

En plan för rättvisa

En studie om jämställdhet och mångfald i Lunds kommun

Abstract

This essay investigates how issues about gender equality and diversity are understood in local government. The study is conducted in the municipality of Lund and is based on material such as equal opportunities programs and multiplicity plans. The author uses intersectionality theory to explore if these questions are seen as separated or interacted with each other. By using discourse analysis five different themes are found in the material. The themes are “What do the words gender equality and diversity really mean?”, “A question about equity”, “A question about profitability”, “The citizen perspective”, “Intersectionality”, “Gender equality and diversity – a question of priority?”.

The results show that the word diversity is understood differently in the programs and plans. Diversity is associated with equity and profitability meanwhile gender equality is seen from a equity perspective. Many of the programs are referring to laws that don't exist anymore, which can question the priority. The plans and programs does not include an intersectional understanding of discrimination.

Nyckelord: Jämställdhet, Mångfald, Intersektionalitet, Diskursanalys, Policydokument, Lunds kommun.

Antal ord: 8572

Innehållsförteckning

1	Introduktion	1
1.1	Problemområde.....	1
1.2	Syfte & frågeställning.....	2
1.3	Avgränsning & material	3
2	Bakgrund	5
2.1	Jämställdhet i Sverige.....	5
2.2	Mångfald i Sverige	6
2.3	Tidigare forskning	6
2.3.1	Drivkrafter bakom jämställdhet och mångfald.....	7
2.3.2	Genus & genusordningen	8
3	Metod & teori	10
3.1	Diskursanalys.....	10
3.2	Intervju.....	12
3.3	Intersektionalitet	12
3.4	Postkolonialism	13
4	Policydokumenten.....	15
4.1	Jämställdhetspolicy.....	15
4.2	Mångfaldsplan	16
4.3	Medarbetarpolicy.....	16
4.4	Förvaltningarnas planer	16
5	Analys.....	17
5.1	Vad är jämställdhet och mångfald?	17
5.2	En fråga om rättvisa.....	18
5.3	En fråga om lönsamhet	19
5.4	Medborgarperspektivet.....	20
5.5	Intersektionellt tänkande.....	21
5.6	Jämställdhet och mångfald - en prioriterad fråga?	22

6	Slutsats & diskussion	24
6.1	Framtida forskning	26
7	Referenser	27
8	Bilaga.....	30
8.1	Intervjumall	30

1 Introduktion

Den svenska befolkningen består av kvinnor och män med olika bakgrunder, både social och etniskt. Den utgörs av människor i alla åldrar med olika sexuella läggningar, funktionshinder osv. Den offentliga sektorn har ett ansvar och bör vara ett föredöme i strävan efter jämställdhet och mångfald.

Policydokument för jämställdhet och mångfald finns på många arbetsplatser, men vad innehåller de och vad är deras funktion? Är det bara ett papper som finns för att lagen kräver det eller har de en viktig roll för arbetet med jämställdhet och mångfald?

Utgångspunkten för mitt arbete har kretsat kring hur jämställdhet och mångfaldsfrågor tar sig uttryck inom offentlig verksamhet. Jag har inspirerats av det intersektionella perspektivet som menar att maktstrukturer samverkar och därmed kan ett jämställdhetsarbete inte enbart utgå ifrån kön då andra faktorer som etnicitet även påverkar.

1.1 Problemområde

Den första januari 2009 fick Sverige en ny diskrimineringslag som förbjuder diskriminering grundat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Lagen innehåller även krav på att arbetsgivare med minst 25 anställda måste upprätta en jämställdhetsplan som skall redovisa vilka åtgärder som behöver genomföras samt vilka åtgärder som planeras att påbörjas eller genomföras under det kommande året (2008:567). Kravet på jämställdhetsplan har funnits sedan 1991 och reglerades tidigare av jämställdhetslagen (1991:433)

Man kan nog säga att jämställdhetsarbetet har fått en ganska självklar plats på många arbetsplatser och kanske framförallt inom all offentlig förvaltning. Längre har kvinnans underordning uppmärksammats och Sverige brukar stoltsera med sina framgångar mot ett jämställt samhälle och många har kanske uppfattningen att vi redan uppnått det.

Jämställdhetsdebatten och genusforskningen i Sverige har länge fokuserat på kvinnans underordnande ställning gentemot mannen. Synen på kvinnor har varit relativt ensidig då utgångspunkten har varit i kvinnor som en homogen grupp. Med detta synsätt skapas en dikotomi mellan manligt och kvinnligt, där kategorierna byggs på den kvinnliga och manliga normen och därmed riskerar de personer som faller utanför normen att exkluderas från jämställdhetsfrågor. På samma sätt kan mångfaldsfrågor kritiseras för att inte ha ett könsperspektiv. de los

Reyes skriver att invandrare länge har definierats som män och invandrarkvinnornas roll därmed kommit i skymundan. Etnicitet har länge varit något icke förekommande i diskussionen av kvinnofrågor. Istället har fokus legat på den svenska kvinnan och hennes underordning (de los Reyes 2004 s. 190-193). Langvasbråten beskriver hur synen på jämställdhet ser ut i Sverige utifrån policydokument och handlingsplaner. Hon konstaterar att könsmaktsordningen och de förtryckande strukturer som den skapar är i fokus i diskussioner. Synen på kvinnans ställning i samhället är att hon är underordnad mannen och detta problematiseras inte vidare. Denna makthierarki diskuteras inte i relation till andra faktorer som klass, etnicitet och ålder utan kvinnor buntas ihop till en grupp som står under den manliga gruppen i hierarkin (Langvasbråten 2008 s. 32-52).

Problematiken med att bara se motsättningarna mellan män och kvinnor är att maktrelationer mellan kvinnor osynliggörs. Jämställdhetsarbete på en arbetsplats med målet att överbygga den manliga dominansen och kvinnors underordning riskerar att rikta sig till enbart etniskt svenska kvinnor och mångfaldsarbete med en ambition att förbättra möjligheterna för icke-svenskt födda personer riskerar att utgå från en manlig norm. Att inte problematisera dessa kategorier kan verka exkluderande för exempelvis grupper som invandrarkvinnor. Personer som har en tillhörighet i både gruppen kvinnor och etnisk minoritet riskerar att hamna under vad man kallar ”dubbelt förtryck” vilket idag ofta förblir osynligt då jämställdhetsdiskursen har en omedveten avgränsning som medför att inte alla människor inkluderas. Det idag dominerande synsättet på jämställdhet likställer kvinnor med svenska vita kvinnor och tar utgångspunkt i svenska kvinnors problem (de los Reyes & Molina & Mulinari 2005 s. 22-26).

Kanske var detta synsätt mindre problematiskt innan invandringen till Sverige började ta fart, men idag har vi ett mångkulturellt samhälle och att bevara dessa synsätt på jämställdhet och mångfald kan skapa strukturer som förtrycker och osynliggör vissa grupper (de los Reyes & Molina & Mulinari 2005 s. 22-25).

1.2 Syfte & frågeställning

Mitt syfte med denna uppsats är att ta reda på hur en offentlig förvaltning ser på jämställdhet och mångfald. Jag har avgränsat mig till att se hur dessa begrepp förstås inom Lunds kommun. Jämställdhet och mångfald är inte entydiga begrepp, utan de värden som de representerar beror på avsändaren. Jag vill se vilka rådande föreställningar det finns runt dessa begrepp och sedan utifrån ett intersektionellt perspektiv problematisera detta synsätt. Genom att använda mig av detta perspektiv vill jag undersöka om det finns någon samverkan mellan jämställdhets- och mångfaldsplaner och vad ett intersektionellt perspektiv på dessa frågor skulle innebära.

Mina frågeställningar är:

- Hur ser Lunds kommun på jämställdhet och mångfald?
- Utifrån ett intersektionellt perspektiv: Är jämställdhets- och mångfaldsfrågor integrerade med varandra?

1.3 Avgränsning & material

Denna uppsats bygger på frågan om hur svenska kommuner ser på jämställdhet och mångfald samt om och hur man i arbetet låter dessa frågor samverka. Att jag valde Lunds kommun beror främst på praktiska skäl, främst geografisk närhet då det är den kommun jag själv bor i. Som material har jag valt att använda mig av de övergripande policydokumenten för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i kommunen vilka är *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003* och *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002*. Som en komplettering till detta har jag även intervjuat en i kommunen anställd person med ansvar för policyfrågor. Jag har valt att inte genomföra fler intervjuer än denna då min tanke har varit att använda material som uttrycker kommunens syn på jämställdhet och mångfald och inte hur arbetet med dessa frågor upplevs av de anställda. Av denna anledning har jag valt att tala med den person som jobbar med dessa frågor och som har kunskap inom området. Att det sedan innan skrivits uppsatser liknande min där intervjuer med personalen varit utgångspunkten är även det en anledning till att jag valt bort att göra fler intervjuer.

Personen jag intervjuat är Helena Aghed och hon jobbar som PA konsult på kommunkontoret inom personalavdelningen på utvecklingsenheterna. En hennes uppgift är att jobba med jämställdhets- och mångfaldsfrågor på en övergripande nivå i kommunen.

För att få en bild av hur Lunds kommun ser på dessa frågor anser jag att det inte räcker med att bara analysera de övergripande policydokumenten. Jag har därför, utöver dessa, gått igenom jämställdhet –och mångfaldsplaner/åtgärdsplaner från de olika förvaltningarna samt *Medarbetarpolicy* för Lunds kommun. Ursprungstanken var att använda mig av samtliga förvaltningars planer, men tyvärr var det bara fem stycken som ville ge ut sina. De dokument som ligger grund för analysen är följande:

- *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003*.
- *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002*.
- *Medarbetarpolicy*, 2010. Lund kommun.
- *Åtgärdsplan för jämställdhet och mångfald 2009-2011*, Vård- och omsorgsförvaltningen.

- *Åtgärdsplan till Jämställdhetspolicyn, 2006. Tekniska Förvaltningen.*
- *Åtgärdsplan 2006-2007 till Mångfaldspolicyn, Tekniska förvaltningen.*
- *Jämställdhetsplan för Utbildningsförvaltningen 2009/2011.*
- *Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Socialförvaltningen 2010-2012.*
- *Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Serviceförvaltningen 2006-2007.*

Att använda mig av policydokument och liknande dokument är intressant utifrån ett medborgarperspektiv. Dokumenten kan alla ta del av (även om vissa måste begäras ut från förvaltningarna) och är invånarnas chans att få kunskap om att och hur jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivs.

En teoretisk avgränsning är gjord då intersektionell teori handlar om samspelet mellan sociokulturella kategorier som kön, klass, etnicitet, sexualitet, ålder osv. I uppsatsen kommer fokus att ligga på samspelet mellan kön och etnicitet därför att det är dessa kategorier som det ägnas mest uppmärksamhet åt i planerna. I teoridelen har jag på grund av detta valt att skriva om postkolonial teori och kommer inte att beröra exempelvis marxistisk teori.

2 Bakgrund

Nedan följer en sammanfattning av jämställdhets- och mångfaldshistoria i Sverige. Därefter presenteras tidigare forskning på området.

2.1 Jämställdhet i Sverige

Under 1960-talet börjar könsrollsdebatten ta fart och begreppet jämställdhet börjar användas för att beteckna förhållandet mellan män och kvinnor. I och med könsrollsdebatten börjar ett annat sätt att tänka om manligt och kvinnligt växa fram och ifrågasättandet av könens skilda roller i samhället blir allt starkare (Furst 1999 s. 11). Under 70-talet domineras diskussionen av patriarkatsteorier med fokus på ett ojämlikt maktförhållande mellan könen där männen är överordnade kvinnorna. Under detta decennium genomförs ett antal reformer för att stärka kvinnans roll bland annat särbeskattningen, föräldraförsäkringen och utbyggnad av barnomsorgen (Furst 1999 s. 15). 1980 kommer en lag om jämställdhet vilken fastslår män och kvinnors lika möjligheter i arbetslivet. I samband med detta inrättas Jämo (Jämställdhetsombudsmannen) med uppgift att se över att lagen följs (Furst 1999 s. 18).

Från 70-talet och framåt blir jämställdhet en etablerad del av politiken. 1972 inrättas jämställdhetsdelegationen, sedan 1976 finns ett statsråd med ansvar för jämställdhetspolitiken och 1982 införs jämställdhetsenheten i regeringskansliet. Varje län har sedan 1995 en jämställdhetsexpert och så gott som alla kommuner har en jämställdhetshandläggare. Vid universitet och högskolor har forskning kring genus blivit allt vanligare och idag är det ett etablerat kunskapsområde som har stort inflytande över jämställdhetspolitiken (Furst s. 20-22). Utvecklingen under de senaste decennierna har lett till att jämställdhetsfrågorna har fått en mer självklar del i både myndigheters och näringslivets arbete (Furst 1999 s. 22).

År 1991 fick vi en jämställdhetslag (1991:433) i Sverige som stadgade att alla arbetsgivare med mer än 10 anställda var tvungna att upprätta en jämställdhetsplan. Denna lag ersattes 2009 av Diskrimineringslagen (2008:567) där kravet på jämställdhetsplan kvarstår, men bara för arbetsgivare med minst 25 stycken anställda.

2.2 Mångfald i Sverige

Mångfaldsbegreppet i Sverige har främst syftat till etnisk mångfald och uppmärksammas först under 1990-talet i och med en förändring av befolkningssammansättningen och framväxten av ett mer mångkulturellt samhälle. Idag utgörs cirka 17 procent av Sveriges befolkning av människor med utländsk härkomst vilket har medfört att frågor om mångfald fått större fokus än innan. (Roth 2004 s. 11).

Mångfaldsbegreppet har länge associerats med etnisk mångfald, men begreppet är bredare än så och innefattar allt som gör en människa unik. Mångfald definieras ofta som etnisk eller kulturell bakgrund, kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, klass, utbildning och så vidare (Nilsson Fägerlind 2004 s. 8).

Diskrimineringsförebyggande lagstiftningar har tidigare varit uppdelade i sju olika lagar; Jämställdhetslagen (1991:433), Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130), Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132), Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133), Lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286), Lagen om förbud mot diskriminering (2003:307), Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (2006:67). Sedan första januari 2009 har Sverige en ny diskrimineringslag som är en sammanslagning av de tidigare lagarna med diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet¹ eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

2.3 Tidigare forskning

Att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet finns på många arbetsplatser är tydligt och detta framgår inte sällan främst i policyplaner som jämställdhets- och mångfaldsplaner. I texten nedan vill jag presentera en del av den tidigare forskning som gjorts om dessa frågor. Jag vill dels visa varför arbetet med dessa frågor är viktigt för offentlig förvaltning och dels tydliggöra de drivkrafter som finns bakom jämställdhets- och mångfaldsfrämjandet.

¹ Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas person som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt uttrycker tillhörighet till ett annat kön. En person som identifierar eller uttrycker sig som exempelvis transvestit skall kunna åberopa diskrimineringsförbud.

2.3.1 Drivkrafter bakom jämställdhet och mångfald

I Sverige har vi en representativ demokrati vilket innebär att riksdagen skall representera folket. Kravet på att de folkvalda ska utgöra en representativ grupp och därmed spegla befolkningssammansättningen blir en central för demokratin. Många forskare menar att riksdagen och kommunens sammansättning påverkar vilka frågor som förs upp på dagordningen, exempel har ett ökat kvinnligt deltagande bidragit till att frågor som barnomsorg, preventivmedel och utbildning för flickor fått uppmärksamhet. Roth menar att ett ökat kvinnligt deltagande i politiken har förändrat den politiska dagordningen och därmed borde ett antagande om att även faktorn etnicitet har betydelse för dagordningen vara rimligt (Roth 2004 s. 20-22). Tjänstemän inom offentlig förvaltning har till uppgift att genomföra de beslut som fattas på högre nivå och därför borde deras bakgrund inte spela någon roll för implementeringen av dessa beslut. Premfors m.fl. ser att detta tankesätt i teorin är möjligt, men att det i verkligheten är ett ideal som är svårt att uppnå. Vem tjänstemannen är påverkar således arbetet i förvaltningen och den verksamhet som vänder sig till medborgarna. (2003 s. 183).

Anne Phillips skriver i sin bok *Närvarons politik* om vilken betydelse identiteten hos politiska representanter har för utfallet. Hon gör en skillnad mellan politiskt deltagande och politisk representation. Hennes slutsats är att alla kan vara politiskt delaktiga och vi kan uppnå ett jämlikt politiskt deltagande, men det garanterar inte en jämlik representation i politiska församlingar. Vem våra folkvalda är har en stor betydelse för att alla grupper i samhället skall få sina intressen bejakade. Vi kan exempelvis välja en vit man med stor kunskap om jämställdhetsfrågor, men hans erfarenheter kommer att forma hans handlande och tänkande. Med detta som utgångspunkt argumenterar Phillips för nödvändigheten med en representation som speglar befolkningen med hänsyn till bland annat kön och etnicitet. Begreppet politisk jämställdhet/jämlikhet borde därför utvidgas i sin betydelse från att syfta till jämställd/jämlik rätt att delta politiskt till att även betyda jämlik rätt att vara politiskt representerad (Phillips 2000 s. 40-50). Phillips teori om närvarons politik syftar främst till folkvalda församlingar, men jag menar att detta även går att applicera på offentlig förvaltning då det är där de politiska besluten genomförs. Jag anser precis som Premfors att tjänstemannens bakgrund har betydelsen för resultatet och därför är frågan om jämlik representation viktigt i hela implementeringskedjan.

Gabriella Nilsson Fägerlind pekar ut fyra huvudområden vilka utgör drivkrafter bakom mångfaldsarbetet. Mångfaldsbegreppet ges här en bred definition och inkluderar faktorer som kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, klass, funktionshinder, sexuell läggning, utbildning osv. Det första området är kompetensförsörjning, vilket handlar om att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och därmed attrahera kompetens från en så stor del av arbetskraften som möjligt. Enligt Nilsson Fägerlind har kompetensförsörjningen gått från att tidigare söka efter specifik kompetens, så som exempelvis kulturkunskap, till att

inrikta sig på att få en större grupp arbetsansökande för att på så sätt hitta den med bäst kompetens. Det andra området är kunder/brukare, vilket för offentlig förvaltning främst handlar om att skapa en trovärdighet och legitimitet hos medborgarna, men även syfta till att tillgodose behov och ibland även att finna nya potentiella affärsidéer. Tredje området är verksamheten och Nilsson Fägerlind menar att många ser fördelar med mer heterogent sammansatta arbetsgrupper då det anses bidra till ökad effektivisering, kvalitet och utvecklingen. Lösningar och problem ses ur många olika perspektiv och beslutsfattande sker på ett bredare underlag. Samhället utgör det sista området och drivkrafterna här kan vara att förbättra verksamhetens image, men även att vilja ta ett samhällsansvar och stå som förebild och därmed driva på arbetet med dessa frågor i resten av samhället. Lagar och regler i sig utgör också en drivkraft (Nilsson Fägerlind 2004 s. 8,18-21).

2.3.2 Genus & genusordningen

Begreppet genus är en översättning av det engelska ordet *gender* och dess innebörd kan likställas med begreppen socialt och kulturellt kön, dock menar Hirdman att genus är att föredra då det fokuserar på de biologiska skillnaderna som finns mellan män och kvinnor som skapade av föreställningar och sociala praktiker. Det är inte biologin i sig som tillskriver kvinnor och mäns dess identiteter utan dessa ses som en social konstruktion (Hirdman 2004 s. 116).

Genussystemet utgör en ordning såväl socialt, ekonomiskt och politiskt med två huvudsakliga principer, vilka är dikotomin manligt och kvinnligt samt hierarkin där mannen ses som norm (Hirdman 2004 s. 117). Hirdman förklarar utifrån begreppet genuskontraktet hur vi lättare kan förstå genusystemet och delar upp det i tre abstraktionsnivåer. Den första utgörs av den kulturella överlagringen där föreställningar om män och kvinnor finns samt relationen dem emellan. Den andra, mer konkreta nivån kallas den sociala integrationsnivån och det är här föreställningarna verkställs och tar sig uttryck i exempelvis arbetsfördelningen mellan könen. På den lägsta nivån, individnivån ser man hur föreställningarna påverkar den enskilda relationen mellan mannen och kvinnan, exempelvis i äktenskapet (2004 s. 120-121).

Genuskontraktet är inget kontrakt i den bemärkelsen att det är något parterna skrivit under på. Det måste istället ses som något osynligt och omedvetet som konkretiseras i relationen mellan män och kvinnor (Hirdman 2004 s. 120-121). Hirdman använder genuskontrakten som en operationalisering av genusystemet och det är genom en förståelse av detta som den kvinnliga underordningen blir synlig. Kontraktet upprätthåller och reproducerar konstruktioner av manligt och kvinnligt och könets förhållningssätt till varandra. De två principerna om dikotomin manligt och kvinnligt samt mannen som norm kan därför ses som två bärande pelare för vidmakthållandet av genusystemet (2004 s. 121). Hirdmans teori om genusystemet har haft ett stort inflytande på genusforskningen och jämställdhetspolitiken i Sverige. I Hirdmans genusystem

står genusbegreppet fritt från påverkan av klass och etnicitet, vilket ur ett intersektionellt perspektiv inte blir helt oproblematiskt (Mulinari 2007 s. 63).

3 Metod & teori

I metod och teori presenteras diskursanalys vilket är uppsatsens metod, men den skall även ses som en teori. Därefter följer en förklaring av intersektionell- och postkolonialteori.

3.1 Diskursanalys

När vi pratar om jämställdhet och mångfald är betydelseerna vi lägger i begreppen inte självklara. Vad jämställdhet innebär för mig behöver nödvändigtvis inte vara din uppfattning. För att undersöka hur jämställdhet och mångfald förstås inom Lunds kommun har jag valt att använda mig av diskursanalysen som metod. Med hjälp av diskursanalys vill jag undersöka vilken syn som finns runt dessa begrepp, alltså vilka föreställningar och uttryck som finns inom de bestämda diskurserna. För att svara på min andra frågeställning kan jag då se om samma föreställningar återfinns i de olika diskurserna och om de samverkar med varandra.

Vad är då en diskurs? Beckman definierar en diskurs som *”ett system för skapandet av en uppsättning utsagor och praktiker som genom att vinna inträde i olika institutioner framstår som mer eller mindre normala”* (2005 s. 90). Diskursen styr vad som ”kan” sägas och vad som ”inte kan” sägas och därmed kan diskursen ses som en reduktion av verkligheten. Genom diskursanalysen kan man se vilka de rådande normerna är och vad konsekvenserna blir av detta. Makt utgör en central del då normen alltid kommer att premieras vilket innebär möjligheter för vissa, men begränsningar för andra (Neumann 2003 s. 141-148).

Diskursanalysen skiljer sig från andra textanalytiska metoder då det ses som både en metod och teori. Utgångspunkten är att verkligheten är en social konstruktion och därmed ansluter sig diskursanalysen till den socialkonstruktivistiska teorin. Språket utgör en central komponent då det ses som konstituerande för verkligheten och inte som ett verktyg för att förmedla den. Språket formar och förändrar därför verkligheten och de identiteter och relationer som den utgörs av (Bergström & Boréus 2005 s. 305). Laclau och Mouffe ser språket som ett teckensystem där uttrycket (engelska signifier) i sig inte har en självklar betydelse utan får sin mening av beteckningen (engelska signified), dvs. föreställningen. Ett tecken består därför av ett uttryck (signifier) och ett innehåll (signified). I politiska diskurser används begreppet element istället för tecken för att framhäva mångtydigheten som finns hos uttryck som exempelvis demokrati, eller i mitt fall jämställdhet och mångfald (Bergström & Boréus 2005 s. 315-316).

Det finns inga fasta ramar för hur en diskursanalys skall genomföras, utan det varierar från fall till fall. Neuman gör ett försök att med tre steg förklara hur det praktiska utförandet av en diskursanalys skulle kunna se ut. Innan analysen kan genomföras poängterar han att forskaren måste ha en viss grad av kulturell kompetens eller som man också kan säga en kunskap om området som skall analyseras. De tre stegen är uppdelade i avgränsning av diskursen, identifiering av diskursens representationer och undersökning av diskursens uppbyggnad. Avgränsning av diskursen kan dels handla om att avgränsa det man vill undersöka, men även om att undersöka vad som talas om i diskursen och hur den avgränsar sig till andra diskurser (Neumann 2003 s. 52-54). Diskurser är inget som existerar i verkligheten utan är snarare skapad av forskaren och representerar det som skall undersökas (Whither Jorgensen & Philips 2000 s. 140).

En diskursanalytikers uppgift är att förstå vilken verklighetsuppfattning som råder inom diskursen. Detta görs genom att identifiera vilka representationer som finns och vilka av dessa som är de mest dominerande, detta utgör det andra steget i analysen. (Neumann 2003 s. 57). Representationer i diskursen fungerar som en samling verklighetskrav och genom att identifiera de representationer som finns synliga i materialet undersöker man med andra ord vilka verklighetsuppfattningar som finns inom diskursen (Neumann 2003 s. 33). Representationer är aldrig fasta/fixa inom diskursen, men ofta ser man att vissa är mer dominerande än andra eller rent ut sagt har en hegemonisk ställning. Det är sällan diskursen utgörs av flera representationer där ingen är av dominerande karaktär. Diskursen kommer alltid att vara politisk trots brist på alternativa representationer, detta på grund av att det alltid kommer att krävas arbete med att upprätthålla representationernas legitimitet och säkra dess maktställning (Neumann 2003 s. 56-57). Diskursens uppbyggnad handlar om representationernas kännetecken, om det finns vissa som är mer bestående än andra. Detta säger något om representationernas förmåga till förändring eller om de snarare anses vara nästintill oföränderliga (Neumann 2003 s. 59).

Diskursanalysen kan med fördel användas när man vill studera makt. Eftersom jag har valt det intersektionella perspektivet för min uppsats och för att det jag vill studera är jämställdhet och mångfald, blir maktfrågor centrala. Makt, som begreppet beskrivs inom diskursanalysen, syftar inte till att en individ utövar makt över en annan grupp individer. Här handlar det istället om normaliseringar av exempelvis vem som har tillträde till diskursen eller vad diskursen ska innefatta. Att jämställdhetsdiskursen syftar till män och kvinnor är ju inte så konstigt, men det intressanta med denna diskurs är hur en viss grupp kvinnor har blivit en norm. I Sverige kan vi kanske prata om den hegemoniska vitheten och hur jämställdhetsdiskursen därför bara innefattar vita kvinnors underordning (Neumann 2003 s. 141-148). Genom en analys av policydokumenten vill jag bland annat försöka svara på vilka tankegångar som är utmärkande, hur man talar om dessa frågor och vilken funktion jämställdhets- och mångfaldsplaner har.

3.2 Intervju

Som komplettering till mitt material intervjuade jag en av de anställda på kommunen med ansvar för policyfrågor där jämställdhet och mångfald ingår. Jag ville intervju en person som är central för arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att få kommunens syn på dessa. Jag har använt mig av informantintervju, då syftet var att undersöka kommunens uppfattningar och föreställningar och inte den här personens egna tankesätt. Vad som är viktigt vid denna typ av intervju är källkritik. Personers lojalitet mot arbetsgivaren kan påverka deras svar (Esaïsson m.fl. 2004 s. 286, 312). Varför endast en intervju har genomförts är av anledningen att jag ville ha ett material huvudsakligen byggt på policydokument såsom jämställdhets- och mångfaldsplaner.

3.3 Intersektionalitet

Intersektionalitetsperspektivet är ett perspektiv vilket inom feminismen ifrågasätter den traditionellt rådande synen på feminism och det uttryck den tar sig i samhället. Det är dock inget perspektiv som tillhör feministisk teori ensamt, utan det är användbart på flera områden. Förespråkare vill visa på hur en hegemonisk feminism har vuxit fram i västvärlden och så även i Sverige och hur denna feminism står sig stark mot andra uppfattningar. Den hegemoniska feminismen man talar om utgår främst från vita medelklasskvinnors erfarenheter, vilka då ses som normen eller det naturliga. Detta har bidragit till att homogenisera kvinnor som grupp och de behov och erfarenheter som blir utgångspunkt för feminismen målas upp som naturligt kvinnliga (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 14-17). Den traditionella feminismen har länge tagit sig an frågor om makt och fokuserat på kvinnans underordnade ställning gentemot mannen. Vad intersektionalitetsperspektivet vill framhäva är maktens komplexitet. För att närmare förstå den måste man vara medveten om dess olika dimensioner och hur makt skapas i synergi med olika maktordningar. Begreppet myntades av Black feminism- rörelsen vilken jobbade för att sammanföra feminism och antirasism för att skapa en ny teoretisk inriktning. Utgångspunkten var att genusfrågor även skulle diskuteras med hänsyn till rasfrågor och detta skulle då vara ett sätt att frångå den traditionella feminismens fokusering på vita kvinnor (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 54-62).

Intersektionalitetsbegreppet menar inte att man ska se olika exkluderingsmekanismer som genus, ras och klass som komponenter isolerade från varandra. De är inte maktordningar som samverkar för att sedan gå skilda vägar, utan skall alltid ses som sammanflätade och ömsesidigt påverkade av varandra (Lykke 2007 s. 134). Lykke ser främst ett problem med intersektionalitetsteorin vilket är svårigheten att inte se en kategori överordnad en annan. Vid en analys där hänsyn tas till genus, klass och ras måste man därför alltid se genus och klass som rasifierade och vice versa (2007 s. 138). För att förstå perspektivet kan det vara till hjälp att applicera det till sin egen person. Tänk på vad som format dig som person och hur det sätter dig i relation till andra människor. Ens position i samhället eller på arbetsplatsen styrs inte enbart av könstillhörighet, det styrs av mycket mer än så (de los Reyes & Mulinari 2005: 40-41). de los Reyes och Mulinari skriver:

Kvinnors fundamentala motsättningar är inte alltid primärt kopplade till kön eftersom kvinnor och män aldrig är bara kvinnor och män i förhållande till makt utan samtidigt är placerade i klass- och rasmässiga hierarkier (2005 s. 41).

Det intersektionella perspektivet styrka anser jag vara att det tar hänsyn till diskrimineringens komplexa karaktär och visar på att det inte alltid är självklart vilken diskrimineringsgrund som skall tillskrivas ett fall. På så sätt kan man med detta synsätt fånga upp de fall som kanske annars skulle ha fallit mellan stolarna.

3.4 Postkolonialism

Det postkoloniala perspektivet tar sig an frågor om makt och ojämlikheter genom att visa på hur koloniseringprocesser skapat en hierarkisk världsbild med västvärlden som norm. Fokus riktas inte på koloniseringen i sig, utan på den naturliga dominans som tillskrivits västvärlden och följderna som detta har skapat (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 62-64). Edward Said menar att det är västvärldens konstruktioner av den så kallade "andra världen" som är det intressanta samt hur dessa konstruktioner och representationer på olika sätt har används för att legitimera och upprätthålla västs kulturella, politiska och ekonomiska dominans (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 64). Said skriver:

[...] den viktigaste komponenten i den europeiska kulturen är just det som gjort denna kultur hegemonisk både inom och utanför Europa, nämligen idén om en europeisk identitet som är överlägsen i förhållande till alla icke-europeiska folk och kulturer (Said 1993 s. 70-71).

Det postkoloniala perspektivet synliggör hur den hierarkiska ordning som skapats genom kolonialmakternas förtryck av andra länder och dess befolkning går att länka till dagens rasism och diskriminering grundad på etnisk bakgrund (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 64-65). Enligt denna teori lever idéerna från kolonialtiden kvar och hyllar det västerländska samhället som ideal och som

överordnat andra samhällen. De maktförhållanden och ojämlikheter som finns idag ses därför utifrån postkolonialism som ett arv från kolonialtiden (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 75).

Det intersektionella perspektivet väver samman postkolonial teori med genusteori för att visa på att dessa maktordningar påverkar varandra (de los Reyes & Mulinari 2005 s. 68).

4 Policydokumenten

Nedan följer en kort introduktion av de gemensamma planerna för jämställdhet och mångfald. Under tiden av mitt uppsatsarbete lade Lunds kommun fram en medarbetarpolicy vilken presenterar kommunens syn på mångfaldsbegreppet. I samfund Helena Aghed har jag valt att använda mig av de gemensamma planerna samt detta policydokument för att få en så riktigt syn på kommunens arbete med frågorna.

Som material har jag även använt mig av jämställdhets –och mångfaldsplaner från fem förvaltningar från Lunds kommun. Dessa förvaltningar är Vård- och omsorgsförvaltningen, Tekniska förvaltningen, Utbildningsförvaltningen, Socialförvaltningen och Serviceförvaltningen.

4.1 Jämställdhetspolicy

I *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun* antagen av kommunfullmäktige den 19 december 2002 redovisas de övergripande mål och åtgärder för jämställdhetsarbetet inom Lunds kommun vilka även skall återfinnas i varje enskild nämnds jämställdhetsplan. Kommunstyrelsen ansvarar för det övergripande jämställdhetsarbetet, medan Personalförvaltningen har uppgifter som utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna. Varje nämnd ansvarar för att de uppsatta åtgärderna genomförs. Inom förvaltningarna är det förvaltningscheferna som har det yttersta ansvaret för att jämställdhetsarbete bedrivs i överensstämmelse med den övergripande jämställdhetspolicyn och uppsatta gemensamma mål. Samtidigt skall varje förvaltning utforma sin plan med hänsyn till egna behov och förutsättningar (*Jämställdhetspolicy 2002* s. 3, 12). Den övergripande jämställdhetspolicyn uppmärksammar nio olika problemområden vilka presenteras med uppsatta mål/åtgärder/ansvar eller åtgärder/ansvar.

4.2 Mångfaldsplan

Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag antogs av kommunfullmäktige den 28 februari 2002 och är ett komplement till lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Mångfaldsplanen tar upp sex olika arbetsområden med handlingsplaner för respektive område. Förvaltningarna ska i den personalpolitiska redovisningen redovisa planerade eller genomförda åtgärder i enlighet med denna plan.

4.3 Medarbetarpolicy

Medarbetarpolicyn blev antagen nu i år och är ett dokument som tar upp de värderingar som skall genomsyra hela kommunen och dess arbete. Policyn tar upp under 6 olika rubriker upp en vision för Lunds kommun där arbete med jämställdhet och mångfaldsfrågor ingår (Medarbetarpolicy 2010, Lunds kommun).

4.4 Förvaltningarnas planer

Förvaltningarnas planer är åtgärdsplaner för jämställdhet och mångfald. De fungerar som ett komplement till de gemensamma planerna med utrymme för åtgärder specifika för den egna förvaltningen. De ska dock upprättas i enlighet med de gemensamma planerna för Lunds kommun. Dokumenten innehåller handlingsplaner för och värderingar om jämställdhet och mångfald.

5 Analys

Nedan följer en analys av de utvalda planerna som behandlar jämställdhet och mångfald. Begreppet mångfald används här med syfte på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder om inget annat anges.

5.1 Vad är jämställdhet och mångfald?

Hur Lunds kommun väljer att definiera jämställdhets- och mångfaldsbegreppet skiljer sig åt beroende på dels vilken förvaltning som formulerar och när formuleringarna är upprättade. Tittar man på de gemensamma planerna, alltså *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003* och *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002* definierar de jämställdhet som en fråga som handlar om att män och kvinnor skall ha lika rättigheter och mångfald syftar till etnisk mångfald. I *Medarbetarpolicy* från 2010, som även det är en gemensam policy för Lunds kommun presenterar man en ny definition av mångfald. Här talar man inte längre bara om etnisk mångfald när begreppet mångfald används:

[...]...alla de egenskaper som gör människor unika. I det komplexa begreppet ingår både likheter och olikheter som kan vara uppenbara och djupgående, kanske till och med omedvetna. Som exempel kan nämnas olikheter vad gäller kön ålder etnisk eller kulturell bakgrund, social tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, familjeförhållanden och utbildning (s. 2)

Helena Aghed beskriver mångfaldsbegreppet som följande:

[...]vi ser mångfald som allting, som alla egenskaper en människa har i princip.

Definitionen av mångfaldsbegreppet blir nu bredare och ganska diffust. Vinsten är att det är svårt att bli anklagad för att ha missat något, men finns det inte en risk att man förlorar diskrimineringsbiten i frågorna? Jämför man de olika definitionerna utgår de första från en tydlig norm som måste överbyggas, den manliga och den svenska. Den nya definitionen radar upp några exempel vilka alla står för normer, men det är de som inte nämns som förmedlar ett förvirrande budskap om vad syftet med mångfald egentligen är. Om mångfald betyder att alla människor ska behandlas lika borde inte mångfaldsarbetet inrikta sig på att främst

uppmärksamma att det finns ganska djupt rotade strukturer som till viss del hindrar vissa grupper från tillträde till arbetsmarknaden?

Trots den breda mångfaldsdefinitionen är det främst etnisk mångfald och kön man fokuserar på i planerna. De övriga kategorierna nämns enbart vid enstaka tillfällen.

Jämställdhetsbegreppet varierar inte i definition, inte mellan förvaltningarna och inte heller över tid. Socialförvaltningens definition är ganska talande för hur begreppet definieras.

Med jämställdhet menas att kvinnor och män skall ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets väsentliga områden; arbete, familj och fritid (2010 s.1).

Det här följer den allmänna uppfattningen om vad jämställdhet är. Kön nämns i många av planerna som en del av mångfaldsbegreppet, men nämns i samma planer med ordet jämställdhet. Detta beror troligen på att det är hårdare lagkrav på jämställdhetsarbetet än vad det är för de andra diskrimineringsgrunderna och därför väljer man att ha kvar jämställdhetsbegreppet (Diskrimineringslagen 2008:567).

Mångfaldsbegreppet har genomgått en förändring över de senaste åren. I de planer som är upprättade mellan 2002- 2007 står mångfald för etnisk mångfald (Tekniska förvaltningen 2006-2007, Serviceförvaltningen 2006-2007, Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002 & Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003). Planer från 2009 och framåt har alla ett bredare perspektiv på mångfald om omfattar alla de diskrimineringsgrunder som nämns i diskrimineringslagen och i vissa fall, som tidigare nämnt, är det även bredare än så. Jag anser att den bredare definitionen, där faktorerna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder alla omnämns, utgör den dominerande föreställningen om vad begreppet innebär

5.2 En fråga om rättvisa

En bit av mångfaldsarbetet handlar om att arbeta mot diskriminering. I *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002* kan man läsa följande:

Lunds kommun tar avstånd från främlingsfientlighet och diskriminering (s. 4).

Orden *främlingsfientlighet* och *diskriminering* kan associeras med demokrati, rätten till en rättvis behandling och människors lika värde. Mångfaldsplanerna, oavsett om de definierar mångfald som etnisk mångfald eller har en bredare tolkning, innehåller alla ett rättviseperspektiv. Exempelvis kan man läsa:

Våra arbetsplatser genomsyras av förståelse och respekt [...] (Medarbetarpolicy 2010 s. 2).

Arbetsplatser skall vara fria från kränkande attityder och särbehandling (Socialförvaltningen 2010 s. 4).

I jämställdhetsplanerna är rättviseperspektivet det dominerande perspektivet. Diskursen bygger på föreställningen att kvinnor har en underordnad ställning gentemot män, därmed blir utgångspunkten för jämställdhetsarbetet genusordningen och dess konsekvenser. Ett exempel på detta synsätt finns utbildningsförvaltningens jämställdhetsplan för 2009/2011:

Jämställdhetsarbetet har till syfte att män och kvinnor behandlas lika [...] i arbetslivet och i samhället och har samma rättigheter och skyldigheter. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika makt och inflytande oavsett kön och kunna ta samma ansvar för barn och familj (s. 1)

I *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun* kan man läsa:

Lika behandling av kvinnor och män är en rättslig grundprincip. Respekten för människors lika värde är också ett grundläggande demokratiskt krav (2003 s. 2).

Här används starka, slagkraftiga ord och man ser jämställdhet som en fråga om demokrati. Alla ska ha samma rättigheter oavsett kön och likabehandling är en självklarhet. Fokus för jämställdhetsfrågan ligger i diskrimineringen av kvinnor och det är där drivkraften bakom jämställdhetsarbetet ligger.

Vad man kan se är att det finns en skillnad mellan hur man talar om diskriminering. I jämställdhetsarbetet är utgångspunkten att kvinnor är diskriminerade, medan sättet att tala etnisk diskriminering är att det inte får förekomma. Man talar inte om att etnisk diskriminering faktiskt sker, man talar om att den kan finnas eller det kan komma att ske, medan diskriminering av kvinnor är en del av den verklighet vi lever i. Ett exempel på detta är:

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på ledande kommunala befattningar [...] (Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003 s. 4).

Medvetna eller omedvetna uppfattningar kan bidra till en fördomsfull attityd gentemot invandrare som söker arbete (Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002 s. 6).

5.3 En fråga om lönsamhet

[...]genom att bygga in etnisk mångfald höjer vi organisationens kompetens och verksamhetens kvalitet (2002 s. 2).

Det här står skrivet i *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag* och är ett av flera exempel på att mångfaldsdiskursen innehåller idéer om mångfald som ”guldgruva” där det bara finns saker att tjäna på. Det är en ”win-win situation” där ingen är förlorare utan det finns en lönsamhet i att tidigare

outnyttjade resurser i form av att kompetens tillvaratas. Vinsten blir en förbättrad verksamhet då människors skilda erfarenheter öppnar upp för att se saker ur ett bredare perspektiv. Det här perspektivet är framförallt framträdande när man pratar om etnisk mångfald, men i de fall där mångfald/etnisk mångfald och jämställdhet behandlas i samma plan hittar man även exempel på detta:

Jämställdhet/mångfald i arbetslivet är i första hand en fråga om att utnyttja de resurser och den kompetens som finns hos kvinnor/män och i sammanhang där det finns mångfald (Socialförvaltningen 2010 s. 1).

I de planer som är renodlade jämställdhetsplaner finns inte alls det här perspektivet med i samma utsträckning. I *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun* hittar jag på ett ställe ett uttryck som kan koppla jämställdhet till en fråga om lönsamhet:

Jämställdhet ska prägla våra arbetsplatser och vår service och därigenom bidra till att skapa goda arbetsförhållanden och bra arbetsresultat i kommunen (2003 s. 2)

Orden *bra arbetsresultat* ger uttryck för att jämställdhet påverkar verksamhetens resultat positivt och att jämställdhet är lönsamt för kommunen. Det är intressant varför jämställdhet inte ses ur detta perspektiv när det finns kompetens att vinna ur det precis som ur etnisk mångfald. Samtidigt kan det ses som att jämställdhet inte behöver förankras i ett lönsamhetsperspektiv för att vinna medhåll och blir därför oberoende ett vinstintresse och mer en fråga om diskriminering. I mångfaldsplanerna ligger fokus på det ”positiva”, tonen i språket är positivt i den bemärkelsen att man lyfter fram förtjänsterna av mångfald och använder sig av positivt laddade ord; kvalitet, resurser osv.

5.4 Medborgarperspektivet

Jag har tidigare i uppsatsen diskuterat jämställdhet och mångfald utifrån ett medborgarperspektiv. Att spegla befolkningssammansättningen är en del av ett demokratiskt åtagande som framförallt åligger all offentlig verksamhet. Utifrån mitt material ser jag att medborgarperspektivet finns med i två något skilda varianter. I intervjun med Helena Aghed frågar jag om Lunds kommun känner ansvar för dessa frågor.

Allting vi gör betalas ju av våra invånare, det är ju skattebetalarna som betalar min lön, varför jag sitter här. Absolut, vi ska vara en förebild som offentlig arbetsgivare. Vi försöker ju vara en attraktiv arbetsgivare på alla sätt vi kan och det här är ett sätt att visa att vi är öppna för alla, ser till alla kompetens.

Det här är ett uttryck för att jämställdhets- och mångfaldsdiskursen inte enbart innefattar de som är anställda inom kommunen utan deras ansvar även omfattar

alla medborgare i kommunen. För det första ska medborgarna kunna ställa krav på att likabehandling är en princip som följs, det är en del av demokratin.

Den andra sidan av medborgarperspektivet handlar de tjänster och service som är till för kommuninvånarna. Att de som arbetar ute i verksamheterna har olika bakgrunder och erfarenheter ökar möjligheten för att tillgodose medborgarnas behov. Helena Aghed säger:

Det är klart man påverkas i sitt arbete av vem man är och det är en egenskap man har också.

Att personalens bakgrund och erfarenheter påverkar den service som når ut till kommuninvånarna var ett synsätt som fanns omnämnt i flera av planerna:

Det gynnar kommunens invånare att både kvinnors och mäns kompetens och erfarenheter tas tillvara (Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003 s. 2).

Kulturell mångfald bland våra anställda utgör en naturlig del i vår verksamhet och ökar våra möjligheter att ge kommunens invånare en god service med hög kvalitet (Mångfaldspolicy för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002 s. 2).

Precis som att politiskt folkvalda församlingar ska vara representativa har jag argumenterat för att samma princip borde gälla för personalsammansättningen i alla offentlig verksamhet och genom hela implementeringskedjan från beslut till genomförande. Citaten ovan visar på är detta synsätt är närvarande i planerna. Som det sistnämnda exemplet uttrycker det så skapar kulturell mångfald god service med hög kvalitet. Det ökar förståelsen för att människor har olika behov och risken för att verksamheten skall utgå enbart från en ”svensk” norm minskar.

Efter att gått igenom alla planerna tycker jag att medborgarperspektivet är väldigt närvarande, men står inte alltid skrivet i klartext. Många av åtgärderna är skrivna för personalen och handlar om allt från lönepolitik och föräldradedighet till att påverka fördomar och attityder och kan i första anblicken ses som enbart personalpolitik. Utgångspunkten för arbetet är att ge medborgarna det bästa möjliga. Att det finns en bra jämställdhets- och mångfaldssyn hos personalen kommer att påverka mötet med kommuninvånarna positivt.

5.5 Intersektionellt tänkande

Vad man kan se är att mångfaldsbegreppet inte enbart syftar till en faktor som etnisk mångfald utan innefattar även exempelvis kön, ålder och sexuell läggning. Huruvida man ser att strukturerna runt dessa samverka och därmed påverkar varandra uttrycks inte i de planer jag studerat med ett undantag. I *Jämställdhetsplan för Utbildningsförvaltningen 2009/2011* närmar man sig ett intersektionellt tänkande:

Jämställdhetsarbetet har till syfte att män och kvinnor behandlas lika- oavsett kön, ålder, etnicitet och/eller sexuell läggning- i samhället och har samma rättigheter och skyldigheter (s. 2).

Här ger man uttryck för att se män och kvinnor som mer än bara ett kön. Det finns flera omständigheter som påverkar vem man är och hur man blir bemött på arbetsplatsen och i samhället.

Att kön tillsammans med andra faktorer som etnicitet och sexuell läggning är en del av kommunens mångfaldsbegrepp säger egentligen ingenting om deras intersektionella tänkande eller brist på det. Trots det väger min tolkning mer mot det sistnämnda. Dels uttrycks det inte några klara intersektionella tankar förutom den ovannämnda och dels behandlas ofta kön separat i de uppställda målen/åtgärderna.

I det komplexa begreppet ingår både likheter och olikheter som kan vara uppenbara och djupgående, kanske till och med omedvetna (2010 s. 2)

Detta är ett utdrag ur Medarbetarpolicy för Lunds kommun som visar att man inte stänger ute ett intersektionellt tänkande helt. Det uttrycker att diskriminering kan ta sig uttryck i många former och kan vara svårt upptäcka, men formulerar inget explicit intersektionalitetsperspektiv. Planerna talar inte om skillnader mellan kvinnor såsom individer av samma kön och det finns inget uttalat genusperspektiv på mångfaldsfrågorna som handlar om etnisk mångfald.

5.6 Jämställdhet och mångfald - en prioriterad fråga?

Vad jag upptäckte när jag analyserade mitt material var att flera av planerna var gjorda för många år sedan. *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag* och *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun* är upprättade 2002 respektive 2003. Det innebär att de är åtta respektive sju år gamla, vilket gör att man måste ifrågasätta frågornas prioritet inom kommunen. Medarbetarpolicyn är från i år, men är inte lika detaljerad som jämställdhetspolicyn och mångfaldsplanen och behandlar mångfaldsfrågan på 13 rader i ett tre-sidigt dokument. Medarbetarpolicyn skall inte ses som en ersättning för de andra dokumenten, snarare som ett komplement.

Av förvaltningarna var det två stycken som inte uppdaterat sina planer sedan 2006 och en av dessa har även inskriven i titeln att den är gällande för 2006-2007. Dokumentet hänvisar till de gamla lagarna *Jämställdhetslagen* (1991: 433) och *Lagen om etnisk diskriminering* (1999:130). Varför man valt att inte uppdatera sina planer går det bara att spekulera i. Dels bryter det mot anvisningarna i

kommunens policydokument och dels indikerar det en låg betydelse hos dokumentet som sådant och i värsta fall även hos sakfrågorna.

De resterande 3 förvaltningarna är alla uppdaterade och har planer gällande för perioden 2009-2012. Alla hänvisar till den nya *Diskrimineringslagen* (2008:567).

Hälften av planerna refererar till gällande lag, den andra hälften till gamla lagar. Diskurserna verkar här vara tvådelade, dels finns den sidan som verkar tycka jämställdhets- och mångfaldsarbetet är viktigt, i alla fall när det kommer till att hålla sig uppdaterad, och dels finns den sidan som inte verkar sätta frågorna speciellt högt upp på dagordningen.

Det finns en politisk korrekthet i diskurserna. Tittar man på språket i planerna är de fulla med värdeladdade ord vilket exemplena jag tidigare skrivit om visar. Man använder orden ”lika behandling”, ”människors lika värde”, ”respekt ” osv. vilket i detta sammanhang blir ganska allmängiltigt och intetsägande. Det är naturligtvis viktigt att redovisa dessa ståndpunkter, men i politiska sammanhang känns de här orden urvattnade. Jag tror man vinner större legitimitet och visar prov på ett större engagemang för jämställdhets- och mångfaldsfrågor om man väljer andra sätt att uttrycka det på.

6 Slutsats & diskussion

Vid analysen av jämställdhets- och mångfaldsdokument från Lunds kommun har jag hittat vissa utmärkande linjer. Utgångspunkten för uppsatsen är att jämställdhet och mångfald är två diskurser, vilket efter en analys nu även är min slutsats. Det är dock inte två diskurser helt skilda från varandra utan de fungerar snarare som överlappande. Mitt undersökningsområde har varit policydokument samt planer upprättade av fem förvaltningar. Jag ville undersöka hur jämställdhet och mångfald tar sig uttryck inom detta bestämda område. Man kan se att diskurserna genomgått en förändring under senare år. Mångfaldsbegreppet har gått från att syfta på etnisk mångfald till att nu inkludera även kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Jämställdhetsbegreppet har inte ändrats i betydelse, men i och med att kön har inkorporerats i mångfaldsbegreppet har sättet att tala om jämställdhet förändrats.

Två av de föreställningarna som finns om jämställdhet och mångfald är de om lönsamhet och rättvisa. Rättviseperspektivet är dominerande i jämställdhetsdiskursen, men är också tydligt i mångfaldsdiskursen. Lönsamhetsperspektivet är dock helt klart mer framstående i mångfaldsplanerna och framförallt när man talade om etnisk mångfald. Jag tror det finns en uppfattning hos kommunen att för att skapa en positiv inställning till etnisk mångfald behövs det en motor och därför lägger man fokus på de positiva vinsterna. Detta synsätt kommer inte till uttryck i lika stor utsträckning i jämställdhetsplanerna utan där ligger fokus på diskrimineringen av kvinnor och likabehandling som princip. Varför väljer man inte att i jämställdhetsplanerna fokusera på den positiva vinsten av jämställdhet? Kvinnor, precis som människor med annan etnisk bakgrund än svensk, har kompetens som idag tenderar till att gå förlorad istället för att tas tillvara. I mångfaldsplanerna där kön ingår som en del av mångfaldsbegreppet finns lönsamhetsperspektivet och jag tror att jämställdhetsfrågan kommer att vinna på att bli förknippad med det positiva vinstintresset. Att uppmärksamma diskrimineringen är naturligtvis viktigt, men jag tror en lagom dos av både lönsamhetsperspektivet och rättviseperspektivet kommer att sätta jämställdhetsfrågan i ett nytt ljus. Dock föreligger det en risk att fokusera allt för mycket på lönsamheten, då jämställdhet och mångfald främst borde handla om alla individers lika rättigheter och möjligheter.

En av utgångspunkterna för uppsatsen är betydelsen av att personalsammansättningen speglar befolkningsunderlaget. Mångfald är en del av vårt samhälle, vilket gör att behoven är olika. Dessa tillgodoses bättre om personalen speglar befolkningssammansättningen. Jag hittade belägg för att detta var en av drivkrafterna bakom mångfaldsarbetet.

En av frågeställningarna i uppsatsen är om jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är integrerade med varandra. Sistnämnda fråga är av stort intresse sett ur ett medborgarperspektiv. För att kunna tillgodose samhällets behov måste man se jämställdhetsfrågor dels från ett genusperspektiv och dels som påverkat av andra maktstrukturer. Detta intersektionella tänkande finns inte med i kommunens syn på jämställdhet och mångfald. Personer med utländskt ursprung ses som offer för strukturer där "svenskhet" utgör normen och detta problematiseras inte vidare. En av frågeställningarna var just om det finns ett intersektionellt perspektiv på dessa frågor, men eftersom jag hittar väldigt få sådana tankegångar finns där inte så mycket för mig att analysera utan jag vill istället diskutera vad ett intersektionellt perspektiv i planerna skulle kunna innebära. Att inte ha detta perspektiv kan innebära att exempelvis kvinnor med utländsk bakgrund, som tillhör både kategorin kön och etnisk minoritet, och därmed faller under vad intersektionalitetsteorin kallar "dubbelt förtryck" exkluderas från en eller båda diskurserna. Det kan också resultera i att hon slits mellan diskurserna och i vissa sammanhang enbart placeras i gruppen som blir diskriminerad på grund av sitt kön. Hon blir vid dessa tillfällen etnicitetslös. Lösningen är att ha ett bredare perspektiv i jämställdhets- och mångfaldsfrågor, där människor inte bara kan tillhöra en kategori och där deras förutsättningar i samhället eller på arbetsplatsen inte bestäms främst av att man är kvinna eller man eller av utländsk härkomst, utan av båda. Det handlar om att anpassa handlingsplanerna för alla och komma bortom de normer som idag råder. Det kan vara så att intersektionalitetstänkandet inte fått genomslag inom den offentliga sfären trots att det inom genusvetenskapen länge varit ett använt perspektiv. Det kan också vara så att planerna skall vara så enkla som möjligt. Ofta är de bara några få sidor långa. Att blanda in teorier som intersektionalitet försvårar för en vanlig människa att greppa vad dessa frågor handlar om. Möjligen finns det någon tankegång om att blir det för krångligt, blir det för ointressant. Det finns kanske en utmaning för genusforskare och personer som jobbar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor att översätta dessa teorier till förståelig text.

Planerna i sig är inte så detaljerade utan deras funktion är nog snarare att på ett kort och koncist sätt återge kommunens sätt att arbeta med mångfald och jämställdhetsfrågor. Vad jag i min slutsats kan konstatera är att det är svårt att utifrån dessa planer tolka hur de ser på frågorna. Det finns en politisk korrekthet som styr vad som får sägas och inte sägas och man kommer inte bakom den i planerna. En av planernas funktion tror jag är att i utåt visa att man jobbar med mångfald och jämställdhet, så att det möjligt för medborgare och myndigheter att kontrollera att frågorna tas upp. Planerna säger dock inte så mycket om hur man ser på frågorna. Detta är problematiskt då det begränsar möjligheten för kommuninvånaren att få kunskaper i frågorna. Att hälften av planerna inte har uppdaterats efter att nya diskrimineringslagen trädde i kraft får mig att undra om planerna i vissa fall bara finns för att lagen kräver så. Samtidigt finns det exempel som visade på motsatsen till detta. Jag har försökt att genom att gå igenom flera olika planer utröna kommunens syn på mångfald och jämställdhet. Skillnaderna tyder på att det inte finns en gemensam syn på frågornas prioritet.

En intressant upptäckt var att när man talar om diskriminering skiljer det sig beroende på vilken typ av diskriminering man syftar på. Att kvinnor blir diskriminerade är något som man inte har svårt att medge, men etnisk diskriminering är snarare något man vill ha distans till. Istället för att säga att denna typ av diskriminering förekommer och att det är ett problem väljer man att med ett tydligt ställningstagande ta avstånd från etnisk diskriminering. Frågor om existerande problem förknippade med rasism och etniskt förtyck är väldigt känsliga och är något man inte vill bli sammankopplad med medan man riskerar att bli betraktad som både bakåtsträvande och okunnig om man inte skriver under på den kvinnliga diskrimineringens existens.

Har arbetet med planerna någon betydelse för hur jämställdhets- och mångfaldsfrågorna utvecklas? Svaret på den frågan tror jag är ja. Att regelbundet arbeta med frågorna och att involvera personer på olika nivåer inom förvaltningen tror jag är viktigt. Det är även viktigt att gå ifrån allt för allmänna formuleringar till att uttrycka sig om mer konkreta åtgärder. Att ha ett intersektionellt perspektiv få frågorna tror jag även är betydelsefullt. Genom ett aktivt arbete skapas en hög medvetande grad, vilket i sin tur gagnar de viktiga jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.

6.1 Framtida forskning

För framtida forskning skulle det vara intressant att undersöka implementeringen av planerna, om och hur man praktiskt arbetar med de uppställda åtgärderna. Att många av planerna hänvisade till inaktuella lagar gör det även intressant att vidare undersöka vad detta beror på. Är arbetet inte prioriterat och är detta en tendens som är vanlig inom kommuner?

7 Referenser

- Aghed, Helena, 2010-03-25. (Intervju).
- Beckman, Ludvig. 2005, *Grundbok i idéanalys*. Stockholm: Santérus förlag.
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.), 2005. *Textens mening och makt. Metodbok i samhällvetenskaplig text- och diskursanalys*. Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina - Molina, Irene - Mulinari, Diana, 2007. *Maktens (o)lika förkländnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana, 2005. *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- De los Reyes. *Det problematiska systemskapet* i Carlsson Wetterberg, Christina & Jansdotter, Anna (red.), 2004. *Genushistoria. En historiografisk exposé*. Lund: Studentlitteratur.
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Esaiasson, Peter, et al., 2004. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Furst, Gunilla, 1999. *Jämställda på svenska*. Svenska institutet.
- Fägerlind Nilsson, Gabriella, 2004. *Mångfald i praktiken -handbok för verksamhetsutveckling*. Uppsala: Konsultförlaget/Uppsala Publishing House.
- Hirdman, Yvonne. *Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning* i
Carlsson Wetterberg & Jansdotter, Anna (red.), 2004. *Genushistoria. En historiografisk exposé*. Lund: Studentlitteratur.
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Langvasbråten, Trude, 2008. ”A Scandinavian Model? Gender Equality Discourses on Multiculturalism”, *Social Politics: International studies in gender, state and society*, volym 15, nr 1, s. 32-52

Lykke, Nina. *Intersektionalitet på svenska* i Axelsson, Bodil & Fornäs, Johan (red.), 2007. *Kulturstudier i Sverige*. Studentlitteratur

Mulinari, Paula, 2007. *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: LiU-tryck

Neumann, Iver B, 2003. *Mening, Materialitet, Makt. En introduktion till diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.

Phillips, Anne, 2000. *Närvarons politik. Den politiska representationen av kön, etnicitet och ras*. Lund: Studentlitteratur.

Premfors, Rune – Ehn, Peter – Haldén, Eva – Sundström, Göran. 2003. *Demokrati & Byråkrati*. Lund: Studentlitteratur.

Roth, Ann-Katrine (2004) *Mångfaldsboken: från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts juridik.

Said, Edward, 1993. *Orientalism*. Stockholm: Ordfront förlag.

Winther Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise, 2000. *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Policydokument, jämställdhets- och mångfaldsplaner och åtgärdsplaner för jämställdhet och mångfald från Lunds kommun:

Lunds kommun, 2003. *Jämställdhetspolicy för Lunds kommun 2003*. (Elektronisk) Tillgänglig:
<http://www.lund.se/Global/F%c3%b6rvaltningar/Kommunkontoret/Kansli/Regelsamling/Styrdokument/J%c3%a4mst%c3%a4lldhetspolicy,%202002-12-19.pdf>

Lunds kommun, 2002. *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag 2002*. (Elektronisk) Tillgänglig:
<http://www.lund.se/Global/F%c3%b6rvaltningar/Kommunkontoret/Kansli/Regelsamling/Styrdokument/M%c3%a5ngfaldsplan.pdf>

Lunds kommun, 2010. *Medarbetarpolicy*,
Vård- och omsorgsförvaltningen, 2009. *Åtgärdsplan för jämställdhet och mångfald 2009-2011*.

Tekniska Förvaltningen, 2006. *Åtgärdsplan till Jämställdhetspolicy*
Tekniska förvaltningen, 2006. *Åtgärdsplan 2006-2007 till Mångfaldsplan*.
Utbildningsförvaltningen, 2009. *Jämställdhetsplan för
Utbildningsförvaltningen 2009/2011*.

Socialförvaltningen, 2010. *Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Socialförvaltningen 2010-2012.*

Serviceförvaltningen, 2006. *Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Serviceförvaltningen 2006-2007.*

8 Bilaga

8.1 Intervjumall

- Introduktion till min uppsats
- Vad heter du och vad har du för arbetsuppgifter?
- Varför har ni policydokument om mångfald och jämställdhet?
- Vad har de för funktion i arbetet med mångfald och jämställdhet?
- Hur definierar ni mångfald/jämställdhet?
- Vad gör ni aktivt för att främja mångfald/jämställdhet?
- Hur/har den nya diskrimineringslagen påverkat ert arbete?
- Utbildar ni eran personal i mångfaldsfrågor/jämställdhetsfrågor?
- Varför jobbar ni med mångfald/jämställdhet? Rättvisa? Lönsamhet?
- Jobbar ni med mångfald och jämställdhet som separata frågor?
- Hur länge har ni arbetat med mångfald?
- Vad tror ni är det största hindret för kvinnor/invandrare att komma in på arbetsmarknaden/avancera till högre tjänster?
 - Har ni något jämställdhetsperspektiv på ert mångfaldsarbete?
 - Hur ser ni på gruppen kvinnor?
 - Känner ni ett samhällsansvar?
 - Tror ni att personalens bakgrund påverkar arbetet/resultatet?