilken endvidere, gennem statistik og beskrivelser, med succes kan tydeliggøres. Det er i henhold til Wahl et al. muligt at aflæse kønsstrukturen med flere ulige konkrete metoder, vi kommer at anvende os af to af dem. Det første er at se på antallet af mænd og kvinder i organisationen, og det andet er at se på segregeringen af køn i henhold til positioner og stillinger (Wahl et al., 2008, p:85f). Foruden at dele op i køn og positioner, anvender vi også alder som en yderligere difference i vores synliggende af Migrationsverkets organisationsstruktur.

Vi har valgt ikke at anwise de ansattes navn, da vi finder det urelevant for resultatet, da der er organisationens struktur i fordeling, som vi er interesserede i. Dertil har vi valgt ikke at dele tabellerne op så de repræsenterer hver sin enhed, grunden til det er at det ville blive en langt mere omfattende beskrivelse end hvad de rammer vi har at arbejde efter tillader. Tabellerne er dermed ikke repræsentative for Migrationsverkets ulige enheder i Malmö, men derimod for værket i Malmö som helhed.

## 4 Empiri til studie af Migrationsverket

I denne del, vil vi præsentere et resume af de fire samtaler, som fandt sted på Migrationsverkets kontor i Malmö den 9 december 2009. Dertil har vi udarbejdet de personalelister vi fik tildelt i tabeller, som efterfølgende hver præsenteres med en kort redegørelse. Til sidst benævner vi det øvrige materiale, som vi har valgt at anvende.

### 4.1 Præsentation af interviewerne

Følgende præsentation er en sammenfatning af de spørgsmål og svar i interviewerne, som vi finder mest relevante for den videre analyse i vores studie.

Hvad der gælder arbejdsmiljøet på Migrationsverkets kontor i Malmö, var samtlige informanter enige om, at der råder en meget god og åben kollegial stemning blandt de ansatte. Tre af informanterne benævnte dog stres, som en negativ del af arbejdsmiljøet, hvilket endvidere, i følge dem, kan medføre at de må arbejde overtid. Selv om det at arbejde overtid aldrig er et krav eller tvang fra cheferne på enhederne, er det nødvendigt hvis de ansatte skal kunne nå at opfylde deres opsatte mål. En informant mener, at værket altid har urealistiske mål, som aldrig opfyldes, samt at de asylansøgende som burde være i fokus, forsvinder lidt i al den stres der opstår i bestræbelsen af at opfylde de opsatte mål. Men på trods af deres påpegen af det høje stres-niveau, er der ingen af informanterne som mener eller tror, at det er svært at ha et privat samt eventuelt familieliv ved siden af. Dette begrundes de i, at værket tilbyder fleksible arbejdstider og muligheder for de ansatte at nedsætte deres ansvarsområde samt tjeneste ved behov. Der findes dertil heller ingen forhindring i, at få tjenesteorlov, for at prøve et andet arbejde, såfremt dette ønskes.

Samtlige fire informanter anser, at Migrationsverkets enheder i Malmö har en mangfold blandt sine ansatte. Dog hævder to af de interviewede, at der på visse enheder findes en del flere kvinder end mænd, samt at der på visse enheder er et brist i mangfalden med hensyn til de ansattes alder. Den etniske mangfold er meget stor, både hvad det gælder de ansattes baggrund og sprog, dette påpeges gentagende gange af alle fire informanter. Informanterne er alle enige om, at mangfalden stort set har en positiv effekt på arbejdsmiljøet. De oplever dertil at Migrationsverket er en attraktiv arbejdsplads. En af informanterne tror dog, at selv om mange udenforstående folk syntes, at værket virker som en spændende arbejdsplads, er det ikke sikkert, at de ville holde til det hårde psykiske pres der er i forbindelse med de iblandt meget følelsesmæssige opgaver.

Videre tilspurgte vi informanterne, om de oplever at alle ansatte på Migrationsverket er fult bevidste om den mangfoldspan, som organisationen har opsat, samt om de oplever at alle arbejder ud fra denne. Tre af de fire var i tvivl omkring det at alle har fuldt kendskab til planen. De tre informanter anser dog, at mangfoldstänknet allerede er meget integreret på værket, og at planen nok følges, selv om den ikke altid tages op eller diskuteres. En af de tilspurgte svarede, at han/hun ikke er bevidst om hvad planen indebærer eller hvor man kan finde den, men han/hun var dog overbevist om, at chefen på enheden var indsat i den og sørger for at alle arbejder ud fra den. En af informanterne var mere sikker på, at alle ansatte kender til planen, og arbejder ud fra den. Hun/han mente endvidere, at mangfolden blandt de ansatte, er et bevis på at planen efterlevs i praktikken.

Uanset hvad informanterne svarede på spørgsmålene i denne del af interviewet, var samtlige enige om, at tankesættet omkring mangfold er meget integreret i værket, og at den på en naturlig måde præger dagligdagen på Migrationsverket. Tre af informanterne mente, at chefen har en stor rolle i hvordan mangfoldspanen følges i praktiken, men at skyddsombudet og det faglige ombud også har et ansvar i at tage spørgsmål omkring mangfold op i organisationen.

Samtlige informanter fik spørgsmålet, hvordan de praktiserer mangfoldspanen i hverdagen. For det meste svarede de, at de ikke direkte tænkte på den i hverdagen, men at det falder ganske naturligt i arbejdsmiljøet. To af informanterne benævner at man konstant møder mangfold i hverdagen, i og med at man møder mennesker fra hele verden med ulige baggrund og sprogkundskaber, dette både hvad der gælder kollegaer og asylansøgere.

To af informanterne oplever ikke nogen større forhindringer i, at mangfoldspanen følges i praktiken. En af de fire informanter anser dog, at efterfølgelsen af planen brister, når det gælder kønsfordeling på Migrationsverkets poster. Han/hun mener, at på trods af, at der findes en tydelig overrepræsentation af kvinder på værket, besiddes de fleste af topposterne af mænd.

Samtlige fire informanter hævder, at de aldrig har oplevet nogen form for modstand til at mangfoldspanen efterlevs. Tværtimod mener de, at der sidder en accept for mangfold i væggene på værket.

De fire informanter føler selv, at de er accepterede af sine kollegaer, og de føler sig til og med trygge i at være sig selv på arbejdspladsen. Dertil anser de også, at arbejdsmiljøet er så åbent, at de kan tale med sine kollegaer om omstændigheder so rører privatlivet, i form af eg. følelser, anskuelser og trosbekendelse.

Videre adspurgte vi samtlige fire informanter, om de på noget tidspunkt havde hørt eller oplevet, at de selv eller nogen af deres kollegaer, var blevet særbehandlet, dette enten i positiv eller negativ forstand, på grund af eg. køn, etnisk tilhørighed, trosuppfatning eller seksuel orientering. En af informanterne svarer, at han/hun sikkert er blevet særbehandlet på et eller andet tidspunkt, men at han/hun ikke kan nævne noget specifikt eksempel. Et anden adspurgt benægtede pure, at der forekommer særbehandlinger på værket. En tredje svarede, at det måske kan forekomme, at hun bliver særbehandlet, dette i og med, at der ikke findes så mange udenlandske kvinder med en så høj post som hende på

Migrationsverkets kontor i Malmö. Den fjerde svarede at hun indirekte har følt sig særbehandlet på grund af sit køn. Hun anser, at mændene bliver positivt særbehandlede af de kvindelige chefer, dertil hævder hun, at de gives mere rum, fordi at de er i minoritet. En af informanterne ved på grund af en etiket, som gennemførtes for nogle år siden, at der har været et tilfælde, hvor en af de ansatte følte sig krænket, men informanten påpeger endvidere, at dette er af meget usædvanligt forekomst.

Afslutningsvis adspurgte vi informanterne, om de mente at mångfaldsplanen var et en nødvendig del af Migrationsverket, til dette var alle fire informanter enige om, at den absolut er nødvendig. Den sidder i væggene, og har en vigtig rolle i arbejdsmiljøet.

## 4.2 Præsentation af personalelisterne

Neden følger en præsentation af personalelisten som udgør et samlet tal af alle ansatte på Migrationsverkets kontor i Malmö. Den omfatter navn, køn, alder, position og en beskrivelse af hvilken afdeling respektive ansatte hører til.

Ud fra listen, har vi lavet nogle tabeller. Det har vi gjort med det formål, at skabe et overblik, dette for at videre gøre det muligt at kunne se mønstre af mångfald eller det modsatte i personalegruppen.

Tabel 1, kønsfordeling

<i>Køn</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>
Mænd	129	37
Kvinder	217	63
Totalt	346	100

Tabel 1 viser, at der findes en tydelig overrepræsentation af kvinder på Migrationsverket i Malmö. Kvinderne udgør 63% af de ansatte, mens mændene udgør 37%.

Tabel 2, aldersfordeling

<i>Aldersgruppe</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>
20-29 år	37	10,7
30-39 år	111	32,1
40-49 år	105	30,3
50-59 år	66	19,1
60-69 år	27	7,8
Totalt	346	100

Ud fra Tabel 2, kan vi læse, at majoriteten af de ansatte er i alderen 30-49 år. Tilsammen udgør aldersgrupperne 30-39 og 40-49, 62,4% af samtlige ansatte. (30-39, 32,1% og 40-49, 30,3%). Ansatte mellem 50-59 år udgør 19,1% af den samlede gruppe. Mindst repræsenterede er aldersgrupperne 20-29 og 60-69 år, disse udgør hhv. 10,7 respektive 7,8% af alle de ansatte.

Tabel 3, fordeling af positioner

<i>Position</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>
Expert	96	27,75
Handläggare	171	49,42
Verksamhetschef	4	1,16
Enhetschef	16	4,62
Avdelningschef	4	1,16
Assistent	54	15,61
Notarie	1	0,29
Totalt	346	100

Hvad der gælder arbejdsfordeling, indikerer tabel 3, at handläggare med et tydeligt 49,42% af samtlige ansatte, er den position som dominerer på Migrationsverkets kontor i Malmö. Expert er den position, der er næst størst og udgør 27,75% af de ansatte, mens assistenter står for 15,61%. Enhetschefer udgør 4,62% af alle ansatte, mens avdelningschefer, verksamhetschefer og notarie står for hhv. 1,16%, 1,16% og 0,29 % og er dermed den mindste gruppe.

Tabel 4, fordeling af positioner med kønsperspektiv

<i>Position</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>	<i>Mænd</i>	<i>%</i>	<i>Kvinder</i>	<i>%</i>	<i>Totalt %</i>
Expert	96	27,75	41	42,7	55	57,3	100
Handläggare	171	49,42	55	32,2	116	67,8	100
Verksamhetschef	4	1,16	3	75	1	25	100
Enhetschef	16	4,62	10	62,5	6	37,5	100
Avdelningschef	4	1,16	3	75	1	25	100
Assistent	54	15,61	17	31,5	37	68,5	100
Notarie	1	0,29	0	0	1	100	100
Totalt	346	100	129		217		

Tabel 4 viser, hvordan arbejdspositionerne er fordelt i forhold til køn. Hvad det gælder chefpositionerne er fordelingen ujævn i den forstand, at mændene dominerer de fleste af disse poster. De besidder 62,5-75% af samtlige chefposter på værket. Den position, som er mest jævnt fordelt mellem mænd og kvinder er eksperter, her besidder kvinderne 57,3% af posterne, mens mændene indehaver 42,7% af dem. Både i stillingerne som handläggare og assistent er majoriteten af de ansatte kvinder med hhv. 67,8 og 68,5% respektive 32,2% og 31,5% mænd.

**Tabel 5**, fordeling af positioner med aldersperspektiv

<i>Position</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>	<i>Alder 20-29</i>	<i>%</i>	<i>Alder 30-39</i>	<i>%</i>
Expert	96	27,75	2	2,1	33	34,4
Handläggare	171	49,42	28	16,4	64	37,4
Verksamhetschef	4	1,16	0	0	0	0
Enhetschef	16	4,62	0	0	1	6,3
Avdelningschef	4	1,16	0	0	1	25
Assistent	54	15,61	6	11,1	12	22,2
Notarie	1	0,29	1	100	0	0
<b>Totalt</b>	<b>346</b>	<b>100</b>	<b>37</b>		<b>111</b>	

<i>Position</i>	<i>Alder 40-49</i>	<i>%</i>	<i>Alder 50-59</i>	<i>%</i>	<i>Alder 60-69</i>	<i>%</i>
Expert	36	37,5	14	14,6	11	11,5
Handläggare	37	21,6	34	19,9	8	4,7
Verksamhetschef	2	50	1	25	1	25
Enhetschef	11	68,8	4	25	0	0
Avdelningschef	1	25	2	50	0	0
Assistent	18	33,3	11	20,4	7	13,0
Notarie	0	0	0	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>105</b>		<b>66</b>		<b>27</b>	

Ud fra tabel 5 er det os muligt at få et billede af, hvordan stillingerne er fordelt i forhold til de ansattes alder. De ansatte som besidder posterne som eksperter, domineres af dem i aldersgrupperne 30-39 år (34,4%) og 40-49 år (37,5%). Ansatte i aldersgruppen 40-49 år indehar 58,3% af samtlige chefposter.

Tabellen indikerer at mangfolden i aldersfordelingen er størst indenfor om de to grupper af ansatte; handläggare samt assistent. Samtlige aldersgrupper er repræsenterede i disse personalegrupper, samt udgør ingen af aldersgrupperne mere end 37,4% af posterne som hhv. handläggare og 33,3% som assistent.

### 4.3 Øvrigt materiale

Foruden personalelisterne og interviewmaterialet, har vi anvendt os af yderligere materiale, som vi har fundet væsentligt og brugbart i vores studie. Migrationsverkets mangfaldsplan har været selve grundlaget under hele undersøgelsen. Ud fra denne plan, udarbejdede vi eg. forslag til spørgsmål til samtalerne, som vi gennemførte på Migrationsverket i Malmö. Foruden dette, har vi også anvendt os af diskrimineringslagen SFS 2008:567 på regeringens hjemmeside, samt af Migrationsverkets hjemmeside.



## 5 En analyse af Migrationsverket

Migrationsverket har som tidligere nævnt en mangfaldsplan, og denne plan indebærer tre opsatte mål, som tilsammen medfører en ambition om at forhindre diskriminering og fremme mangfold. Målene er som følger:

- Medarbetarna ska anse att Migrationsverket är en ickediskriminerande arbetsplats.
- Medarbetarna ska anse att Migrationsverket värdesätter medarbetarnas olikheter ur ett mangfaldsperspektiv.
- Kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund som söker arbete ska se Migrationsverket som ett attraktivt alternativ. (Migrationsverkets mangfaldsplan, 2009. Se bilag)

Første målet indebærer altså, at alle medarbejdere skal have et ansvar i, at der ikke forekommer diskriminering på Migrationsverkets arbejdsmiljø. Hvad det gælder personalelisterne, som vi siden har udarbejdet i tabeller, fremgår det at mændene er i minoritet hvad det gælder ansatte med 37% af positionerne, og kvinderne med de resterende 63% af de sammenlagte 346 ansatte (se tabel 1). Trods at mændene sidder i minoritet, fremgår det også i vores tabeller, at de besidder mellem 62,5% - 75% af samtlige chefposter på alle enheder af Migrationsverkets kontor i Malmö (se tabel 4). Vi kan også se, at majoriteten af chefposterne foruden indehaves af ansatte i aldersgrupperne 40-49 og 50-59 (se tabel 5). Den skæve fordeling, som her henvist til, fremmes hvad det gælder køn, fremhæves ligeledes i samtalerne med vores informanter. Dette fremgår og bekræftes specielt af en informant, som utrykker at på trods af det faktum at mændene er i mindretal på organisationen, besidder de majoriteten af topposterne ”...männen dem kommer ju till sen när det blir chefstjänster eller högre befattningar (...) det är väl det som är Migrationsverket, det är mycket kvinnor på golvet och männen sitter där uppe.” (interview, Migrationsverket, Malmö, 091209). Informanten har altså observeret fordelingen, samt forholder sig endvidere kritisk til den. Denne problematik tages op af Wahl et al., som diskuterer omkring det at visse positioner tildeles en vis type af køn. Forfatterne diskuterer videre, hvordan lederskabskulturen har et maskulint præg, i denne forbindelse fremkommer de med nogle forslag til, hvordan man kan forstå og forklare, hvorfor chefpositioner i det store hele domineres af mænd. En af forklaringerne bygger på, at mange chefer har et behov for at omgive sig med andre chefer som de kan identificere sig med, samt kommunikere på lige fod med, hvilket endvidere ofte resulterer i at der opstår homogene maskuline chefgrupper (Wahl et al., 2008, p:147-150). En anden forklaring til at mændene besidder majoriteten af chefpositionerne på, i dette fald, Migrationsverket i Malmö kan i henhold til Wahl et al. være, at der på mange

organisationer råder en kultur og forestilling om, at chefen bør være totalt hengiven til sit arbejde, hvilket endvidere kan indebære, at det er nærmest umuligt for chefen at have en eventuel familie som sin første prioritet (ibid., p:149). Det er alment vedtaget, at kvinder i et historisk og nutidigt perspektiv, har haft hovedansvaret for familielivet og den private sfære, Wahl et al. skriver eg. om at kvinderne traditionelt set har haft ansvaret for hjemmet, mens mændene har stået for det udenforstående, og kobler endvidere dette til kønsstrukturer i organisationer, som ofte tegner sig som en magtrelation, hvor kvinderne står for serviceområderne, mens mændene ofte sidder med magtpositioner (ibid., p:148). I den forbindelse kan vi eventuelt notere, at det er kvindernes muligheder at nå toppen, der mindskes. Dette kan dermed altså være mulige forklaringer for, hvorfor (køns)strukturen på Migrationsverket i Malmö ser ud som den gør.

Omkring det at kvinderne eventuelt har sværere ved at opnå de højere positioner, fremkommer det i interviewene, hvordan ansatte oplever, at det forekommer at mændene i blandt favoriseres. Muligheden for at dette forekommer i praksis, stærkes endvidere af tallene i tabellerne oven, hvor end det også fremgår, at alder har en afgørende betydning (se tabel 1,2 og 4). Ud fra Migrationsverkets mangfaldsplan, skal organisationen kendetegnes af blandt andet lige muligheder uanset eg. køn, etnisk oprindelse og alder (Migrationsverkets mangfaldsplan, 2009, se bilag). Det syntes altså i dette tilfælde at være et tegn på, at der er brister imellem Migrationsverkets ideal om mangfold og den reelle situation, hvad der gælder dette specifikke eksempel og krav. I tilfælde af, at organisationen mislykkes i at give sine ansatte lige muligheder, indebærer det også, at Migrationsverket ikke fuldt ud lever op til mangfaldsplanens mål nummer to, som beskrevet inden indebærer, at alle ansatte skal værdsættes ud fra et mangfoldsperspektiv. Dog skal det nævnes, at i samtalerne med samtlige fire informanter, forekom der en meget positiv opfattelse af, at man føler sig accepteret samt tryk ved at være den man er på arbejdspladsen blandt sine kollegaer. En af informanterne udtrykker det således: *"...det som sagt sitter lite i våra väggar det här med...alltså den här acceptansen för mangfald, den måste ju finnas. Om den inte gör det så blir det väldigt svårt att trivas på en arbetsplats."* (interview, Migrationsverket, Malmö 091209).

Generelt mente samtlige informanter at der findes en mangfold på organisationen, og at det påvirker arbejdet positivt. Gennem samtalerne fremkom der dog en antydning til et negativt aspekt af mangfold. Denne antydning bar i sig, at det at have ulige kulturelle baggrunde samlet på et sted, kan have en negativ aspekt, da folk iblandt bærer med sig kulturelle forestillinger om eg. alders- og kønsordninger, som ikke helt stemmer overens med Migrationsverkets mangfoldstänkande. I henhold til Christensen et al. kan man belyse disse kulturelle forestillinger som holdninger, der påvirker organisationen i form af uformelle normer. De skriver endvidere, at ulige demografiske baggrunde, så som alder, køn, etnisk og geografisk baggrund kan få en direkte effekt på organisationskulturen (Christensen et al., 2005, p:66). Som sagt kan dette både have negative og positive konsekvenser for den rådende kultur på en organisation, vores opfattelse gennem interviewererne med de ansatte på Migrationsverket i Malmö, var dog, at det frem for alt har en positiv eftervirkning.

Mångfaldsplanens tredje mål, indebærer at Migrationsverket skal ses som en attraktiv arbejdsplads for folk med ulige baggrunde og erfaringer, for såvel kvindelige som mandlige ansøgere. Samtlige informanter er enige om, at værket er en attraktiv arbejdsplads, og at det afspejler sig de ansattes ulige baggrunde i form fremmes sprog og etnicitet, og i mindre grad af køn og alder. Sidst nævnte fremgår tydeligt i tabellerne (se tabel 1-5). Alle fire informanter tegnede altså et billede af, at Migrationsverket har en organisationskultur, som er meget positivt påvirket af mangfoldstänket. Med teoretisk afsæt i Christensens refleksioner omkring mytperspektivet, kan man eventuelt betegne dette som en etableret myte snarere end en sandhed, altså et ideal hellere end en realitet (Christensen et al., 2005, p:76). I den forbindelse bliver det endvidere i den forbindelse muligt for os, at betragte værket's Mångfaldsplan fra et kritisk perspektiv, i den forstand at vi ikke tager det for givet at det er en etableret sandhed.

I forbindelse med Migrationsverkets ambition om at fremstå som en attraktiv arbejdsplads for alle, har de nedsat nogle retningslinjer for at det skal være mulighed for ansatte at kombinere arbejdet med forældreskab og privatliv (Migrationsverkets mångfaldsplan, 2009, se bilag). Det fremgår af interviewerne, at det ikke er problematisk at kombinere familielivet med arbejdslivet på Migrationsverket. Det fremgår dog også, at værket har konkrete mål for hvor mange cases de skal behandle pr. år, disse mål er ifølge informanterne meget ambitiøse, og nogen mener til og med at de er umulige at opnå. Hvad det gælder beslutsfattere og handläggare, får de tildelt et vist antal cases, som de skal klare at behandle indenfor et vist tidsrum, dette kan ifølge dem medføre stres og en hel del overtid på arbejdet. På trods af dette, var der ingen informant som hentydede til, at det var et problem at få privatlivet og arbejdslivet at balancere. Dertil gav de os en opfattelse af, at der er en accept for at de ansatte, som på grund af privatliv eller familieliv behøver at have et reduceret ansvarsområde eller reduceret arbejde, samt for dem der ønsker orlov fra arbejdet, dette enten i forbindelse med andet arbejde eller forældreorlov.

I forhold til Wahls et al. teorier om modstand, kan vi med henblik på interviewerne få den opfatning, at der i stort ikke forekommer nogen aktiv eller passiv modstand tilønsket om at mångfaldsplanen følges i praksis.

Med henblik på den tretrins model, som Mlekov et al. løfter frem, anser vi at Migrationsverket i det store hele mest ligner idealet om en mångkulturel organisation (Mlekov et al., 2007, kap:2). Dette begrundes vi med, at personalesammensætningen ifølge informanterne er en ganske mångfaldig gruppe hvad det gælder etnicitet, dog har vi ikke nogle tal eller statistik at henvise til i denne sammenhæng. Hvad det gælder mångfald i køn og aldersrepræsentationen, findes tydelige brister. Dette fremgår såvel i tabellerne som i interviewerne. Et andet kriterium for at kategoriseres som mångkulturel organisation, er ifølge Mlekov et al., at organisationens kultur skal få de ansatte til at føle sig accepterede og værdsatte ud fra et mångfaldsperspektiv. Baseret på interviewerne, syntes dette at lykkes for Migrationsverkets kontor i Malmö som arbejdsgivere og plads. Der findes dog brister frem for alt mht. køn og alder, hvilket medfører at der kan drages paralleller til hvordan den pluralistiske organisationskultur i denne sammenhæng beskrives. Dermed har organisationen flest lighedsdrag med den

multikulturelle idealet, men har fremdeles drag fra den pluralistiske organisationskultur.

## 6 Konklusion

Med dette studie har vi undersøgt hvordan en offentlige organisationer efterfølger den lovgivning omkring ligestilling, som angives i den svenske diskrimineringslag SFS 2008:567. Vores case var Migrationsverkets kontor i Malmö. Gennem interviewer, og en mindre samling statistik, har vi undersøgt hvordan organisationen lever op til sin mangfaldsplan, som endvidere inkluderer deres ligestillingsplan. Vi fandt med vores studie, at på trods af at Migrationsverket i sin helhed kan betegnes som en organisation af mangfold, at der er en del brister omkring organisationens ligestilling mellem mænd og kvinder. Dermed kan man sige, at regeringens ambitioner om et ligestillet arbejdsmiljø, i dette tilfælde ikke fuldt ud opfyldes af Migrationsverket. Endvidere kan det konkluderes at de ikke lever fuldt ud op til deres egne satte mål i form af mangfaldsplanen. Bristen gælder frem for alt fordelingen af chefpositionerne, der som vist var dominerede af mænd med 62,5- 75%. Dette fremkommer på trods af, at de ellers er underrepræsenterede i organisationen med 37% af samtlige ansatte.

Vi anser videre, at Migrationsverket i Malmö hovedsageligt kan benævnes som hvad Mlekov et al. kalder en mångkulturel organisation, altså en organisation som bl.a. har en høj accept for mangfold blandt de ansatte. Dog anser vi også, at Migrationsverket har drag af den, af forfatterne nævnte, pluralistiske organisationskultur, som bl.a. bærer præg af at magten bibeholdes af dem der traditionelt set har været indehavere af den, hvilket oftest gælder mændene.

Afslutningsvis kan man sige, at Migrationsverket mangfaldsplan kan synes at fremstå som et ideal når det gælder ligestilling og mangfold i offentlige organisationer, men også at den faktiske situation ikke fuldt ud lever op til de opsatte mål og ambitioner.

## 7 Perspektivering

Som beskrevet flere gange, har der i dette studie ikke været vores formål på noget tidspunkt at generalisere. Hensigten har været at opnå en forståelse af de formelle og uformelle strukturer omkring mangfold og ligestilling i den specifikke case, som var Migrationsverket i Malmö. Endvidere har vi gjort en bestræbelse på at gennemføre et så objektivt studie som muligt, med den intention at mønstret for studiet kan genanvendes og appliceres på andre lignende organisationer og virksomheder. I et langsigtet perspektiv, er vores ønske, at den problematik vi her har belyst, skal øge bevidstheden hos ansatte på organisationer omkring problemområdet, samt forhåbentlig dermed vække en interesse for at bidrage til en positiv forandring når det gælder ligestilling og mangfold på arbejdspladser.

I en eventuel videre udvikling af studiet, anser vi at det ville være væsentligt at arbejde med det tidligere nævnte begreb *intersektionalitet*, som vi i denne sammenhæng valgte at afgrænse os fra. I et sådant studie, ville det blive muligt at sætte de ulige personlige distinktioner i fokus, at fremhæve differenserne som magt-assymetrier, samt at analysere og reflektere omkring disse med et postkolonialteoretisk perspektiv.

## 8 Referencer

### 8.1 Litteratur

- Christensen, Tom – Læg Reid, Per – Roness, Paul, G. – Røvik, Kjell, A., 2005. *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena, 2006. *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena, 2007. *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Upplaga 3. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Fog, Jette, 2001. *Med samtalen som utgångspunkt – det kvalitativa forskningsintervjuet*. Viborg: Akademisk Forlag.
- Gonäs, Lena – Lindgren, Gerd – Bildt, Carina, 2001. *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kvale, Steinar, 2000. *Interview – en introduktion til det kvalitativa forskningsintervjuet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lantz, Annika, 2002. *Intervjumetodik. Den professionellt genomförda intervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, Lennart, 2009. *Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, Lennart, 2007. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Lund: Studentlitteratur.
- Mlekov, Katarina – Widell, Gill, 2007. *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.
- Roth, Ann-Katrine, 2006. *Mångfaldsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Whal, Anna – Holgersson, Charlotte – Höök, Pia – Linghag, Sophie, 2008. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

## 8.2 Internetkilder

Regeringens hjemmeside 1, 050110.

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>

Regeringens hjemmeside 2, 050110.

<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/111986>

Migrationsverkets hjemmeside 1, 061209.

<http://www.migrationsverket.se/info/208.html>

Migrationsverkets hjemmeside 2, 061209.

<http://www.migrationsverket.se/info/203.html>

Migrationsverkets hjemmeside 3, 061209.

<http://www.migrationsverket.se/info/202.html>

Migrationsverkets hjemmeside 4, 050110.

<http://www.migrationsverket.se/info/440.html>

Nationalencyklopedins hjemmeside, 171209.

<http://ne.se.ludwig.lub.lu.se/kort/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>



# 9 Bilag

## Intervjufrågor

### Frågor till anställda på Migrationsverkets kontor i Malmö

#### 1. Introducerande frågor

- Vilken är din yrkestitel?
- Vilka är dina specifika arbetsuppgifter?
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Vad har du för utbildning?

#### 2. Allmänna frågor om organisationen

- Hur skulle du vilja beskriva arbetsmiljön på din arbetsplats?
- Upplever du att det finns en mångfald av anställda på din arbetsplats? Om ja, anser du att mångfalden påverkar arbetsmiljön i organisationen? Om ja, på vilket sätt?
- Upplever du att alla anställda på arbetsplatsen är fullt medvetna om organisationens Mångfaldsplan, samt arbetar utifrån denna?
- Anser du att Migrationsverkets Mångfaldsplan präglar arbetet och miljön på arbetsplatsen? Om ja, ge exempel.
- Vilka faktorer anser du är nödvändiga då Mångfaldsplanen skall efterföljas i praktiken på arbetsplatsen?
- Anser du att Migrationsverket är en attraktiv arbetsplats?

#### 3. Frågor med mer privat prägel

- På vilket sätt tillämpar du Mångfaldsplanen i din vardag?
- Har du någon gång upplevt att det i praktiken kan vara svårt att fullt ut följa Mångfaldsplanen, samt leva upp till dess satta mål? Om ja, ge exempel.
- Har du någon gång upplevt att någon eller flera av dina arbetskollaboranter inte aktivt arbetat för att följa Mångfaldsplanen?

- Har du någon gång upplevt att det funnits direkt motstånd till att Mångfaldsplanen efterföljs?
- Vad fungerar mer bra, samt mindre bra med Mångfaldsplanen enligt dig?
- Känner du dig trygg i att fullt ut våga vara den du är på din arbetsplats?
- Känner du att dina arbetskamrater accepterar dig för den du är?
- Anser du att arbetsmiljön på din arbetsplats är så pass öppen att du kan tala om ditt privatliv, t.ex. dina känslor, åsikter, trosuppfattning, sexuella läggning osv?
- Har det någon gång hänt att du känt dig särbehandlad (positivt eller negativt) på grund av t.ex. ditt kön, ålder, sexuella läggning, etniska tillhörighet, trosuppfattning osv?
- Har du någon gång sett eller upplevt att någon eller några av dina arbetskamrater blivit särbehandlad på grund av t.ex. någon av ovanstående faktorer?
- Avlutningsvis, anser du att Mångfaldsplanen har en avgörande funktion för en fungerande arbetsmiljö på Migrationsverket? Är Mångfaldsplanen nödvändig?

# Plan för mångfaldsarbete vid Migrationsverket 2009

- inkluderat jämställdhetsplan för år 2009

Kristina Håkansson  
Karin Lyckner  
Verksamhetsområde personal

<b>Bakgrund .....</b>	<b>34</b>
<b>Omfattning och syfte .....</b>	<b>34</b>
<b>Definitioner .....</b>	<b>34</b>
<b>Mål.....</b>	<b>35</b>
<b>Områden .....</b>	<b>35</b>
Arbetsförhållanden.....	35
Arbete, privatliv och föräldraskap .....	36
Rekrytering .....	36
Kompetensutveckling .....	36
Lönefrågor .....	36
<b>Aktiviteter.....</b>	<b>36</b>
<b>Ansvar .....</b>	<b>37</b>
<b>Kommunikation .....</b>	<b>38</b>
<b>Styrande lagar och regelverk.....</b>	<b>38</b>

Nedanstående plan är fastställd av Generaldirektören den 17 februari 2009, GD protokoll nr 12/2009.

## **Bakgrund**

Plan för mångfaldsarbete vid Migrationsverket 2008-2009, hädanefter kallad Mångfaldsplanen, är tillsammans med myndighetens Arbetsmiljöplan och Antidiskrimineringsstrategier grunden för Migrationsverkets mångfaldsarbete.

Mångfaldsplanen är även Migrationsverkets jämställdhetsplan i enlighet med Diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap. § 13.

Mångfaldsplanen ses över årligen och justeras vid behov.

## **Omfattning och syfte**

Denna plan behandlar diskrimineringsgrunderna kön och könsidentitet, etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och ålder, samt fokuserar enbart på Migrationsverket som arbetsgivare. Av dokumentet ” Antidiskrimineringsstrategi för Migrationsverket” framgår hur Migrationsverket i övrigt arbetar med frågor som rör antidiskriminering.

Syftet med planen är att styra, stödja, utveckla och följa upp mångfaldsarbetet för att kunna uppfylla de krav som lagen ställer på oss som myndighet och arbetsgivare, samt att Migrationsverket ska utveckla verksamheten ytterligare. Genom ett aktivt mångfaldsarbete blir Migrationsverket en mer attraktiv arbetsplats.

## **Definitioner**

Med mångfald avses en blandning av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter.

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, ras, nationell bakgrund eller etniskt ursprung (Diskrimineringslag 2008:567).

Med sexuell läggning avses hetero-, homo- och bisexuell läggning (Diskrimineringslag 2008:567).

Med könsidentitet avses en persons självupplevda könstillhörighet, som kan skilja sig från biologiskt och socialt kön. Exempel är transpersoners sätt att förhålla sig till sitt kön (Diskrimineringslag 2008:567).

Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (Diskrimineringslag 2008:567).

Med diskriminering avses särbehandling som inte kan anses sakligt motiverad. Det har ingen betydelse om avsikten varit att diskriminera eller inte. Direkt

diskriminering kan tydligt kopplas till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Indirekt diskriminering handlar om att agera på ett sätt som förefaller neutralt, men där man i praktiken missgynnar någon på grund av skäl som enligt lag är en diskrimineringsgrund.

Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Exempel kan vara förtal, förlöjligande, undanhållande av information eller utfrysning.

## **Mål**

Medarbetarna ska anse att Migrationsverket är en ickediskriminerande arbetsplats.

Medarbetarna ska anse att Migrationsverket värdesätter medarbetarnas olikheter ur ett mångfaldsperspektiv.

Kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund som söker arbete ska se Migrationsverket som ett attraktivt alternativ.

Mångfaldsarbetet på Migrationsverket ska kännetecknas av lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Detta skapar en god arbetsmiljö och förutsättningar för en saklig bedömning vid nyrekrytering och internrörlighet oavsett bakgrundsfaktorer som kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder och ålder.

## **Områden**

För att nå målen ska Migrationsverket arbeta inom följande områden: arbetsförhållanden, arbete, privatliv och föräldraskap, rekrytering, kompetensutveckling och lönefrågor.

### *Arbetsförhållanden*

Arbetsförhållandena ska utformas så att de främjar hållbar hälsa för alla oavsett ålder och bakgrund. Arbetsklimatet ska vara tillåtande så att medarbetarna kan tala öppet om sina personliga förhållanden t.ex. avseende tro och sexuell läggning. Alla ska ta ansvar för att det inte förekommer någon form av diskriminering eller trakasserier av anställda, arbetskamrater eller arbetssökande.

Om någon anser sig vara diskriminerad, utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserad, ska en anmälan göras och denna ska utredas skyndsamt.

I bilaga 1, ”Program för handläggning av anmälningar om trakasserier och diskriminering”, framgår hur anmälan ska utredas.

Samtliga enheter ska bedriva ett aktivt och medvetet mångfaldsarbete. Det ska finnas möjlighet att utöva religion eller trosuppfattning i pauser (se Arbetstidslagen 1982:673) och genom uttag av ledighet. Verkets arbetsplatser ska utformas efter behov så att en arbetssökande med funktionshinder ska kunna anställas och att personal som får en nedsatt funktionsförmåga ska kunna utföra sitt arbete.

#### *Arbete, privatliv och föräldraskap*

Det ska gå att förena arbete med privatliv och föräldraskap. Medarbetarna ska kunna vara föräldralediga med bibehållna möjligheter till karriär- och löneutveckling.

#### *Rekrytering*

Migrationsverket ska sträva efter en bred åldersstruktur som medger en successiv kompetensväxling. Varje enhet ska sträva efter en god personalsammansättning och en mångfald i kön, bakgrund och ålder. En jämn fördelning (45 till 55%) ska eftersträvas vid Migrationsverket mellan kvinnor och män inom alla arbeten och på alla befattningsnivåer. Inför varje rekrytering ska en kravspecifikation upprättas för att säkerställa att kraven på förtjänst, skicklighet och personlig lämplighet uppfylls.

Förfarandet vid en anställningsintervju ska vara ickediskriminerande. Rekryteringsarbetet ska vara organiserat för att verkställa ett aktivt mångfaldsarbete, t.ex. genom att öka möjligheterna att anställa personer av underrepresenterat kön eller åldersgrupp. Även vid intern rekrytering till projekt samt vid övriga gruppssammansättningar ska urval göras på sakliga grunder, med hänsyn tagen till mångfaldsaspekten.

#### *Kompetensutveckling*

Medarbetarna ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet och karriärmöjligheter oavsett kön, bakgrund, ålder, sexuell läggning och funktionshinder.

#### *Lönefrågor*

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor ska förekomma mellan medarbetare som bedöms utföra lika eller likvärdigt arbete.

#### **Aktiviteter**

Mångfaldsmålen når vi genom:

ett systematiskt arbete där lagar och regler utgör en bas för ständiga förbättringar. att chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för allas lika rättigheter och möjligheter.

Cheferna ansvarar för det aktiva mångfaldsarbetet och för att medarbetarna har kunskap om mångfaldsplanen. Utgångspunkter för arbetet är den faktiska situationen på enheten, krav som preciseras i lagstiftning samt verksamhetsgemensamma mål som redovisas i denna plan och i verkets verksamhetsplan.

Samtliga aktiviteter som bedrivs på enhets-, verksamhetsområdes- och verksamnivå ska vara kopplade till målen i mångfaldsplanen. Aktiviteterna ska vara handlingsinriktade – de ska tala om vad man ska göra. De ska vara tidsplanerade. Det ska anges vem eller vilka som är ansvariga för att varje aktivitet genomförs.

Migrationsverket genomför vart tredje år en analys av löneskillnader mellan män och kvinnor. Vid lönekartläggningen 2007 identifierades 97 olika arbeten, inom 23 av dessa var kvinnornas medellön lägre än männens. Löneskillnaderna kan förklaras av omvärldsfaktorer (t.ex. ort och marknad) och skillnader i erfarenhet samt utifrån våra lönekriterier. Inom ett arbete hittades oförklarliga löneskillnader vilket resulterade i att lönen för två kvinnor justerades. De skillnader som upptäcktes vad gäller lönespridningen är små eller kan förklaras av enstaka personers löner. Vi såg inget i analysen som tyder på att arbetsgivaren inte uppmärksammar skillnader i skicklighet och prestation bland kvinnorna. Vi hittade inte heller något som tydde på att kvinnodominerade arbeten värderas lägre än andra likvärdiga arbeten.

### **Ansvar**

Generaldirektören har som myndighetschef det övergripande ansvaret för att Migrationsverket bedriver ett målinriktat mångfaldsarbete och för att diskriminering inte förekommer. För att myndighetens mål ska uppfyllas krävs åtgärder på samtliga nivåer i organisationen.

Alla chefer ansvarar för efterlevnad och genomförande av det praktiska mångfaldsarbetet och antidiskrimineringsarbetet.

Alla medarbetare har ett ansvar för att bemöta varandra med respekt och förverkliga en jämlik och fördomsfri arbetsplats. Medarbetarna har dessutom ansvar för att göra arbetsgivaren uppmärksam på om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen.

Arbetstagarorganisationerna ansvarar för att i samverkan med arbetsgivaren på alla nivåer bidra i det aktiva mångfaldsarbetet.

Personalfunktionen utgör stöd till cheferna i deras arbete samt ansvarar för:  
att det finns en mångfaldsplan som justeras vid behov  
att det finns ett program för handläggning av anmälningar om trakasserier och diskriminering  
att det vart tredje år genomförs en lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

att verkets chefer har kunskap om diskrimineringslagen samt metoder och verktyg för att rekrytera ur ett mångfaldsperspektiv  
att följa upp det aktiva mångfaldsarbetet.

### **Kommunikation**

Samtliga medarbetare ska känna till Migrationsverkets mångfaldsplan. Den ska också vara tillgänglig för övriga intresserade. Planen ska vara publicerad på Migrationsverkets intranät, i personalhandboken samt på den officiella hemsidan. Mångfaldsplanen ska dessutom årligen kommuniceras på lednings-, chefs- och samverkansmöten samt arbetsplatsträffar.

### **Styrande lagar och regelverk**

Den lagstiftning och det regelverk som ligger till grund för Migrationsverkets mångfaldsplan och strategiska mångfaldsarbete är bl. a. :

Diskrimineringslag (2008:567)

Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen

Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

Arbetstidslag (1982:673)