



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR KULTURVETENSKAPER

# MÅNGFALD, DET HELIGA MANTRAT

KRITISKA PERSPEKTIV PÅ MÅNGFALDSDISKURSEN INOM  
SVERIGES TELEVISION

Författare: Anni-Frid Frisk  
Göteborgs Universitet  
Kandidatprogrammet, Kultur  
KP1125 Kandidatuppsats VT 15  
Handledare: Evelina Johansson

## **ABSTRACT**

Titel: Mångfald, det heliga mantrat – Kritiska perspektiv på mångfalddiskursen inom Sveriges Television

Författare: Anni-Frid Frisk

Termin och år: Vårterminen 2015

Institution: Institutionen för kulturvetenskaper

Handledare: Evelina Johansson

Examinator: Eva Knuts

Nyckelord: Mångfald, SVT, diskursanalys, postkolonial teori, performativitet, icke-performativitet

## **ABSTRACT:**

This thesis focuses on the narratives and descriptions of diversity in the broadcasting company, Sveriges Television. The purpose is to study how the discourse of diversity manifests itself and how it is constituted, in order to analyze and provide a perspective on what it *does* and how it affects bodies. By using the theoretical perspectives of discourse analysis, postcolonial theory and to some extent phenomenology, the thesis examines organization-wide documents, relevant articles and statements made by employees in the media or in interviews with the author.

The thesis problematizes conceptions on diversity as being something entirely positive and illustrates how the subject of diversity is identified as “the other”. The conclusion is that the discourse of diversity, by emphasizing people’s differences and ignoring the hierarchization where one dominates the other, inevitably preserves the power structures of inequality.

Keywords: Diversity, discourse analysis, Sveriges Television, The other

TACK: Jag vill inleda med att tacka Albert Svanberg, Heléne Sahlin och Dag Strömqvist som ställt upp på att intervjuas av mig inför denna uppsats. Tack också David och Sofia, för genomläsning och värdefulla kommentarer. Allra mest vill jag tacka min fantastiska handledare, Evelina Johansson, för engagemang och uppmuntran, konstruktiv kritik och stöd.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 INTRODUKTION	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
1.3 TIDIGARE FORSKNING	5
1.4 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	7
1.4.1. <i>Diskursanalys</i>	8
1.4.2. <i>Performativitet och icke-performativitet</i>	8
1.4.3. <i>Postkolonial teori – andrafiering, exotifiering och marginalisering</i>	9
1.4.4. <i>Fenomenologi samt subjektpositioner och intersektionalitet</i>	11
1.5 MATERIAL OCH METOD	13
1.5.1 <i>Diskursanalys som metod</i>	15
1.6 AVGRÄNSNINGAR OCH REFLEXIVITET	16
<b>2. ANALYS</b>	<b>18</b>
2.1. MÅNGFALDSBEGREPPET	18
2.1.1. <i>Perspektiv på SVT:s mångfaldspolicy</i>	21
2.2. VEM ÄR MÅNGFALDENS SUBJEKT?	24
2.2.1. <i>Mångfald som kompetens</i>	27
2.3. DET PRAKTISKA MÅNGFALDSARBETET	29
2.3.1 <i>Kan mångfald rekryteras?</i>	32
<b>3. AVSLUTANDE DISKUSSION</b>	<b>38</b>
3.1 SAMMANFATTNING	38
3.2 SLUTDISKUSSION OCH VIDARE FORSKNING	39
<b>REFERENSER</b>	<b>42</b>
<i>Käll- och Litteraturlista</i>	42
<i>Källor – SVT</i>	43
<i>Övriga källor</i>	44
<i>Intervjuer</i>	44
<b>BILAGOR</b>	<b>45</b>
<i>Bilaga 1 - Frågelista intervjuer</i>	45

# 1. INLEDNING

## 1.1 INTRODUKTION

The language of diversity is today embraced as a holy mantra across different sites. We are told that diversity is good for us. It makes for an enriched multicultural society.<sup>1</sup>

Mångfald, detta ord har florerat vitt och brett åtminstone det senaste decenniet. Det cirkulerar likt ett honnörsord inom alla möjliga samhällsgrenar, i politiken, i media, det används i folkmun och, för uppsatsen mest relevant, i organisationsbeskrivningar. Det har för det mesta passerat mig obemärkt förbi, ett begrepp med positiv klang som jag blivit van vid att möta och som jag trott mig förstå innebörden av. Som Nirmal Puwar konstaterar ovan presenteras mångfald alltsomoftast i positiva termer som sällan ifrågasätts.

Under den gångna hösten tillbringade jag tre månader på praktik i Stockholm. Min huvudsakliga uppgift var att tillsammans med en projektsamordnare planera och utföra verksamhetens största arrangemang. Ett av de mer väsentliga uppdragen under detta arbete bestod i att bredda mångfalden och redan under andra veckan ombads jag skriva en mångfaldspolicy för evenemanget. Trots en viss dos av prestationsångest såg jag det som en lämplig och kul uppgift. Jag uppfattade den sortens strategidokument som otroligt viktiga och något som varje organisation borde ha, en uppfattning som också delades av mina kollegor. Jag inledde med att undersöka andra policyer för att bilda mig en uppfattning om hur de är utformade. Tyvärr fann jag dokumenten vaga och började reflektera över vad mångfald egentligen betyder och innefattar. I dokumenten verkade fokus hamna på etnisk och kulturell mångfald. Ibland listades de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna<sup>2</sup> utan vidare beskrivning av identiteters komplexitet och med olika, ibland motstridiga, erfarenheter samt skilda behov av mångfaldsarbete. Jag kände också ett obestämt obehag över att mångfald konstant beskrevs som något odelat positivt och berikande för verksamheten. Att trivialisera och förenkla något så komplext som mångfald skapade en tydlig bild av ett paradoxalt förhållande mellan en homogen beskrivning av de som impliceras av mångfaldsbegreppet och ordets egentligen heterogena betydelse, vilken är ”mängd av enheter”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> N. Puwar, *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Oxford: Berg, 2004, s. 1.

<sup>2</sup> Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen(2015-01-01).

<sup>3</sup> Definition enligt Svenska Akademiens ordlista.

Paradoxen mellan det homogena och det heterogena fick mig att vilja undersöka hur mångfald artikuleras och vad som görs i och med konstituerandet av en mångfaldsdiskurs. Jag kommer att fokusera på Sveriges Television, SVT, eftersom deras mångfaldspolicy var en av de planer jag tittade på under min praktik och då de arbetar aktivt med och förefaller vara framstående i detta arbete. Jag hoppas att denna uppsats ska synliggöra mångfaldsdiskursens ambivalenser och potentiellt bidra till nya perspektiv och diskussioner för hur mångfald kan betraktas.

## **1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet i föreliggande uppsats är att utifrån ett diskursanalytiskt, postkolonialt samt i viss mån fenomenologiskt perspektiv studera hur mångfaldsdiskursen inom SVT yttrar sig och konstitueras för att analysera och ge perspektiv på vilka motsättningar som finns däri, med fokus på begrepp som performativitet och icke-performativitet, subjekspositioner, intersektionalitet, andraifiering, exotifiering och marginalisering. Syftet kan brytas ned i följande frågeställningar:

- Hur artikuleras mångfald i mitt material och vilken betydelse får det för mångfaldsdiskursen inom SVT?
- Hur identifieras mångfaldens subjekt? Och vad förväntas av mångfaldssubjektet?
- Hur beskrivs det praktiska mångfaldsarbetet och vilka problem kan i det urskiljas? Hur påverkar SVT:s vanemönster möjligheten att rekrytera mångfald?

För att utföra min undersökning utgår jag från organisationens mångfaldspolicy, andra styrdokument och av SVT formulerade texter samt uttalanden som gjorts av SVT-anställda i medier samt i samtal med mig. För precision av mitt material se avsnitt för material och metod. I nästkommande avsnitt redogör jag för tidigare forskning på området.

## **1.3 TIDIGARE FORSKNING**

Majoriteten av den tidigare forskningen om SVT ligger inom ramen för journalistik och media. Kristina Widestedt har i sin artikel undersökt mångfald i olika mediebolag, bland annat SVT, och utifrån en folkräkning presenteras siffror som svar på om bolaget lyckats med de

mål som formulerats i deras policyer.<sup>4</sup> Som jag senare kommer diskutera är just mätbarheten av mångfald problematisk och jag har därför valt ett annorlunda tillvägagångssätt. Jag vill snarare analysera själva mångfalddiskursen och inte utifrån en folkräkning bedöma huruvida bolagen varit framgångsrika i arbetet eller ej. Inom samma fält har jag också tittat på en uppsats skriven av Anna Erlandsson och Lovisa Hansson med titeln ”Mening med mångfald” vars syfte är att visa varför det är viktigt med etnisk mångfald och hur olika arbetsgivare på större svenska redaktioner arbetar med frågan.<sup>5</sup> De vill således inte som jag problematisera själva diskursen om mångfald utan snarare undersöka varför vissa lyckas bättre än andra.

Som inledningscitaten i denna uppsats antyder är mångfald ett trendigt ord i vår samtid. Det märks inte minst vid en överblick av tidigare uppsatser. Ämnet berörs i en mängd olika akademiska fält men främst verkar det vara det pedagogiska, företagsekonomiska, personalvetenskapliga samt organisationsteoretiska fältet som dominerar näst efter det ovan beskrivna. Huvudsakligen fokuserar dessa uppsatser på lönsamheten för verksamheter att främja mångfalden på arbetsplatsen. Jag kommer ta upp lönsamhet, eller snarare mervärde eftersom SVT inte är en kommersiell organisation, i relation till mångfald men utifrån ett annorlunda perspektiv där jag problematiserar snarare än motiverar lönsamhet.

Det fält som främst behandlar ämnet ur den aspekten som är relevant för min studie tycks vara det sociologiska. En uppsats som, liksom jag, vill problematisera hur begreppet används och skapas i relation till arbetslivet är Emma Hallgren och Malin Johanssons kandidatuppsats *Mångfald. En diskursanalys av ett begrepp i tiden*.<sup>6</sup> De studerar arbetsgrupper inom socialt arbete i Göteborg och har en liknande inriktning samt teoretisk utgångspunkt som jag.

En framstående forskare på ämnet mångfald och dess problematiska tendenser är Paulina de los Reyes. I *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt* diskuterar hon hur mångfalddiskursen är delaktig i att cementera och reproducera särskiljandet mellan “vi” och “de” vilket jag kommer ta med som diskussionsgrund i denna uppsats.<sup>7</sup> I hennes resonemang ingår därmed en kritik av hur

---

<sup>4</sup> K. Widestedt, ”Issues of Gender Equality and Diversity in Broadcast News Policy”. *Nordicom Review*. Vol.29 (1): 45-62, 2008.

<sup>5</sup> A. Erlandsson & L. Hansson, ”Mening med mångfald”, Göteborg: Göteborgs universitet, 2011.

<sup>6</sup> E. Hallgren & M. Johansson, ”Mångfald. En diskursanalys av ett begrepp i tiden”, Göteborg: Göteborgs universitet, 2007.

<sup>7</sup> P. de los Reyes, *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Stockholm: Niwl, 2001.

mångfaldsbegreppet används oproblematiserat vilket också är min utgångspunkt.

De los Reyes är även ansvarig redaktör för SOU: 2005:41 och SOU: 2006:59 som båda berör mångfald i förhållande till makt och strukturell diskriminering. I den sistnämnda utredningen finns ett kapitel om värdegrundsstrategier författad av Lena Martinsson. Texten diskuterar hur värdegrundsstrategier blivit alltmer vanliga och beskriver möjliga problem med denna utveckling och vilken samhällslig betydelse de kan få.<sup>8</sup> Slutsatsen är att dessa strategier kan leda till exkludering istället för den integrering och jämställdhet som de är skapade för.

Den forskare som främst berört ämnet utifrån de grunder som jag intresserat mig för är Sara Ahmed. Framförallt är det hennes bok *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* som med ett fenomenologiskt perspektiv visar att mångfaldsdiskursen är komplex och konfliktfylld.<sup>9</sup> Hon studerar vad mångfaldsdiskursen gör och hur mångfald skapas baserat på intervjuer med mångfaldsarbetare på universitet i Storbritannien och Australien samt sina egna erfarenheter med mångfaldsarbete. Boken utforskar glappet mellan symboliskt engagemang och erfarenheten av dem som förkroppsligar mångfald och hur väl institutionerna lyckas inkorporera mångfalden bara genom att skriva en mångfaldspolicy eller tillsätta en tjänst för att hantera dessa frågor. Ahmed kommer med många användbara resonemang för min uppsats och jag har inspirerats av henne i mitt val av teoretiska utgångspunkter för vilka jag redogör i nästa avsnitt.

Sammanfattningsvis kan sägas att forskning kring mångfald är på uppgång. Samtidigt finns det utrymme för en rad specificeringar och teoretiska utvecklingar, där jag menar att min uppsats bidrar till kumulativitet i förhållande till tidigare forskning och en ökad förståelse för mångfaldsbegreppets komplexitet.

#### **1.4 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER**

Eftersom fokus ligger på att undersöka hur mångfaldsdiskursen yttrar sig samt hur den konstitueras utifrån hur den beskrivs baserar jag min uppsats på teorier som bygger på en socialkonstruktionistisk grund. Nedan följer en beskrivning av de teoretiska utgångspunkterna för denna uppsats.

---

<sup>8</sup> SOU: 2006:59: 145-174

<sup>9</sup> S. Ahmed, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham and London: Duke University Press, 2012.

### 1.4.1. DISKURSANALYS

Jag bygger min uppsats på diskursanalytisk grund och utgår därmed från ett socialkonstruktionistiskt förhållningsätt vilket ser den sociala världen som en konstruktion vars karaktär inte är förutbestämd utan formas kontextuellt.<sup>10</sup> Diskursanalysen menar att det inte på ett neutralt sätt går att beskriva och tala om världen och verkligheten utan snarare är det själva talandet som konstituerar föreställningar om vad det innebär.<sup>11</sup> Winther & Phillips beskriver diskurser som ”*ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen)*” och som följer ett språkligt mönster som kan skilja sig åt mellan olika sociala domäner.<sup>12</sup> Mångfald kan därför ses som diskursivt och därmed språkligt och socialt bestämt utan någon verklig sanning om dess beskaffenhet. Jag vill i denna uppsats studera mångfaldsdiskursen inom SVT för att tolka och analysera vad den gör och vilka motsättningar som finns däri. Med diskursanalys vill jag utifrån ett kritiskt perspektiv utforska maktrelationer inom SVT:s organisering kring mångfald och undersöka vilka normativa föreställningar som eventuellt ligger bakom.<sup>13</sup>

Diskursanalysen bygger på en poststrukturell språkförståelse som innebär att språket inte avspeglar verkligheten utan får sin betydelse kontextuellt och genom hur ord står i förhållande till varandra. Alla ord bär på konnotationer och kan därför inte ge neutrala avspeglingar.<sup>14</sup> Språket är istället delaktigt i (åter)skapandet av diskurser. Därför vill jag också undersöka vilka konnotationer som ordet mångfald bär med sig i den sociala kontext som SVT utgör. Se metodavsnittet för vidare beskrivning av hur jag i praktiken använder mig av diskursanalys. Nedan redogör jag för begrepp som hjälper mig visa hur mångfaldsdiskursen konstrueras.

### 1.4.2. PERFORMATIVITET OCH ICKE-PERFORMATIVITET

Judith Butlers performativitetsteori menar att kön är performativt eftersom det är en iscensättning, något som görs genom människors oavsiktligt upprepade handlingar och yttranden. Det som iscensätts är ofta vad som förväntas av oss och som leder till ett befästande av de rådande normerna. En upprepning eller uttalande av den diskursiva

---

<sup>10</sup> M. Winther Jørgensen & L. Phillips, *Diskursanalys som teori och metod*, Lund: Studentlitteratur, 1999/2000, s. 11-12.

<sup>11</sup> Ibid., s. 7.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid., s. 8.

<sup>14</sup> Ibid., s. 15-17.



ordningen där handlingen äger rum producerar de effekter som den namnger.<sup>15</sup> Butlers tankesätt är även applicerbart på andra maktordnande principer så som etnisk och kulturell tillhörighet, funktion eller sexualitet. Jag använder performativitet för att studera vilka effekter talandet om mångfald inom SVT får. På så sätt ses beskrivningar i text och tal i mitt material som performativa, alltså att de i sitt formulerande *gör* något med det de beskriver. Sara Ahmed utvecklar denna teori och använder begreppet ickeperformativitet för att visa hur upprepande och yttrande praktik inom diskurser *inte* producerar vad de namnger.<sup>16</sup> När uttalanden och förkunnelser om mångfald återkommande cirkulerar inom institutioner kan det skapa en uppfattning om att det som uttalas samtidigt praktiseras. Ibland, menar Ahmed, kan dessa talakter dölja att det egentligen inte görs någonting fastän dessa uttalanden antyder det. Institutionen kan därmed skapa en illusion genom hur den beskriver och talar om mångfald och det egna engagemanget, utan att egentligen göra något. Till skillnad från hur John L. Austin, som introducerade performativetsbegreppet<sup>17</sup>, förstår performativa yttringar som antingen lyckade eller misslyckade beroende på omständigheterna menar Ahmed att ickeperformativa yttringar inte alls är ett misslyckande av omständigheter utan att det ickeperformativa i själva verket är vad talakten *gör*, den tas upp som performativ så att namngivandet kan vara ett sätt att *inte* föra något i kraft. Därför ser Ahmed, till skillnad från Austin, ickeperformativa yttringar som politiska, som i sitt ickegörande ändå får betydelse.<sup>18</sup>

#### 1.4.3. POSTKOLONIAL TEORI – ANDRAFIERING, EXOTIFIERING OCH MARGINALISERING

För att diskutera min andra frågeställning om hur mångfaldens subjekt kan identifieras kommer jag använda mig av postkolonial teori som är ett samlingsnamn för ett större antal teoribildningar. Gemensamt är att de utgår från att vår samtid har präglats av den europeiska kolonialismen som skapade föreställningen om kolonistörernas överordning och de koloniserades underordning varav de förstnämnda utgör normen. Forskningsfältet ämnar primärt undersöka vilka effekter kolonialismen har på en postkolonial värld.<sup>19</sup> Postkolonial teori bygger på uppfattningen om att språket är dikotomiskt strukturerat och att föreställningar utifrån denna historiska kontext naturaliserat uppdelningen i binära oppositioner. Exempelvis framstår det västerländska subjektet som rationell och upplyst medan det koloniserade

<sup>15</sup> J. Butler, *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*, Abingdon, Oxon: Routledge, 2011, s. Xii.

<sup>16</sup> S. Ahmed, 2012, s. 117.

<sup>17</sup> Se John L. Austin, *How to do things with words*, 1975.

<sup>18</sup> S. Ahmed, 2012, s. 117.

<sup>19</sup> P. Laskar, "Förord" I, *Feminism utan gränser*, C. Talpade Mohanty, Hägersten: Tankekraft förlag, 2007 (2003).

subjektet omvandlas till objekt och det förstnämnda subjektets motsats. Dessa ofta omedvetna föreställningar bygger på eurocentrism, det vill säga tendensen att tolka världen utifrån ett europeiskt perspektiv, vilket för med sig uppfattningen att Europa, har nått längst i en föreställd linjär utvecklingskurva. Andrafiering är ett begrepp från postkolonial teori som syftar just till denna process som gör skillnad på ”vi” och ”de andra”. Chandra Talpade Mohanty beskriver i *Med västerländska ögon* hur talet om ”tredjevärldenkvinnan” genom monolitiska och homogeniserande beskrivningar konstituerar ett stort antal människor som ”de Andra”.<sup>20</sup> Konstruerandet av ”den andre” förutsätter en måttstock ur vilken kodifierandet av dess motsats kan ske. Denna andrafiering identifierar det västerländska subjektet som referent. Dikotomiseringen karaktäriseras av en hierarkisering där den ena parten dominerar den andra. Det är just användningen av begreppet mångfald som en homogen grupp och som motsats till den egna institutionella självbilden som jag finner intressant för min frågeställning om vem som identifieras som mångfaldens subjekt.

Den postkoloniala teoribildningen menar som nämnts att en dikotomisering av det västerländska och det koloniserade subjektet ofta övergår i andra binära motsatspar så som normal/annorlunda och civiliserad/primitiv. Alexander Motturi använder termen exotism för att beskriva tendensen hos det västerländska subjektet att känna en längtan efter att återgå till det ursprungliga, det primitiva. Han fortsätter med att beskriva exotifieringen som en ”fascination över den andres annanhet som sådan”.<sup>21</sup> De som betraktas som ”de Andra” framstår som främmande, mystiska och spännande.<sup>22</sup> Framhäandet av dessa kanske positivt klingande egenskaper kan ses som en romantisering av en underordnad grupp som istället för att ses som uppvärderande kan tolkas som ytterligare ett sätt att särskilja ”vi” från ”de” och att homogenisera alla som inte inkluderas i den västerländska normen. Motturi utarbetar begreppet etnotism för att beskriva hur det idag tycks finnas en besatthet kring etnicitet och kultur vilket bara är ett nytt sätt att göra skillnad på människor. Begreppet används för att visa på förflyttningen från dåtidens rasism till nutidens etnotism.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> C. T. Mohanty, *Feminism utan gränser*, Hägersten: Tankekraft Förlag, 2007, s.34.

<sup>21</sup> A. Motturi, *Etnotism: En essä om mångkultur, tystnad och begäret efter mening*, Göteborg: Glänta Produktion, 2007, s. 50.

<sup>22</sup> E. Said, *Orientalism*, Övers. Hans O. Sjöström, Stockholm: Ordfront, 2004, org. utg.år: 1978, s. 65-71.

<sup>23</sup> A. Motturi, 2007, s.19.

Ahmed beskriver romantisering i form av ”multicultural love”. Hon menar att kärlek för det mångkulturella kan skapa ett ideal som inte alla kan leva upp till.<sup>24</sup> Således leder kärleken för det mångkulturella till exkluderandet av underordnade grupper. Ahmed likställer denna kärlek med välgörenhet, där subjektet som känner kärlek mår bättre av att ge kärlek till någon som förväntas vara oälskad vilket snarare behåller maktrelationerna och kan leda till en essentialisering av det älskade subjektet som underordnat och utsatt.<sup>25</sup> Exotifieringen kan därmed betraktas som en del av andrafieringen och jag ämnar vara uppmärksam på denna sorts kärleksfulla beskrivningar av mångfaldssubjektet i mitt material.

Marginalisering är ytterligare ett begrepp hämtat från den postkoloniala teorin och från Gayatri Chakravorty Spivak. Begreppet blir relevant i min analys om hur rekrytering av mångfald kan betraktas. Marginal ställs ofta i opposition till centrum vilket kan omnämnas i andra termer men åsyfta samma positionering. Exempelvis de binära motsatspar som jag nämner ovan där det västerländska subjektet ställs i motsats till det koloniserade subjektet. Spivak diskuterar hur det marginaliserade subjektet förlorar positionen som marginaliserad när den äntrar ett centrum för att bli hörd. Med detta kommer att subjektet inte längre på ett övertygande sätt kan representera marginalen. Snarare måste det marginaliserade subjektet assimileras med centrumet för att kunna bli begriplig inom den kontext som samtalet förs.<sup>26</sup> Spivak menar därför att det är kravet på assimilation som förväntas av västvärlden som ska motverkas och bekämpas. Jag använder detta resonemang när jag undersöker det rekryterade mångfaldssubjektets position och möjlighet att bidra med det perspektiv som SVT säger sig eftertrakta. Den postkoloniala teorin fokuserar på etnicitet och kultur vilket blir användbart i en analys av mångfaldsdiskursen som främst tycks kretsa kring etnisk och kulturell mångfald. Jag ser dock detta resonemang som tillämpligt även i relation till andra identitetskategorier som underordnas normen.

#### 1.4.4. FENOMENOLOGI SAMT SUBJEKTSPOSITIONER OCH INTERSEKTIONALITET

Jag ämnar inte skriva en renodlad fenomenologisk uppsats, däremot finner jag stöd i denna utgångspunkt för att besvara min sista frågeställning om hur SVT:s mångfaldsdiskurs och vanemönster påverkar möjligheten att rekrytera mångfald. SVT som institution har, i enlighet

---

<sup>24</sup> S. Ahmed, *The Cultural Politics of Emotion*, Edinburgh: Edinburgh University Press, 2004, s. 139.

<sup>25</sup> Ibid., s. 140.

<sup>26</sup> G, C. Spivak ”Marginalitet i undervisningsmaskineriet” I: *Postkoloniala texter*. Landström, Catharina (Red). Stockholm: Federativs förlag, 2001 s. 52.

med Ahmeds teoretiska ramverk, formats av de kroppar som bebott och ännu bebor dess rum och dessa kroppars vanebeteenden.<sup>27</sup> Hon betraktar vithet som en ”pågående och oavslutad historia och som orienterar kroppar i speciella riktningar” och påverkar deras rörelsemöjligheter.<sup>28</sup> Orienteringar beskrivs som en kroppslig riktning som formas utifrån kroppars erfarenheter som ackumuleras efter tid och får vissa sätt att framstå som ”naturliga”.<sup>29</sup> SVT:s orientering medför således att vissa vanemönster upprepas och får betydelse för vilkas närvaro som inte registreras och som kan passera obemärkt och vilka som därmed inte gör det. Kroppar är påverkade av de maktstrukturer som världen byggs upp av och av de normer som reproducerats och fixerats genom historien. Vår samtid är exempelvis präglad av kolonialismens historia som jag ovan beskrivit. Ahmed förklarar med hjälp av vanebegreppet hur vithet kan behålla denna maktposition genom upprepning av vissa rörelsemönster inom institutioner i vilka normer blir automatiska på en kollektiv nivå utifrån de kroppar som bebor dess rum. Därmed registreras inte de kroppar som med lätthet flyter med i en institutions orientering, de passerar obemärkt och konfliktfritt.<sup>30</sup> SVT:s institutionella vanemönster blir därför betydande i förhållande till rekryteringsprocesser. Ahmed skriver att det rekryterade subjektet genom inträdet i institutionen också nöds följa dess riktning och därmed assimileras in i organisationskulturen. Hon beskriver detta inträde som ett svar på en talakt, en interpellation, vilket därmed blir performativt.<sup>31</sup> Detta kommer vara min huvudsakliga ingång i nedan avsnitt om rekrytering av mångfald i förhållande till SVT.

För att undersöka hur mångfaldsdiskursen inom SVT påverkar vilka kroppar som passerar obemärkt och vilka som inte gör det använder jag mig av begreppen subjektspositioner och intersektionalitet. Subjektspositioner är ett begrepp hämtat från Ernesto Laclau och Chantal Mouffes diskursteori.<sup>32</sup> Det syftar till att individer simultant tillhör olika sociala positioner som ibland kan verka motstridiga. Olika diskurser möjliggör olika sorters positioner som med största sannolikhet skiljer sig åt från diskurs till diskurs. Subjekten interPELLERAS till de olika positionerna som diskursen tillåter vilket medför olika förväntningar och gränser för hur innehavaren ska och kan handla. Ibland kan en individ inneha så motstridiga

---

<sup>27</sup> S. Ahmed, ”Vithetens fenomenologi”, *Tidskrift för Genusvetenskap* (1-2), 2010, s. 56.

<sup>28</sup> *Ibid.*, s. 50.

<sup>29</sup> *Ibid.*, s. 52.

<sup>30</sup> *Ibid.*, s. 58.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> M. Winther Jørgensen & L. Phillips, s. 48.

subjektspositioner att det uppstår en konflikt. De subjektspositioner som är fria från konflikter kan lättare inta maktpositioner.<sup>33</sup> Jag kommer använda mig av begreppet för att titta på hur mångfaldsdiskursen kan förstås rubbas när kroppar inte vill passa in i den diskursiva bilden. Jag utgår samtidigt från individers komplexa och mångdimensionella identiteter. I enlighet med SOU 2005:41 ser jag det intersektionella perspektivet som ett sätt att betrakta kategorisering av sociala grupper som skapade ur maktutövande och ojämlikhetskapande.<sup>34</sup> Sociala identitetskategorier betraktas samtidigt varken som stabila eller essentiella utan får betydelse kontextuellt och utifrån individens diskursiva subjektsposition. De olika sociala kategorierna, och makten som utövas i själva kategoriseringen, påverkar därtill vilka subjektspositioner som blir tillgängliga för subjektet.

Med inspiration av det fenomenologiska perspektivet och begreppen intersektionalitet och subjektspositioner kommer jag att problematisera homogeniserande och monolitiska beskrivningar av mångfaldssubjektet samt hur rekryteringsprocesser förhåller sig till individers komplexitet. Följande avsnitt tar upp de metodologiska överväganden som gjorts i denna uppsats.

## 1.5 MATERIAL OCH METOD

Materialinsamlingen inleddes med SVT:s mångfaldspolicy som finns lättillgänglig på hemsidan. Därifrån kom jag vidare in på SVT:s sändningstillstånd ur vilken mångfaldspolicyn bland annat tar sin utgångspunkt.<sup>35</sup> På hemsidan finns även en separat sida för fakta om organisationen varifrån det länkas till årliga public service-redovisningar som syftar till att redovisa hur väl SVT uppfyllt det uppdrag som finns formulerat i sändningstillståndet. Jag har utgått från årsredovisningen för 2014 och, i korthet, 2013. Dessa organisationsövergripande dokument är ganska svävande men samtidigt formellt formulerade och kanske inte så konkreta i vad som faktiskt görs. Därför har jag sökt i SVT:s publika arkiv varifrån jag fann artiklar som beskriver mångfaldsarbetet och uttalanden gjorda av SVT-personal i interntidningen Vi på TV. För att få förstahandsuppgifter från de som faktiskt arbetar med dessa frågor inom organisationen har jag genomfört två mailintervjuer samt en telefonintervju. Jag har utgått från utvalda frågeställningar som jag efter överväganden

---

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> SOU 2005:41: 233.

<sup>35</sup> Sändningstillståndet utfärdas av regeringen efter beslut i riksdagen och anger att SVT har sändningsrätt och vilka villkor som följer därmed. Se SVT, *Vad styr public service?*.

bestämt mig för och markerade även mina mest prioriterade frågor i mailintervjuerna för att underlätta för de som led av tidsbrist. Samtliga av mina intervjupersoner arbetar i Stockholm och eftersom jag inte hade möjlighet att åka dit lämnades jag med alternativet att ta intervjuerna över mail eller telefon. Informanterna har själva fått välja form. Dag Strömqvist, projektledare för talang- och mångfaldsintegration, svarade skriftligen på de frågeställningar som jag angett som mest väsentliga. SVT:s divisionschef för allmän-tv, Albert Svanberg, svarade muntligen över telefon på samtliga av mina frågor samt några följdfrågor som tillkom under samtalet. Slutligen svarade SVT:s HR-direktör, Heléne Sahlin skriftligen på mina frågor. I övrigt tillfrågade jag ytterligare tre personer som aldrig återkom med svar. Telefonsamtalet med Albert Svanberg spelades in och jag har valt att transkribera enbart de svar som jag uppfattat som relevanta i min undersökning i enlighet med Winther Jørgensen och Phillips.<sup>36</sup> Då jag ville få så opåverkade svar som möjligt formulerade jag öppna och tolkningsbara frågor för att den tillfrågade skulle kunna prata utifrån sina egna associationer.<sup>37</sup> Intervjuerna har antagit en ostrukturerad karaktär vilket är en vedertagen intervjuform och som av Sara Eldén formuleras som en strategi för att möjliggöra för den intervjuade att själv tolka och definiera vad som är relevant att ta upp.<sup>38</sup> Dock skapar frågorna en viss riktning för att möjliggöra svar på uppsatsens frågeställningar.

Jag utgår från att mitt material ingår och är beroende av andra inomdiskursiva texter som tillsammans utgör vad den kritiska diskursanalysen kallar *intertextuella kedjor*.<sup>39</sup> Jag ser de olika texterna i mitt material som i dialog med varandra och ämnar undersöka hur de korrelerar. Denna utgångspunkt hjälper mig att kunna överblicka hur mångfaldsdiskursen hos SVT (åter)skapas och värderas. Utifrån detta har jag genom begrepp som jag snart ska gå igenom försökt finna beröringspunkter och underliggande föreställningar som tillsammans konstituerar SVT:s mångfaldsdiskurs. Därutöver har jag valt ut delar av materialet som jag funnit relevanta för ovan beskrivna teoretiska utgångspunkter. Uppsatsen bygger på kvalitativ metod eftersom jag inte ämnar ge svar på huruvida SVT lyckats med sitt mångfaldsarbete eller ej utan snarare ge perspektiv på hur mångfaldsdiskursen formas utifrån hur det beskrivs. Eftersom min uppfattning är att mångfald inte är mätbart faller den kvantitativa metoden bort. Diskursanalys är det verktyg som jag funnit bäst lämpat för denna studie.

---

<sup>36</sup> Winther Jørgensen och Phillips, s. 84.

<sup>37</sup> Se bilaga 1.

<sup>38</sup> S. Eldén, "Att fånga eller bli fångad i diskursen? Om diskursanalys och emancipatorisk feministisk metodologi" i *Att utmana vetandets gränser*. Å. Lundqvist, K. Daviers & D. Mulinari (red) Malmö: Daleke Grafiska AB, 2005, s. 65.

<sup>39</sup> Winther Jørgensen och Phillips, s. 77.

### 1.5.1 DISKURSANALYS SOM METOD

Diskursanalys är inte enbart ett teoretiskt perspektiv utan även en metod vilken jag har inspirerats av och i stora drag använder i denna uppsats. Jag är inspirerad av såväl diskursteori, så som den används av Laclau och Mouffe (1985), som kritisk diskursanalys utifrån Norman Fairclough (1995) och kommer alltså inte utföra en renodlad variant av någon av dessa två eftersom jag tyckt mig komma djupare i mitt material genom en blandning av de två. Jag har istället valt de begrepp som jag funnit värdefulla för att genomföra min studie.

Dekonstruktion är ett nyckelbegrepp för att beskriva hur jag ämnar besvara mina frågeställningar. Dekonstruktion används för att plocka isär förgivettagna uppfattningar för att visa på hur och i vilken kontext de är konstruerade. Genom att härleda hur diskurser och föreställningen om binära motsattpar uppstår kan dekonstruktionen hjälpa med att påvisa hur de är ett resultat av sociala processer som får sociala konsekvenser.<sup>40</sup> Denna ingång hjälper mig att vara uppmärksam på hur resonemang kring mångfald presenteras oreflekterat och som sanningar och att istället kunna genomskåda hur dessa föreställningar byggts upp och vad de får för konsekvenser i förhållande till SVT. Begreppet *modalitet* är hämtat från den kritiska diskursanalysen och utgör ett verktyg för att visa på hur sättet att formulera en mening är betydelsefullt för organiserandet av den sociala ordningen och kunskapsproduktionen inom en diskurs. *Objektiv modalitet* beskriver hur uttalanden inte presenterar vems perspektiv som representeras utan snarare framstår som objektiv fakta.<sup>41</sup> Begreppet kan bistå med att förstå hur föreställningar om den goda mångfalden skapas och konstruerandet av ”de andra” genom monolitiska beskrivningar av mångfaldssubjektet.

Jag använder det diskursteoretiska begreppet *nodalpunkter* som ett redskap för att visa på hur tecken ordnas och knyts an till varandra utifrån ett för en diskurs huvudsakligt tecken som därigenom får sin betydelse. Jag betraktar mångfald som nodalpunkt och som från början är ett tomt tecken som fylls med betydelse av så kallade *mästersignifikanter*, de tecken som organiserar identiteter i en diskurs och för mig de tecken som formar mångfaldssubjekt i SVT:s mångfaldsdiskurs. Därtill anger *myter* hur sociala rum konstitueras utifrån andra

---

<sup>40</sup> Winther Jørgensen & Phillips, s. 56.

<sup>41</sup> *ibid.*, s. 88.

tecken.<sup>42</sup> Tillsammans utgör de tre begreppen knutpunkter som sätts i förbindelse genom så kallade *ekvivalenskedjor* genom vilka de får sin innebörd. Jag kommer i denna uppsats fokusera på de två förstnämnda begreppen för att studera vilka mästersignifikanter som kopplas till mångfald som nodalpunkt och ge perspektiv på vad det kan tänkas få för innebörd. Jag har bedömt att begreppet objektiv modalitet som jag beskriver ovan bättre fyller funktionen att uppmärksamma när artikulationer tar en objektiv karaktär.

## 1.6 AVGRÄNSNINGAR OCH REFLEXIVITET

Eftersom mångfaldsarbetet inom SVT är alltiämt aktivt och varit så under en lång period, finns det en hel del material som tangerar mångfald. Jag har därför valt att främst använda mig av material som är aktivt i dagsläget och artiklarna som jag hänvisar till är som äldst från 2012. I korthet refererar jag också till ett projekt som var aktivt mellan 2004-2006. SVT är en organisation med tusentals anställda i olika verksamhetsgrenar vilket innebär att jag i stort sett skulle kunna rikta in mig på en avdelning för att avgränsa mig. Eftersom jag inte avser att hitta ett svar som anger huruvida SVT har lyckats eller ej utan snarare att problematisera och ge perspektiv på mångfaldsdiskursen som sådan, ser jag det inte som ett problem att jag inte gör denna avgränsning. Jag vill även poängtera att eftersom SVT är en oerhört stor organisation kommer de analyser som jag gör därför inte kunna betraktas som fullständiga eller representativa för organisationen som helhet. Snarare bör de ses som ett möjligt sätt att betrakta en del av det mångfaldsarbete som bedrivs inom organisationen. Jag vill också framhålla att jag må sätta mångfaldsdiskursen under lupp men jag gör inte anspråk på att förmedla en fast och stabil betydelse av den.

När jag fick uppgiften att skriva en mångfaldspolicy under min praktik kände jag mig tveeggad inför uppgiften. Jag såg problem med själva utformandet och blev konfunderad gällande innebörden av själva begreppet. Med det sagt vill jag poängtera att jag ändå skrev en mångfaldspolicy som, med de andra värdegrundsdokumenterna som underlag, blev minst lika problematisk. Jag fann ingen bättre lösning och hade inte tillräckligt med tid för att på allvar kunna utreda andra alternativ. Med detta vill jag ha sagt att jag på intet sätt kritiserar *personerna* som utarbetar dessa dokument och är involverade i mångfaldsarbete. Snarare vill jag formulera en förståelse för arbetets komplexitet som jag själv upplevt genom nämnda erfarenheter. Jag hoppas att denna uppsats ska kunna väcka nya frågeställningar kring denna diskurs och kanske, kanske bidra till nya diskussioner angående arbetsätt.

---

<sup>42</sup> *ibid.*, s. 57.



Vidare vill jag understryka att analysen oundvikligen kommer formas av mina tolkningar, som person med tillhörande referensram och position som författare av denna uppsats. Min akademiska bakgrund inom det kulturvetenskapliga och genusvetenskapliga fältet har format såväl ämnesval som vilka teoriansknytningar som tätt sig naturliga för mig. Jag är övertygad om att människors skiftande bakgrunder och erfarenheter påverkar hur material tolkas. Jag hoppas genom att framhålla detta, öppna upp för alternativa tolkningar. Jag vill också poängtera jag inte själv identifieras som mångfaldssubjekt och att jag inte ämnar göra anspråk på att definiera vilka erfarenheter som de som gör det kan ha. Snarare är min förhoppning att visa på vilka begränsningar som kan skapas inom mångfaldsdiskursen. Genom att positionera mig på detta sätt hoppas jag synliggöra de olika faktorer som är delaktiga i mitt tolkningsarbete. Givetvis kan min position ha effekter på min problematisering av mångfaldsarbetet och kanske hindrar den mig från att upptäcka vissa normer som hör dithän. Eftersom ett kritiskt perspektiv bygger på förutsättningen att det finns en kritisk utgångspunkt kan jag, i egenskap av kritisk diskursanalytiker aldrig hävda opartiskhet i min undersökning.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> *ibid.*, s. 70.

## 2. ANALYS

Med intentionen att studera vad för effekter mångfaldsarbetet hos SVT för med sig kommer följande kapitel utgå från de begrepp och teorier som jag tidigare redogjort för (se Kap 1). Analysen är strukturerad enligt uppsatsens preciserade frågeställningar, med en viss sammanvävning i avsnitten. Inledningsvis diskuteras frågeställning 1, det vill säga hur mångfald artikuleras i materialet och dess möjliga konsekvenser. Diskussionen förs i två avsnitt, först utifrån hur begreppet används och därefter utifrån SVT:s mångfaldspolicy. Vidare analyseras frågeställning 2, hur mångfaldens subjekt kan identifieras, vilket även tangerar frågeställningen om vad som förväntas av detta subjekt. Även denna frågeställning är uppdelad i två delar där jag först undrar vem mångfaldssubjektet är och därefter analyserar hur mångfald beskrivs som en kompetens. Slutligen kommer jag vidare in på frågeställning 3 om hur arbetet kring mångfald beskrivs och allra sist diskuterar jag hur den interna mångfaldsdiskursen påverkar möjligheten att rekrytera mångfald.

### 2.1. MÅNGFALDSBEGREPPET

Att bedriva mångfaldsarbete beskrivs ofta som ett sätt att undvika och motverka diskriminering. I SVT:s mångfaldspolicy beskrivs förhållandet på följande vis: ”*Diskriminering i alla former ska motverkas och SVT verkar för jämställdhet och ökad mångfald*”. Arbetet grundar sig således i en förståelse om att maktordningar medför olika rörelsemöjligheter för olika människor och att särskilda åtgärder krävs för att ge plats för fler människor än de som tillhör normen. Arbetet har därmed ett inkluderande syfte men sättet som mångfald diskuteras på och arbetas med får konsekvenser, goda som dåliga. Nedan definierar SVT:s HR-direktör, Heléne Sahlin vad begreppet mångfald innefattar:

Mångfalden är mångfacetterad. Det kan handla om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och tillgänglighet, sexuell läggning och ålder.

Sahlin beskriver samtidigt de lagstadgade diskrimineringsgrunderna med enda skillnad att det formuleras som funktionsnedsättning istället för hinder av diskrimineringsombudsmannen. Det stämmer även överens med hur det står formulerat i SVT:s mångfaldspolicy. Mångfaldsarbetet beskrivs som ett sätt att möjliggöra för dessa, som beskrivs som olika, perspektiv att få komma till tals hos SVT för att kunna spegla hela landet och vara angelägna

för hela den svenska befolkningen. Samtliga av de tillfrågade SVT-anställda har nämnt parollen ”om alla - för alla” som syftar till att programutbudet ska vara till och mottagligt för alla. Dag Strömqvist och Albert Svanberg menar båda att de nu måste lägga till ”av alla” vilket är ett mål som de ännu inte har nått. Detta har även uttryckts av HR-direktören om än annorlunda formulerat. Mångfald är således i denna kontext ett begrepp som ska innefatta väldigt mycket. Jag märkte dock under min undersökning att denna officiella beskrivning av begreppet användes till en början men lämnades ofta kort in i samtalet eller texten. Projektledaren för talang- och mångfaldsintegration diskuterade i stort sett bara etnisk och kulturell mångfald i sina svar, en tendens som tycks vara återkommande även hos andra. I januari i år tillträdde Hanna Stjärne som ny VD för SVT. Det första beslutet hon tog var att mångfalden ska öka.<sup>44</sup> I uttalandet nämns bara personer som är födda i utlandet eller som har minst en utlandsfödd förälder. När SVT:s VD säger att de måste förbättra mångfalden är det således den etniska och kulturella bakgrunden som ska tas hänsyn till trots att organisationens policy samt HR-direktör beskriver en mer allomfattande definition. Detta bekräftas även i beskrivningar om hur de mäter om de lyckats med sina mångfaldsmål. En nyligen gjord mätning baseras nämligen på just antalet anställda som är födda i utlandet eller som har minst en förälder som är född utomlands. En sådan mätning tar inte hänsyn till de andra mångfaldsaspekter som finns omnämnda i policyn. Visserligen framhäver Dag Strömqvist att de behöver utarbeta nya, kvalitativa mätmetoder och Heléne Sahlin säger att mångfalden till stor del är omätbar men det är ändå denna mätning som hänvisas till av de intervjuade samt i artikeln om den nya VD:n och som de dessutom planerar att följa upp årligen.<sup>45</sup>

När talet om mångfald återkommande kopplas samman med enbart etnicitet och kultur har det en performativ påverkan. Den upprepade talakten inom en kontext eller diskurs gör att begreppet i längden tenderar att enbart associeras med just dessa kategorier. Som Butler säger *producerar den upprepade talakten effekten som den namnger*.<sup>46</sup> Effekten av detta är mångsidig. Dels kan det tänkas att övriga kategorier blir åsidosatta och att etnicitet och kultur ges större utrymme. Samtidigt kan det tolkas som att upprepningen behåller en distans till de som arbetet riktar sig mot, att upprepningen av deras annorlundahet fixerar den. Detta kommer jag återkomma till.

---

<sup>44</sup> Vi på TV, VD: *Finansiering, mångfald och digitalisering - stora utmaningar för SVT*, (2015-01-21).

<sup>45</sup> Public service-redovisning 2014.

<sup>46</sup> J. Butler, s. xii.

Sara Ahmed använder termen ”the language of diversity” för att synliggöra en paradox.<sup>47</sup> Å ena sidan framhävs hur mångfald artikuleras på rutinbasis som något odelat positivt, något som berikar och tillför något nytt till verksamheter. Samtliga av mina informanter och i majoriteten av mitt material omnämns mångfald på detta sätt i form av ett slags objektiv modalitet där mångfaldens nytta framstår som objektiv fakta. Heléne Sahlin beskriver vad mångfald betyder för henne i sitt arbete på följande vis: ”Att få input från olika erfarenheter, kulturer, kompetenser och perspektiv. Det berikar och öppnar upp för nya tankesätt och reflektioner. Breddar referensramarna”. Dag Strömquist förklarar därtill att nyttan med mångfald är något som måste upptäckas för att sedan bli given.

...chefer och arbetsledare behöver i ett första initialt läge upptäcka och definiera den egen "affärsnyttan" med ökad mångfald i den egna verksamheten. Har hen upptäckt detta, kommer hen aldrig vilja vända tillbaka.

Å andra sidan beskriver Sara Ahmed hur informanterna i hennes studie upplever ett institutionellt motstånd till att mångfald blir en institutionell rutin.<sup>48</sup> Jag upplever inte detta motstånd hos SVT, åtminstone inte i det aktuella materialet för denna uppsats. Däremot finner jag en samstämmighet angående att SVT inte har den representationen bland sina anställda som önskas. I public service-redovisningen för 2014 beskrivs mångfaldsarbetet som ett av SVT:s viktigaste arbetsområden<sup>49</sup> och den nya VD:n Hanna Stjärne, beskriver det därtill som en av deras största utmaningar.<sup>50</sup> Om mångfald beskrivs som en ovärderlig tillgång på detta rutinmässiga sätt, varför är det då fortfarande en av SVT:s största utmaningar? Ahmed menar att denna paradox skapar icke-performativa resultat, eftersom talandet om den goda mångfalden lätt gör att det framstår som om organisationen aktivt arbetar med frågan och döljer därmed att de egentligen inte gör något.<sup>51</sup> Vidare sammankopplar hon detta med ordets nyhet och ”språkligt mode”. I introduktionen till denna uppsats citerar jag Nirmal Puwar som beskriver ”the language of diversity” som ett heligt mantra. Jag beskriver också hur begreppet mångfald tycks cirkulera som ett honnörsord i många olika samhällsgrenar. Detta tyder på ordets popularitet som enligt Ahmed beror på nyhetens behag, det är en term som folk inte tröttnat på ännu, som inte upplevs hotfull. Dess nyhet gör att associationerna ännu inte hunnit

---

<sup>47</sup> S. Ahmed, 2012, s. 51.

<sup>48</sup> Ibid., s. 52.

<sup>49</sup> Public service-redovisning 2014.

<sup>50</sup> Vi på TV, VD: Finansiering, mångfald och digitalisering - stora utmaningar för SVT, (2015-01-21).

<sup>51</sup> S. Ahmed, 2012, s.57.

bli belastade eller fixerade.<sup>52</sup> Mångfald kan därför tolkas som ett mindre konfrontativt begrepp som lättare mottas av institutioners ledningar eftersom det ännu inte riktigt fått en fixerad betydelse. När syftet med mångfald av SVT sägs vara att spegla *hela* landet och vara till för *alla* då kan uppdragets gränslöshet göra att ordet självt uppfattas som abstrakt. Ännu mer så när begreppet används på olika sätt, när det inte finns en enhetlig definition. Detta visar hur mångfald kan betraktas som en nodalpunkt som får sin betydelse genom vad den associeras med, alltså dess mästersignifikanter som enligt ovan, på grund av ordets nyhet, inte hunnit bli belastade och fixerade. Därtill kan cirkulationen av mångfaldsbegreppet skapa idén om att institutionen, SVT, aktivt arbetar med eller till och med har lyckats med att skapa mångfald.<sup>53</sup> Det upprepade talandet om att mångfalden är bra och måste bli bättre framkallar i detta fall inte den effekt som namnges och blir således inte performativ i Butlers mening, talakten blir istället icke-performativ. Det icke-performativa döljs sedan av ordets opreciserade innebörd och dess positiva mottagande.

På liknande sätt kan utformandet av en mångfaldspolicy ses som icke-performativ vilket jag går in närmare på i följande avsnitt.

### 2.1.1. PERSPEKTIV PÅ SVT:S MÅNGFALDSPOLICY

Antagandet av en mångfaldspolicy samt sättet den är formulerad antyder att SVT åtagit sig att arbeta med mångfald. Dokumentet anger att ”SVT värnar principen om alla människors lika värde” och om mångfald. I den resterande delen inleds var och varannan mening med ”SVT ska...” vilket markerar ett åtagande. Dessutom anges att den tar sin utgångspunkt i konventionen för mänskliga rättigheter, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och SVT:s sändningstillstånd. Faktum är att det står som villkor i sändningstillståndet, vilket är utfärdat av regeringen efter beslut i riksdagen, att programverksamheten ska bedrivas utifrån ett mångfaldsperspektiv.<sup>54</sup> Ahmed uppger att när denna sorts åtaganden kopplas samman med lagen, och därmed staten, kan åtagandet ses som något som enbart görs i den mån som lagen kräver det. Det kan därmed tolkas som, menar Ahmed, ett åtagande som inte nödvändigtvis är kopplat till något särskilt utan snarare en eftergivenhet för lagen.<sup>55</sup> Ett liknande förhållande beskrivs i interntidningen Vi på TV som en inställning som funnits men numer försvunnit.

---

<sup>52</sup> Ibid., s. 61-62.

<sup>53</sup> Ibid., s. 97.

<sup>54</sup> SVT:s sändningstillstånd 2014-2019.

<sup>55</sup> S. Ahmed, 2012, s. 115.

*”SVT:s arbete med mångfaldsfrågor kännetecknades länge av tvång men är idag en fråga av hög prioritet. Dessutom gör man det numera av fri vilja”.*<sup>56</sup> Ahmed visar också hur dokumentet kan ses som en självdeklaration över institutionens principer om att värna allas lika värde och om mångfalden. Således blir policyns deklarerande ett sätt att samtidigt skapa bilden av en institution med dessa principer, som i sitt framhävande blir ett tecken för åtagandet. Detta kan få betydelse genom att policyns skapande av den institutionella självbilden kan forma en illusion om att själva arbetet med mångfald har lyckats.<sup>57</sup> En sådan idé kan vidare bidra till att dölja dokumentets icke-performativitet, policyns åtaganden görs inte bara genom själva formulerandet av dem men genom formulerandet kan policyn lyckas dölja detta icke-görande.

*”You end up doing the document rather than doing the doing”.*<sup>58</sup> Som citatet indikerar finns det en risk att stort fokus läggs på att formulera policyn medan själva det praktiska utförandet hamnar i skymundan. Som tidigare nämnts uppger Hanna Stjärne att mångfalden är en av SVT:s största utmaningar. Hon har också begärt att SVT:s mångfaldspolicy ska omarbetas i grunden.<sup>59</sup> Det finns med andra ord ett fokus på att arbeta fram en ny policy vilket Ahmed beskriver som en orientering mot just författandet av policyer vilket tar tid från och eventuellt kan stoppa aktivt handlande eftersom arbetet med att skriva policyn och sedan det färdigställda dokumentet kan betraktas som ett bevis på att de faktiskt arbetar aktivt med mångfald och kanske till och med att de har lyckats med de mål som i policyn ställs upp.<sup>60</sup> Projektledaren för talang- och mångfaldsintegration, Dag Strömqvist, bekräftar denna tankegång på följande sätt:

Mångfaldsarbetet utgår från vår mångfaldspolicy och som sedan bryts ner i en mångfaldsstrategi och därifrån till konkreta handlingsplaner. Det vi har märkt är att det faktiskt inte bidrar till att vi når/uppfyller det som beskrivs.

Vad han beskriver är just hur planen är icke-performativ eftersom de inte uppfyller det som i policyn beskrivs. Han anger också, precis som VD:n ovan, att de nu planerar att omforma den för att få större effekt. Detta uttalande visar att även om policyn anger att SVT värnar om de här frågorna så lyckas de inte med vad de i policyn åtar sig. Med detta säger jag inte att

---

<sup>56</sup> Vi på TV, *Ökad mångfald ska göra programmen bättre*, (2012-08-24).

<sup>57</sup> S. Ahmed, 2012, s. 115.

<sup>58</sup> Ibid., s. 101.

<sup>59</sup> Vi på TV, *Kritiken som riktas mot SVT är relevant*, (2015-02-18).

<sup>60</sup> S. Ahmed, 2012, s. 101.

mångfaldspolicyn är betydelselös utan snarare tyder Strömqvists konstaterande på att mångfaldspolicyn ändå kan ses som ett användbart verktyg då den kan användas för att visa och peka ut vad av det som beskrivs som inte uppfylls.<sup>61</sup> Samtidigt kan dock deras förnyade fokus på att omformulera policyn förstås som ett substitut mot att agera.

*”Mångfald handlar om hela Public service överlevnad”*, säger Anders Gratte, som beskrivs som en ledande gestalt i SVT:s mångfaldsarbete, om Talang & Mångfaldsprojektet som drogs igång 2014.<sup>62</sup> På liknande sätt svarar Dag Strömqvist att mångfaldsarbetet är ett måste för att inte bli marginaliserade på marknaden. Han säger att de inte kan förvänta sig att personerna som de inte gör program för kommer betala TV-avgift. Även om SVT inte är ett kommersiellt företag förefaller mångfaldsarbete ändå vara viktigt för deras fortsatta aktörskap på TV-marknaden. Ahmed beskriver hur mångfaldsarbete kan ta formen av ”good practice” och att framhävandet av detta arbete kan betraktas som ett sätt att marknadsföra organisationen som framstående inom området.<sup>63</sup> Med tanke på begreppets popularitet, som jag argumenterat för, skulle det kunna tänkas att om ett företag som SVT inte hängav sig till att arbeta med mångfald skulle det riskera deras rykte.<sup>64</sup> Utifrån både Grattes och Strömqvist uttalanden om vikten av mångfaldsarbete för SVT:s överlevnad samt det faktum att policyn finns väldigt lättillgänglig på hemsidan skulle detta kunna tolkas som ett tecken på att mångfaldsåtagandet används som ett sätt att marknadsföra och ge mervärde åt företaget. Strömqvist stärker detta ytterligare när han talar om hur de ska lyckas med att bredda den egna personalstyrkan: *”Det är viktigt att vi fortsätter ladda och marknadsföra vårt varumärke och de värderingar vi står för.”* Med andra ord kan denna form av nyttjande av mångfaldsbegreppet beskrivas som en kommodifiering, mångfald blir en vara som företag vill ackumulera för att få mer resurser.<sup>65</sup> Därutöver menar Paulina de los Reyes att det finns en risk att förväntningarna på att mångfald ska bidra med fördelar och stärka organisationen, kan leda till en essentialisering av förmodade olikheter mellan människor.<sup>66</sup>

När mångfald artikuleras på det sätt som jag nu redogjort för medför det föreställningar om vem mångfaldens subjekt är. I följande avsnitt försöker jag identifiera detta subjekt genom hur det konstrueras av till synes omedvetna beskrivningar av detsamma.

---

<sup>61</sup> Ibid., s. 104.

<sup>62</sup> Vi på TV, *Talanger med andra perspektiv ska rekryteras*, (2014-03-14).

<sup>63</sup> S. Ahmed, 2012, s. 105.

<sup>64</sup> Ibid., s. 103.

<sup>65</sup> Ibid., s. 107.

<sup>66</sup> P. de los Reyes, 2001, s. 185.

## 2.2. VEM ÄR MÅNGFALDENS SUBJEKT?

Den 25 februari publicerade SVT nyheter en granskning som kallas ”Vita bolag” och som beskrivs undersöka mångfalden i toppbolagens styrelser.<sup>67</sup> Slutsatsen är att det råder stor brist på mångfald och det är återigen den etniska mångfalden som åsyftas. Granskningen har dock fått mycket kritik på grund av hur den utförts nämligen genom att kartlägga styrelseledamöternas hudfärg och etniska ursprung. Syftet med denna uppsats är att analysera det interna arbetet på SVT och egentligen inte så mycket det redaktionella innehållet men jag väljer att ta med detta exempel eftersom det visar på hur konstruerandet av mångfaldssubjektet görs. SVT:s granskning kommer fram till att enbart elva personer i styrelsen har utomeuropeisk bakgrund och bland dem är det bara en som avviker från vithetsnormen. Hur detta formuleras blir betydelsefullt eftersom den avvikande hudfärgen benämns först efter att de angivit antalet personer med utomeuropeisk bakgrund. De som har europeisk bakgrund kan också bryta från vithetsnormen men genom detta sätt att formulera sig sammankopplar de därmed utomeuropeisk bakgrund med hudfärg som inte definieras som vit. Med det sägs att européer, och därmed svenskar är vita. En person kan givetvis ha svensk bakgrund men ändå ha annan hudfärg än vit men sättet denna granskning yttrar sig på synliggör föreställningar om att svenskhet och vithet hör ihop.

Istället för att synliggöra toppbolagens diskriminerande struktur lyckas granskarna använda samma metoder för särskiljande, i form av sortering och etikettering av människor, som liknar den praktik som från början kritiserats. Det för med sig samma konsekvens när hudfärg och ursprung framhävs som den avgörande faktorn, nämligen andrafiering. Detta sätt att kategorisera människor får en performativ verkan vilken Lena Martinsson beskriver som ett sätt som européer konstrueras som en vit gemenskap medan de som exkluderas från denna gemenskap istället alieneras och objektifieras. Granskningen kan därför sägas skapa en vit, europeisk gemenskap, de skapar ett ”vi” vilket i sin tur fordrar ”de andra”.<sup>68</sup> När mångfald definieras utifrån hudfärg tillskrivs de som anses frångå den vita normen kollektiva egenskaper och det är just hudfärgen som hamnar i fokus. Det innebär i förlängningen att denna sorts utlåtanden återigen är medskapande när det gäller vilka konnotationer, eller

---

<sup>67</sup> SVT, *Stor brist på mångfald i toppbolagens styrelser*, (2015-02-25).

<sup>68</sup> SOU 2006: 59: 158-159.



mästersignifikanter, som nodalpunkten mångfald får, vilket i detta fall innebär att mångfaldssubjektet är motsatsen till vithet. Efter all kritik som blossat upp i media valde SVT dock att dra tillbaka sin granskning vilket förklarades på följande sätt:

Vi ansträngde oss mycket för att försöka hitta ledamöter som skulle kunna falla utanför den vita normen men vi hittade bara en. /.../ Vi vet dock inte om hon själv definierar sig som ”icke-vit” latinamerikan. Kanske inte och i så fall har vi inte hittat en enda person med annan hudfärg än vit.<sup>69</sup>

Citatet ovan är hämtat från en artikel där de som utfört granskningen svarar på kritiken och det klargör tydligt hur andrafieringsprocessen går till. Initialt beskrivs den ansträngning som krävts för att överhuvudtaget hitta någon som de inte betraktar som vit och de anger först att de bara funnit en sådan person. Artikeln fortsätter sedan med att säga att de faktiskt inte vet huruvida hon själv definierar sig som vit eller inte. Således definieras kvinnan som icke-vit av granskarna vare sig hon vill eller inte. Kvinnan blir alldeles tydligt kategoriserad som annorlunda än resterande grupp, granskningen konstruerar kvinnan som ”den andre”. Det problematiska är inte att de ville visa på existensen av strukturell diskriminering i bolagsstyrelser. Problemet är när detta ständigt görs utifrån tanken om ett vi och ett dem. Ett annat exempel på hur vithet förknippas med ett institutionellt ”vi” och hur annan hudfärg blir avvikande kan tydas i den tidigare nämnda uppsatsen av Anna Erlandsson och Lovisa Hansson. De frågade Olov Carlsson, divisionschef på SVT, vem han skulle anställa av dem två om de hade exakt samma meriter och var exakt lika kompetenta. De beskriver också att Anna har ”ett utseende som skiljer sig från det typiskt svenska”. Han svarade dem på detta sätt:

Då skulle jag nog välja den som har en annan bakgrund än etnisk svensk. Sen vet ju inte jag vilken bakgrund ni har, jag kan ju se på dig, Anna, att du har rötter som inte är Fäbovall i Dalarna.<sup>70</sup>

På detta sätt identifieras således vem som betraktas som mångfaldens subjekt och samtidigt vem som inte betraktas som svensk. Det framgår av citatet ovan att divisionschefen drar slutsatsen att Anna inte kan ha rötter i Sverige eftersom hon har vad han betraktar som en annorlunda hudfärg. ”Vi:et” på SVT tycks därmed åter igen sammanfalla med bilden av svenskhet och i förlängningen vithet. ”De andra” definieras således också utifrån sin icke-vithet.

---

<sup>69</sup> SVT, *Därför har vi gjort granskningen*, (2015-03-03).

<sup>70</sup> A. Erlandsson & L. Hansson, *Mening med Mångfald*, Göteborg: Göteborgs universitet, 2011, s. 31- 32.

Ytterligare ett villkor som finns med i sändningstillståndet är att SVT ska spegla hela landet och den variation som finns i befolkningen.<sup>71</sup> Samtliga av mina intervjupersoner uppger att mångfald och spegling hör ihop. Om SVT ska spegla hela landet och vara angelägna för hela den svenska befolkningen är det viktigt att de gör program för alla – om alla, den återkommande devisen. De är också överens om att detta kräver mångfald bland de anställda. Albert Svanberg hänvisar till hur sammansättningen i Sverige ser ut:

Så som sammansättningen i Sverige ser ut av människor idag så är det en stor mångfald bland befolkningen och det måste avspeglas i vårt utbud. Och ska vi kunna avspegla det i vårt utbud så måste det också ske bland de som jobbar hos oss. Jag menar jag tycker vi har underkänt på den punkten.

För att lyckas avspegla Sveriges mångfald i utbudet krävs således att de har en bredare mångfald på kontoret. Detta antagande är återkommande. För att locka de som idag inte tittar på SVT, de vars perspektiv inte speglas, mångfaldsperspektivet, så behövs någon som kan representera detta. När vikten av att arbeta med mångfald beskrivs är det just detta som betonas, det annorlunda perspektivet. De rekryterade ska med andra ord locka den publik som inte redan tittar, de vars perspektiv inte finns med. De rekryterade förväntas bidra med något annorlunda. Ett sådant fokus riskerar att förtiga aspekten att deras perspektiv bör vara intressanta och relevanta för alla och inte bara de som uppfattas som deras egen identitetsgrupp. Det nämns inte att dessa personer kan vara relevanta för den vane SVT-tittaren. Dikotomiseringen av vi:et på SVT och ”de andra” bygger på en föreställning om att de måste rekrytera mångfaldssubjekt för att locka andra mångfaldssubjekt som tittare. Med inspiration av Mohantys kritik mot västerländska forskares monolitiska beskrivningar av *tredjevärldskvinnan* kan detta förstås som ett sätt att skapa monolitiska kategorier av de av SVT definierade mångfaldssubjekten.<sup>72</sup> De definieras utifrån en egenskap, exempelvis etnicitet, och sedan förväntas samtliga andra som delar denna etnicitet känna samhörighet och kunna tänka sig att titta på SVT. Ett reproducerande av idén om mångfaldens subjekt synliggörs även i svaren jag fick från både Strömquist och Svanberg när jag bad dem ge exempel på hur mångfaldsarbetet varit lyckat. Det kom sig att båda tog samma exempel, trots att Svanberg inleder med att säga att det finns otaliga exempel. De beskriver en rekrytering av en kvinna med koppling till Rosengård i Malmö, en stadsdel där 86 procent av invånarna har

<sup>71</sup> SVT:s sändningstillstånd 2014-2019.

<sup>72</sup> C. Talpade Mohanty, s. 34

utländsk bakgrund<sup>73</sup>, som rollsättare för barn på sommarlovsmorgon och hur hon därmed kunde rekrytera barn från samma område. Två av mina intervjupersoner uppgav att barnen från Rosengård bidrog med ”andra perspektiv” som även uppgavs synliggöra för andra barn att det finns barn med annan bakgrund som kan synas på TV. Barnens plats i TV-rutan motiveras således av att de medför något annorlunda vilket riskerar att leda till en reducering av deras personligheter. Sätten att motivera mångfaldssubjektens plats på SVT tyder på en grov förenkling av människors egentligen komplexa identiteter, och bidrar till att cementera föreställningar om olikheter baserat på snäva identitetskategorier. Enskilda individer kan, som tidigare nämnts ha flera identiteter i enlighet med ett intersektionellt perspektiv. På detta sätt begränsar SVT:s mångfaldsdiskurs vilka subjektpositioner som mångfaldssubjektet kan inta.<sup>74</sup> Det är positionen som annan som tillgängliggörs och därför kan avståndet mellan ”vi” och ”dem” inte motverkas. Stundtals i mitt material har jag stött på parenteser som problematiserar sådana förenklingar men det är trots allt på detta sätt som mångfalden artikuleras överlag vilket följaktligen får en performativ effekt och som är medskapande av begreppets fortsatta konnotationer. ”De andra” är således en mästersignifikant som ger nodalpunkten mångfald en innebörd.

### 2.2.1. MÅNGFALD SOM KOMPETENS

Nu när jag gett en bakgrund till hur mångfaldens subjekt identifieras har jag för avsikt att i detta avsnitt diskutera frågeställningen om vad som förväntas av subjektet. Jag inleder med ett citat från divisionschefen för allmän-TV. ”*Jag pratar sällan om mångfald utan att samtidigt prata om kompetens och talang.*” Uttalandet synliggör hur arbetet med mångfald motiveras utifrån att de behöver den kompetens som mångfalden förväntas ha som en inneboende egenskap. Talande är också att ett utav de initiativ som tagits för att främja mångfalden hos SVT kallas Talang och Mångfaldsprojektet. Genom att framhäva mångfaldssubjektets förväntade kompetens och talang blir själva den egenskap som definierar deras mångfald den primära medan andra egenskaper blir irrelevanta. Med andra ord motiveras deras ankomst och tillvaro i organisationen av just den orsak som skapat subjektets underordning från första början. Fokus ligger därmed kvar hos föreställningen om det annorlunda där mångfaldssubjektet reduceras till ett enhetligt subjekt som representerar mångfald. Åter igen kan här uttydas en objektiv modalitet hur talet om mångfald som en kompetens står oemotsagd och framstår som ett faktum. Sara Ahmed skriver att ”the language of diversity”

<sup>73</sup> Malmö stad, Dialog-pm 2008:1, (2015-03-08).

<sup>74</sup> Winther Jørgensen & Phillips, s. 48.

utövas som "the language of merits".<sup>75</sup> När du i egenskap av att, enligt SVT:s definition, tillhöra kategorin mångfald beskrivs som ett nödvändigt kompetenstillskott sammanfaller språkbruket kring mångfald och meriter. Mångfald är således en merit som SVT behöver och får mervärde utav. Intressant är hur rekryteringen av mångfald motiveras på ett sådant sätt. Det är svårt att tänka sig att normens närvaro motiveras på samma sätt. Snarare handlar normens kompetenser mer om ämnesspecifika kunskaper.

På liknande vis framhäver HR-direktören att mångfaldsarbete bidrar med "nyttänkande och kreativitet". Hon fortsätter med att besvara min fråga om huruvida det finns några svårigheter med mångfaldsarbetet på följande sätt: "*Kan uppstå kulturkrockar, man bör vara intresserad och nyfiken på det ovana och okända*". Mångfalden, oavsett vilken karaktär den tar, förväntas komma med något nytt, något ovant och framförallt annorlunda. Det indikerar också att de som identifieras som mångfaldssubjekt är så pass särpräglade att det kan uppstå så kallade kulturkrockar. En sådan beskrivning av mångfalden tyder på vad Alexander Motturi beskriver som "fascination över den andres annanhet som sådan" vilket också är hur han beskriver exotism.<sup>76</sup> När HR-direktören uppger att mångfaldsarbete kräver "nyfikenhet på det ovana och okända" kan det betraktas som en form av såväl andrafiering som exotifiering. Detta uttalande synliggör samtidigt vem som är måttstocken och alla som identifieras som mångfaldssubjekt blir således dess motsats om än beskriven i positiva termer. Som mittpunkt runt vilken resten av diskursen kring mångfald förhåller sig skapas normen som subjekt och mångfaldssubjekten som objekt vilka blir definierade utifrån normen.

En sådan form av exotifiering kan tolkas utifrån det som Sara Ahmed beskriver som "multicultural love", hon utgår enbart från etnisk och kulturell mångfald men resonemanget kan vara av intresse oberoende på vad för mångfaldsidentitet som åsyftas. Hon menar att den kärlek som detta positiva framhävande av mångfald skulle kunna beskrivas som, ändå leder till exkludering. Det blir mycket att leva upp till när människor som aldrig ens träffat en har höga förväntningar på att du i egenskap av någon form av normbrytande karaktär, kommer tillföra allt från kompetens till kreativitet och nyttänkande. Ahmed beskriver också hur maktrelationerna kan bevaras genom hur det överordnade subjektet ger sin kärlek till någon som annars förväntas vara oälskad. Denna föreställning bygger på idén om och kan leda till en

---

<sup>75</sup> S. Ahmed, 2012, s. 109.

<sup>76</sup> A. Motturi, s. 50.

essentialisering av mångfaldssubjektets underordning och utsatthet.<sup>77</sup> Med Paulina de los Reyes ord kan mångfaldsdiskursens positiva framtoning beskrivas som en *ideologisk konstruktion* som legitimerar uppfattningen om mångfaldssubjektets särart.<sup>78</sup>

Jag menar att SVT, genom återkommande förenklingar, riskerar att konstruera en monolitisk och entydig bild av mångfaldssubjektet vilket påverkar tillgängliga subjekspositioner. Mångfaldsdiskursen formar således vilka sociala positioner som är möjliga för mångfaldssubjekten varpå acceptandet av dessa positioner reproducerar de föreställningar som diskursen bygger på.<sup>79</sup> Det blir en ond cirkel när personer som identifieras som tillhörande mångfaldskategorin rekryteras just i egenskap att tillhöra kategorin. Det sker vad som kan kallas en *gruppbildning* vilken bidrar till att förbise skillnader inom gruppen.<sup>80</sup> Enskilda individer kan inneha flera identiteter simultant men när mångfaldssubjektet konstrueras på detta sätt tenderar människor som delar någon likhet att klumpas samman. En motsättning synliggörs således när mångfalden stundtals beskrivs som komplex och mångfacetterad, samtidigt som de exempel som jag presenterat, och som den övervägande delen av materialet består av, alltså beskriver den på ett homogeniserande och entydigt sätt. SVT:s kategorisering av mångfaldssubjekten är således en del av en andrafrigeringsprocess som särskiljer ”vi:et” hos SVT och ”de andra” och kan därmed betraktas som en form av maktutövande och ojämlikhetskapande.<sup>81</sup> Det blir tydligt att det annorlunda ständigt definieras utifrån den rådande normen hos SVT.

Med denna bakgrund, hur mångfald artikuleras och definieras inom SVT, samt hur mångfaldssubjektet identifieras därur, ska jag nu titta närmare på hur mångfald praktiseras och hur detta kan förstås utifrån mitt teoretiska ramverk.

### **2.3. DET PRAKTISKA MÅNGFALDSARBETET**

Mångfaldsarbetet hos SVT har tagit olika inriktningar under årens lopp främst genom olika typer av projekt. Jag kommer i detta avsnitt utgå från tre utvalda projekt som varit aktiva från 2004 och framåt och andra mer övergripande beskrivningar om hur mångfaldsarbetet är organiserat på SVT, för att ge några möjliga perspektiv på hur de kan tolkas.

---

<sup>77</sup> S. Ahmed, 2004, s. 140.

<sup>78</sup> P, de los Reyes, 2001, s. 185.

<sup>79</sup> Winther Jørgensen & Phillips, s. 48.

<sup>80</sup> Ibid., s. 52.

<sup>81</sup> SOU 2005: 41: 233.

Under perioden 2004-2006 pågick projektet Mångfaldscenter vilket tog initiativet till skapandet av en mångfaldspolicy och vände sig till chefer, HR-avdelningen samt programproducenter för att implementera policyn och hålla seminarier till dess att enheterna så småningom skulle bli självgående på området.<sup>82</sup> Därefter centraliserades arbetet till en mer renodlad HR-avdelning än vad som fanns tidigare och de som ansvarat för projektet fick i uppdrag att förmedla sin kunskap vidare ute på enheterna innan de slutade. Under perioden 2009-2011 drevs utvecklingsprojektet Zebra som skapades för att utbilda all personal inom svenska public service-bolag i mångfaldsfrågor.<sup>83</sup> Alla anställda skulle genomgå en webbaserad utbildning och därutöver utnämndes särskilda mångfaldscoacher som genom fördjupad utbildning var avsedda att sprida kunskapen på de olika enheterna på daglig basis. Dessa coacher är aktiva än idag. Under 2014 drogs Talang och Mångfaldsprojektet igång av Allmän-TV som fortfarande är aktivt med Dag Strömqvist som projektledare. Det beskrivs som det enskilt största som händer på mångfaldsområdet inom SVT just nu. Projektet beskrivs som en storsatsning på rekrytering med mål som exempelvis för allmän-TV bestod i att under 2014 ”rekrytera 30 nya talanger utifrån att de ska bidra med erfarenheter och perspektiv som sällan blir berättade eller finns representerade på SVT”. Vidare är tanken att 10 av dem ska erbjudas visstids- eller programanställning inom allmän-TV.<sup>84</sup>

1. Projektet Mångfaldscenter riktade sig alltså till de med beslutfattande status i organisationen. När projektet avslutades var sålunda tanken att enheterna skulle vara självgående gällande mångfaldsfrågor. Mångfaldsperspektivet skulle med andra ord integreras i verksamheten, så kallad mainstreaming, så att särskilda tjänster med ansvaret för frågan inte skulle behövas. Ahmed menar att motsvarande sätt att organisera arbetet kring mångfald är problematiskt eftersom avskaffandet av riktade tjänster och initiativ tyder på ett agerande som utgår från att mångfalden redan är en del av arbetsplatsen, att mångfaldsperspektivet redan blivit integrerat. Hon återgår till talet om åtaganden och påvisar de ambivalenser som ligger i hur ansvaret fördelas i organisationen. Å ena sidan kan ansvaret för mångfaldsarbetet genom riktade tjänster eller referensgrupper förstås som ojämnt fördelat då någon/några utvalda bär ansvaret så att andra undslipper det. Å andra sidan beskriver Ahmed mångfaldsintegrering som problematisk eftersom det indikerar att ansvaret ska åläggas samtliga anställda vilket hon

---

<sup>82</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2007, *Verktyg för mångfald*, (2015-03-08).

<sup>83</sup> Paraplyprojektet, *Hållbart mångfaldsarbete i media*, (2015-03-08).

<sup>84</sup> Vi på TV, *Talanger med andra perspektiv ska rekryteras*, (2014-03-14).

menar är orimligt. Ahmed formulerar problemet som att: *"If diversity is not someone's agenda, then it tends to fall of the agenda"*.<sup>85</sup> Att behandla mångfald och jämlikhet som om det redan vore integrerat är att misslyckas med mångfaldsarbetet eftersom faktum kvarstår att vi lever i en ojämlik värld där maktordningar och diskriminering är allttjämt närvarande.<sup>86</sup> I enlighet med Ahmed innebär detta faktum att det behövs några som driver frågan, specialister som stödjer organisationen i att nå det som ännu inte nåtts.

2. Tanken kring integrering kvarstår under Zebraprojektet då all personal förväntas genomgå webbutbildningar. Dock utnämns samtidigt särskilda mångfaldscoacher som bär ett större ansvar för att ta perspektivet i beaktning inom alla områden. Här delas ansvaret visserligen men coacherna har trots allt uttalat ansvar för frågan vilket utifrån ovan resonemang tyder på en bättre fördelning. Coacherna finns kvar än idag och det finns även en mångfaldsansvarig på HR-avdelningen som utöver ansvar för policyer och uppföljning har ett nära samarbete med dem. Det finns därmed en spridning av ansvaret och HR-direktören uppger att det är *"viktigt att arbetet bedrivs i verksamheten för att få ett riktigt engagemang i frågan"*.

Målet att all personal ska genomgå webbaserade utbildningar är ett mätbart mål. Ahmed diskuterar distinktionen mellan att möta kraven och att uppfylla kraven som mångfaldsarbetet organiseras omkring. Att uppfylla kraven betraktas som "good practice" medan att möta kraven snarare är att kryssa av rutor på en lista vilket bör undvikas men som ändå används i utvärderingar för att bedöma arbetets framgång. Mångfaldsarbetet uttrycks oftast som tidigare nämnt utifrån "good practice" men används följaktligen oftast på det första sättet, att dess framgång bedöms och avstäms. Målet med att webbutbildning för all personal är ett exempel på detta. Utbildningen läggs ut så att målet kan nås, och när målet har nåtts blir webbutbildningen "good practice".<sup>87</sup> Ahmed argumenterar vidare att föreställningar om institutionens "good practice" möjliggör för den att uppfattas positivt och ger intrycket av att lyckas med sitt mångfaldsarbete. Exempelvis genom att all personal genomgått utbildningen eller genom de checklistor som programproducenterna använder sig av enligt Svanberg. När mångfaldsarbetet kan visas upp i siffror eller checklistor skapar det en positiv bild av organisationens framgångar på mångfaldsplanet men det innebär kanske inte att de på ett permanent och genomträngande sätt uppfyllt mångfaldskraven, i det avseendet kan den sortens mätbara initiativ dölja initiativens ickeperformativa verkan.

---

<sup>85</sup> S. Ahmed, 2012, s. 138.

<sup>86</sup> Ibid., s. 139.

<sup>87</sup> Ibid., s. 106.

3. På liknande sätt blir det nuvarande Talang och Mångfaldsprojektet något som genom sina uppställda mål om antalet rekryterade mångfaldssubjekt kan kryssa rutor och som därmed kan ge upphov till en föreställning om ”good practice”. Ett exempel som tyder på detta delges i public service-rapporten för 2014 där rekryteringsprojektet beskrivs som en framgång efter att ha resulterat i att de rekryterat ”ett trettiotal talanger”.<sup>88</sup> Denna senare tids fokusering på rekrytering som visas genom det nuvarande Talang och Mångfaldsprojektet och som mina intervjupersoner även betonat, motiverar en noggrannare analys kring hur samspelet mellan rekrytering och mångfald kan förstås. I kommande avsnitt följer en fenomenologiskt inspirerad diskussion på ämnet som ämnar besvara min allra sista frågeställning om hur SVT:s vanemönster påverkar möjligheten att rekrytera mångfald.

### 2.3.1 KAN MÅNGFALD REKRYTERAS?

Eftersom SVT är ett företag med ambitioner att vara till för alla så är min övertygelse att vi behöver en sammansättning av människor som jobbar hos oss som också speglar hela landet och där är vi inte idag och där tror jag det är en strategiskt viktig fråga att faktiskt förändra det.

Som jag visat råder det en samstämmighet om att det i nuläget finns en avsaknad av mångfald hos SVT. Divisionschefen för allmän-tv, Albert Svanberg, uttrycker det som ovan och liknande utsagor är återkommande i mitt material. Ännu en gång tycks detta presenteras som ett faktum, med andra ord genom objektiv modalitet. Det tycks därmed finnas en gemensam uppfattning om att bristen på mångfald både i den interna och externa verksamheten kan lösas genom att rekrytera mångfaldssubjekt som kan bidra med att tillgängliggöra dessa *annorlunda* perspektiv. I följande avsnitt vill jag därför undersöka möjligheterna att, och se till hur SVT kan, rekrytera mångfald. Jag har också visat att mångfaldsdiskursen tenderar att kretsa kring etnicitet och kultur vilket i sin tur ofta identifierar mångfaldssubjektet med kroppsliga attribut som hudfärg. Samtidigt anger HR-direktören att *”Mångfalden är mer komplex. Kan inte utgå från utseende eller namn för att säkerställa mångfalden.”* Det tycks därmed finnas vissa svårigheter och ambivalenser med rekryteringssatsningen som formuleras såväl i Talang- och Mångfaldsprojektet som av mina intervjupersoner. Därför diskuteras härnäst rekryteringens ambiguiteter och perspektiv på hur, och om, SVT kan säkerställa att mångfalden integreras genom rekrytering av de som av SVT identifieras som mångfaldssubjekt. Eftersom fokus

---

<sup>88</sup> Public service-redovisning 2014.



ligger på rekrytering blir det intressant att se till hur rekryteringsprocessen beskrivs och hur den är tänkt att främja att fler mångfaldssubjekt integreras i verksamheten. I en intervju beskriver HR-direktören, Heléne Sahlin, hur de ska främja mångfald i rekryteringsprocesser.

Vi tillämpar sedan många år kompetensbaserad rekrytering. Det är ett verktyg som ska ta bort risken att diskriminera. Vi utgår från kompetens och ställer standardiserade frågor till samtliga kandidater. Vi försöker bortse från t.ex ålder, kön och fokuserar på kompetens.

Det tycks egentligen inte finnas någon särskild metod för att nå just mångfaldssubjekten utan snarare beskrivs hur de arbetar för att inte hindra denna sorts rekrytering genom diskriminerande praktiker. Anders Gratte beskriver samma procedur men tillägger:

Men i ärlighetens namn måste vi erkänna att det inte är helt lätt. När vi granskar vilka som kommer till den sista och avgörande anställningsintervjun är det oftast en person som vet hur ett CV ska skrivas. Därmed missar vi ibland de personer som skulle ha kunnat ge oss helt nya infallsvinklar.<sup>89</sup>

Med andra ord tycks denna oftast beskrivna rekryteringsprocess inte helt lyckas med målet att nå en bredare mångfald på arbetsplatsen. Albert Svanberg menar att SVT själva har ett ansvar och måste ta en mycket mer aktiv roll för att hitta de människor som betraktas som mångfaldssubjekt genom att scouta, identifiera och hitta nya människor. Han menar också att de måste visa att de är en attraktiv arbetsplats för att därmed kunna rekrytera nya personer. Själva scoutandet förutsätter dock att de som redan är på plats i institutionen, som utgör en befintlig norm, ska söka upp och bedöma vilka som skiljer sig från den institutionella normen och konstruerar därmed subjektets annorlundahet. Ahmed beskriver att denna till synes inkluderande handling, att söka efter folk att rekrytera, kan behålla en exkluderande funktion eftersom inkluderandet, sker på den institutionella normens villkor.<sup>90</sup> Detta är det återkommande problemet som behåller maktstrukturerna när annorlundahet ständigt definieras av den som redan är ”inne” och därmed skapar förutsättningarna för hur inträdet av ”den andra” kan ske.

Samtliga av dessa beskrivningar handlar om hur de ska rekrytera och finna dem som kategoriseras som mångfaldssubjekt vilket trots sporadiska infall om mångfaldens

---

<sup>89</sup> Vi på TV, *Nu vill unga från förorten in i SVT*, (2012-06-15)

<sup>90</sup> S. Ahmed, 2012, s. 43.

komplexitet ändå bygger på att de själva har möjlighet att identifiera dessa personer. Jag vill nu föra en diskussion om vad som händer när de faktiskt finner dem som de betraktar som ”talanger”. Först vill jag påminna om hur jag utifrån ett fenomenologiskt perspektiv betraktar institutioner som vaneskapande orienteringsapparater.

Ahmed beskriver hur rum formas av de kroppar som bebor dem och dessa kroppars vanebeteenden.<sup>91</sup> Deras närvaro samt upprepade handlingar och yttranden har en performativ effekt och gör att institutioner orienterar sig kring dessa vanor. Det kan följaktligen leda till vissa sätt framstår som naturliga och därmed faller i bakgrunden och inte registreras av institutionens aktörer. Som jag visat är uppfattningen hos SVT själva att det finns en avsaknad av mångfald hos institutionen. Jag har också visat att mångfald oftast refererar till etnicitet och kultur vilket i sin tur ofta kopplas samman med kroppsliga attribut så som hudfärg. I Nirmal Puwars termer kan vita kroppar bli somatiska normer i vissa rum.<sup>92</sup> En institutionell norm kan därmed bli en kroppslig norm genom hur en viss sorts kroppar är, och historiskt har varit, överrepresenterade hos SVT. Vithet, men också andra överordnade subjekspositioner baserade på de olika diskrimineringsgrunderna, blir således institutionella vanor hos SVT och faller in i bakgrunden. Det innebär att närvaron och ankomsten av de kroppar som redan är en del av detta vanemönster inte registreras, de passerar således obemärkt förbi. Eftersom andra kroppar, kanske främst ickevita, beskrivs som kroppar som behövs i institutionen och idag saknas blir deras ankomst istället i allra högsta grad synlig och märkbar.

Att bli rekryterad är att svara på ett tilltal, en interpellation, och betyder mer än att ta institutionens rum i besittning menar Ahmed.<sup>93</sup> Att bli rekryterad innebär även att bli en del av en institutionell gemenskap och att inlemmas i ett institutionellt ”vi”. Det rekryterade subjektet förväntas följa institutionens orientering genom exempelvis arbetsbeskrivningar, visioner och målsättningar. Om vithet är vad en institution är orienterad kring, då måste även kroppar som inte betraktas som vita förkroppsliga vithet.<sup>94</sup> Med andra ord krävs att de rekryterade subjekten assimileras in i organisationskulturen för att kunna röra sig bekvämt och konfliktfritt i organisationen.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> S. Ahmed, 2010, s. 56.

<sup>92</sup> S. Ahmed, 2012, s. 38.

<sup>93</sup> S. Ahmed, 2010, s. 58-59.

<sup>94</sup> S. Ahmed, 2012, s. 41.

<sup>95</sup> Ibid.

Om vi förutsätter att SVT som institution därmed har formats av sin avsaknad av mångfald så som de själva beskriver, måste de rekryterade subjekten inlemmas i denna orienteringsapparat som med största sannolikhet har omedvetna rörelsemönster vilka formats utifrån dess tidigare erfarenheter. Vid den önskvärda rekryteringen av mångfaldssubjekt finns det således en övervägande risk att de genom att acceptera jobberbjudandet inte bara interPELLERAS för sin annorlundahet utan också assimileras in i att följa de redan utstakade stigarna som under lång tid trampats och befästs. Därmed går mångfaldsperspektivet förlorat och den rådande organisationskulturen reproduceras på nytt. Processen kan också betraktas som ickeperformativ utifrån de mätbara mål som beskrivs i Talang och Mångfaldsprojektet och nyligen av Hanna Stjärnes kungörande om att ta krafttag för att gå från 20 till 30 procent i antalet utlandsfödda anställda eller med minst en utlandsfödd förälder.<sup>96</sup> Att bekräfta integrationen av mångfald genom antalet anställda som klassificeras enligt en mångfaldsskala tar inte med i beräkningen att en rekrytering möjligen inte bidrar med nya perspektiv utan kanske snarare ett upprepande av institutionella normer. Men det faktum att ett mätbart mål har nåtts skulle kunna dölja dess ickeperformativitet. Den återkommande betoningen av att rekrytering av mångfaldssubjekt är nödvändigt för att kunna spegla alla perspektiv bör därför förstås utifrån detta ramverk och inte tas för givet. Visserligen förklarar Dag Strömqvist att:

Det viktiga är att SVT uppmuntrar till att fortsatt tänka och vara OLIKA, så det inte blir att hen socialiseras in i rådande kultur. Anställningarna måste genomsyras av känslan ”det är verkligen viktigt vad just du tycker.”<sup>97</sup>

Det finns med andra ord en medvetenhet om att det finns institutionella normer på SVT och en farhåga för att det rekryterade subjektet ska assimileras in i organisationen och att mångfalden därmed ska gå om intet. Samtidigt sägs rekryteringen vara kompetensbaserad, vilket bygger på en kollektiv överenskommelse över vad som inräknas i kompetensbegreppet. Som Gratte självkritiskt beskriver är det de personer som har erfarenhet och kunskap om hur man skriver en CV som ändå slutligen kommer till intervju. Det tyder på att de som ansöker måste anpassa sig efter en etablerad mall för hur man söker jobb. En mall som bygger på SVT:s ackumulerade historia av att vara en homogen arbetsgrupp med överordnade positioner i samhället, eftersom mångfald definieras utifrån diskrimineringsgrunderna som bygger på underordnade grupper i samhället som riskerar mer än andra att utsättas för diskriminering.

---

<sup>96</sup> Vi på TV, *Det får gärna vara buller och bång kring oss*, (2015-01-22).

<sup>97</sup> Vi på TV, *Talanger med andra perspektiv ska rekryteras*, (2014-03-14)

Att följa denna mall är i sig en form av assimilation.

Att inte assimileras in i de institutionella riktlinjerna kan dessutom leda till en obekvämheter då subjektet sticker ut och stör ordningen. Ahmed använder metaforen om ett stämningssystem när hon likställer inträdet i en institution med att vara i samklang och inte i vägen för en gemensam melodi. Om du inte följer tonföljden hörs du och stör samklangen.<sup>98</sup> Det kan förstås som att om du inte assimileras in i organisationen uppstår en konflikt som stör den rådande ordningen. Eftersom institutionens orienteringar är så invanda och därför uppfattas som enkla och bekanta kan ett subjekt som inte assimileras mottas med skepsis av de övriga aktörerna i institutionen och uppfattas som okunnig och trög. I Nirmal Puwars termer kan de som inte assimileras beskrivas som "space invaders" vilka betraktas som annorlunda och ett hot.<sup>99</sup> Den nyrekryterade tvingas därför ofta assimileras för att på riktigt bli en del av den institutionella gemenskapen. Ahmed menar också att passera i en institution kan handla om att tillhöra "rätt sorts minoritet", de som inte betraktar sig själva som minoritet utan som kan passera som norm genom att avsäga sig det som utmärker något annorlunda. En sådan minoritet beskrivs som konfliktfri, vars möte med institutionen kan beskrivas som mjukt och friktionsfritt.<sup>100</sup> Ju större olikhet, desto fler subjekspositioner som ligger i konflikt med organisationens orientering gör att subjektets närvaro blir mer konfliktfylld. Det är därför intressant att se till hur SVT tänker sig rekrytera mångfalden. Det är en sak att den kroppsliga närvaron kan inge en illusion om att mångfald har uppnåtts och en annan att rekrytera subjekt som genom att inneha ett antal motstridiga positioner hotar reproduktionen av en organisationskultur. Ett exempel som tyder på hur vissa subjekspositioner kan anses vara konfliktfyllda fick jag i min intervju med projektledaren för talang och mångfaldsintegration när jag bad om exempel på hur mångfaldsarbetet kan ge mervärde för SVT. Han berättar om en man som betraktas som mångfaldssubjekt och som bidragit med nya perspektiv på islam. Dock beskriver han att personen i fråga "Var initialt starkt ifrågasatt eftersom han inte kunde svenska så bra". Det visar på att det fanns en idé bland de anställda att det blev för svårt, för konfliktfyllt. Svanberg bekräftar också att det ibland kan finnas en viss ovilja i organisationen när det innebär att själva kliva ner från en maktposition för att inkludera nya människor. När de som arbetar med mångfaldsarbetet beskriver att de vill rekrytera mångfald tycks det därmed vara avhängigt att det inte stör för mycket i den rådande ordningen. Det kan därför

---

<sup>98</sup> S. Ahmed, 2012, s. 63.

<sup>99</sup> N. Puwar, s. 141-142.

<sup>100</sup> S. Ahmed, 2012, s. 158.

innebära att de rekryterade inte kan inneha mer än en subjektsposition i taget, eftersom de annars skapar för stora konflikter med den institutionella normen. Mångfaldsarbetet tenderar således att rada upp olika identitetskategorier men inte ta i beaktning hur de samverkar. Det är så att säga en viss sorts mångfald som efterfrågas, den som inte skapar en för stor konflikt i den rådande organisationskulturen utan snarare följer organisationens riktlinjer men bidrar med nya och spännande perspektiv som passar in i mångfaldsdiskursens föreställningar.

Rekryterandet av mångfaldssubjektet hör också ihop med en föreställning om subjektets marginalisering. SVT upprepar att de vill spegla allas perspektiv även de som inte ofta hörs, och som därmed kan betraktas som marginaliserade. Med rekryteringen hoppas SVT därmed möjliggöra att marginalen får höras och sprida sina perspektiv. Enligt Spivak hindras detta dock av att själva inträdet i centrum, så som SVT kan beskrivas, innebär en förlust av subjektets marginaliserade position.<sup>101</sup> Subjektet tvingas anpassa sig till de orienteringar och tankemönster som finns inom SVT för att bli begriplig och i denna anpassning förloras det marginaliserade perspektivet. Med andra ord är själva inträdet beroende av en assimilering och det som definierar subjektet som tillhörande en mångfaldsposition förlorar sin trovärdighet när det tvingas formuleras utifrån SVT:s riktlinjer och ramar.

När rekryteringen av mångfaldssubjektet görs just med anledning av dess positionering som mångfaldssubjekt skapas dess närvaro utifrån denna subjektsposition. Samtidigt blir inträdet i organisationen ett sätt att assimileras in i den existerande mångfaldsdiskursen och för att få bli en del av den institutionella gemenskapen krävs att subjektet anpassar sig både till organisationens vanemönster men också till de förväntningar som finns på dess mångfaldsidentitet, varför subjektet anställdes från första början. Denna motsättning visar på hur fokuset på rekrytering kan skapa en vanskelig position för mångfaldssubjektet som oavsett situationen, tvingas anpassa sig efter institutionens ramar och inte inträda på egna villkor. En assimilering så som jag beskrivit, kan därför förstås som en reproduktion av den särskiljande praktik som mångfaldsdiskursen bygger på snarare än att ett sätt att förändra och bryta ner det diskriminerande systemet. Det är också vad Paulina de los Reyes beskriver som det grundläggande problemet överlag, nämligen att mångfaldsdiskursen förutsätter olikhet och i och med att hierarkiseringen där den ena parten dominerar den andra förbises, bevaras maktstrukturerna som från början skapat o(jäm)likheterna.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Spivak, Gayatri, s. 52.

<sup>102</sup> SOU 2006:59: 12.

### 3. AVSLUTANDE DISKUSSION

#### 3.1 SAMMANFATTNING

Syftet med denna uppsats var att studera hur mångfaldsdiskursen inom SVT yttrar sig och konstitueras för att analysera och ge perspektiv på vilka motsättningar som finns däri. Utifrån det hade jag tre huvudsakliga frågeställningar för att besvara syftet.

- Hur artikuleras mångfald i mitt material och vilken betydelse får det för mångfaldsdiskursen inom SVT?
- Hur identifieras mångfaldens subjekt och vad förväntas av mångfaldssubjektet?
- Hur beskrivs det praktiska mångfaldsarbetet och vilka problem kan i det urskiljas? Hur påverkar SVT:s vanemönster möjligheten att rekrytera mångfald.

Analysen inleddes med att i första avsnittet titta noggrannare på hur begreppet mångfald används inom SVT och vad det får för betydelse för mångfaldsdiskursen. Här beskrevs hur begreppet tycks formuleras som något odelat positivt och eftersträvansvärt för SVT som organisation och att det tenderar att syfta till etnicitet och kultur. Jag synliggjorde även en paradox mellan detta lovordande och det faktum att de själva beskriver att de ännu inte lyckats skapa en bred mångfald inom verksamheten. Därför analyserades dessa uppgifter med hjälp av de teoretiska begreppen performativitet och icke-performativitet. En slutsats är hur upprepningen av att beskriva mångfalden på nämnda sätt får en performativ effekt, att den skapar det den namnger. I längden kan mångfaldsdiskursen framstå som naturlig och essentiell. Ytterligare en slutsats är hur sättet som mångfalden artikuleras kan beskrivas som ickeperformativt då den inte alltid åstadkommer det som den hänsyftar på men att cirkulerandet av mångfaldsbegreppet kan dölja detta faktum. Vidare visades hur den antagna mångfaldspolicyn kan betraktas som ett åtagande som genom sin formulering kan dölja att det som beskrivs inte uppfylls, vilket stärks av en av de intervjuade.

I tredje och fjärde avsnittet diskuterades hur sättet som mångfaldsdiskursen yttrar sig på konstituerar mångfaldens subjekt, vilket knyter an till uppsatsens andra frågeställning om hur mångfaldens subjekt identifieras. Utgångspunkten var olika sätt som subjektet kan identifieras genom hur beskrivningarna kretsar kring dess annorlundahet. Med postkoloniala begrepp som andrafiering och exotifiering ville jag beskriva hur sättet som mångfaldsarbetet motiveras skapar en bild av mångfaldssubjektet som kan vara svåruppnåelig. Mångfaldssubjektet

definieras utifrån motsatsen till den föreställda gemenskapen på SVT som ofta sammanfaller med en föreställd svenskhet som sammankopplas med vithet. Följdfrågan om vad som förväntas av mångfaldssubjektet diskuterades främst med hjälp av begreppet exotifiering. Här dras slutsatsen att det avsedda subjektet beskrivs i positiva termer där bland annat dess kompetens är förväntad och menar att detta sätt att prata trots dess positiva klang, är en del av andrafieringsprocessen. Andrafieringen leder i sin tur till att kategorisera mångfaldssubjekt i snäva och homogeniserande kategorier trots ordets egentligen heterogena definition, vilket jag i min introduktion beskrev som det paradoxala förhållande som framkallade mitt intresse för ämnet

Den avslutande delen av analysen utgick från hur det praktiska mångfaldsarbetet beskrivs med hjälp av tre mångfaldsprojekt som exempel. En slutsats är att det finns en rad möjliga problem med såväl beskrivning av mångfaldsarbete som rekryteringsprocesser. Med hjälp av ett fenomenologiskt perspektiv vill jag hävda att mångfaldsdiskursen inom SVT skapas utifrån ett vanemönster som oundvikligen skapas utav de handlingar som görs i institutionen och de personer som bebor den. En viktig slutsats är att en rekrytering kan betraktas som en assimilering av den rådande organisationskulturen vilket också problematiserar möjligheten att genom rekrytering lyckas bredda den institutionella mångfalden.

### **3.2 SLUTDISKUSSION OCH VIDARE FORSKNING**

Avsikten med denna uppsats har inte varit att kritisera just SVT eller peka ut dem som bovar i dramat. Snarare vill jag poängtera att SVT tycks förstå sina inbördes maktordningar och engagerar sig och arbetar på många olika sätt för att försöka förändra maktobalansen. Överlag tycks SVT:s förståelse och arbete te sig bättre än många andra organisationer som jag kom i kontakt med under min praktikperiod. Jag tror heller inte att det skulle vara ett bättre alternativ att helt sluta med dessa initiativ utan snarare skulle det nuvarande arbetet kunna ses som ett steg i rätt riktning. De har öppnat upp och skapat ett intresse för frågan vilket förhoppningsvis leder till fortsatt utveckling. Med detta sagt har min ambition ändå varit att studera bristerna och komplexiteten i detta arbete för att eventuellt kunna bidra med nya tankar och perspektiv på hur arbetet kan betraktas och därigenom skapa en diskussion för hur arbetet i fortsättningen kan struktureras.

Vad jag efter denna analys om mångfaldsdiskursen inom SVT återkommer till är att

fixeringen av mångfald, framhävandet av dess möjligheter och fördelar, grundar sig i ett skillnadstänkande, en tanke om människors olikhet. Bara själva talandet om mångfald förutsätter en bild av vad det är och som jag visat i denna studie sammanfaller det alltjämt med annorlundahet. Alexander Motturi beskriver besattheten kring etnicitet och kultur som ett nytt och mer gångbart sätt att konstruera skillnader mellan människor.<sup>103</sup> Som tidigare nämnt benämner han detta som etnotism för att beskriva detta ”nya” sätt att göra skillnad på folk och kunna visa på förflyttningen från dåtidens rasism till nutidens mer rumsrena etnotism. Eftersom mångfalddiskursen fokuserar på att framhäva människors olikhet, främst baserat på etniska och kulturella grunder, kan den således betraktas som en form av etnotism. Ahmed diskuterar även hon hur detta sätt att hela tiden sätta mångfald i förgrunden samtidigt hindrar den från att bli inrotad, den blir ständigt märkbar.<sup>104</sup> Det är detta som jag velat visa i min studie, hur fixeringen vid mångfald aldrig kan leda till en jämlik maktbalans mellan människor eftersom mångfalddiskursen använder samma metoder för särskiljande som diskriminerande praktiker. Goda föresatser kan trots allt ha inneboende begränsningar för hur långt de kan nå utan att reflektera över sina egna utgångspunkter. Att de är medvetna om den strukturella diskrimineringen och försöker arbeta för att istället främja mångfalden hindrar inte att de trots allt blir delaktiga i att cementera olikheter mellan människor. Den goda avsikten bidrar i sin tur till att osynliggöra ojämlikheter och diskriminering eftersom de erkänner och ser problemen som finns och jobbar mot det men ändå använder samma metoder för kategorisering och etikettering av människor.

För fortsatt forskning hade ytterligare material, som inte ryms inom ramen för denna kandidatuppsats, varit intressant för att på så sätt skapa en större möjlighet till generaliserbarhet kring SVT:s mångfalddsarbete. Att analysera utvalda program hade kunnat bidra till förståelsen som intervjupersonerna i denna uppsats verkar vara överens om, att de ligger bra till och framförallt bättre till med programutbudet än med den interna personalstyrkan och rekryteringar. Exempelvis beskrivs programserien *Mot alla odds* som ett program där mångfalldsaspekten var väsentlig i Public service redovisningen för 2013. Serien beskrivs handla om tio personer med olika funktionsnedsättningar som ”gav sig ut på sitt livs äventyr”.<sup>105</sup> Jag tycker att bara titeln i sig inrymmer vissa problem med hur personer med funktionsnedsättningar, som jag egentligen dessutom tycker är en problematisk benämning,

---

<sup>103</sup> A. Motturi, 2007, s. 19.

<sup>104</sup> Ahmed 2012, s.26-27.

<sup>105</sup> Public service-redovisning 2013.



betraktas och tror att det hade varit ett givande spår för fortsatt forskning.

Ämnet har också väckt en nyfikenhet hos mig hur mångfaldsdiskursen hos SVT hänger ihop med föreställningar om nationen. SVT är genom Public Service i viss mån knutet till staten och har exempelvis ett ”särskilt ansvar för svenska språket och dess ställning i samhället”.<sup>106</sup> Det hade därför varit intressant att undersöka vidare hur och om SVT reproducerar nationella föreställningar vilket skulle kunna ses som en förlängning på min analys om hur mångfaldsdiskursen är medskapande i att särskilja människor i ”vi” och ”de”.

Jag upplever överlag detta studieämne som gränslöst och som något som skulle kunna undersökas med många olika inriktningar. Vad jag främst kommit fram till är att det är just det som måste göras, att hela tiden studera mångfaldsdiskursen och inte falla för *det heliga mantrat* som med objektiv modalitet framställer dess värde som obestridligt. Vi måste destabilisera bilden av den goda mångfalden för att inte riskera att bli delaktiga i bevarandet av de maktstrukturer som inom mångfaldsdiskursen döljer hierarkiseringen mellan människor.

---

<sup>106</sup> SVT:s sändningstillstånd 2014-2019.

## REFERENSER

### KÄLL- OCH LITTERATURLISTA

Ahmed, Sara, *The Cultural Politics of Emotion*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2004

Ahmed, Sara, "Vithetens fenomenologi". *Tidskrift för Genusvetenskap*, vol 1-2: 49-69, 2010

Ahmed, Sara, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham and London: Duke University Press, 2012

Austin, John. L, *How to do things with words*, Oxford: Oxford University Press, 1975.

Butler, Judith, *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*. Abingdon, Oxon: Routledge, 2011

De los Reyes, Paulina, *Mångfald och differentiering: Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Niwl, 2001

Eldén, Sara, "Att fånga eller bli fångad i diskursen? Om diskursanalys och emancipatorisk feministisk metodologi" i Lundqvist, Å, Daviers, K. & Mulinari, D (red) *Att utmana vetandets gränser*. Malmö: Daleke Grafiska AB, 2005

Erlandsson, A & Hansson, L, *Mening med Mångfald*, Göteborg: Göteborgs universitet, 2011

Hallgren, E & Johansson, M, *Mångfald. En diskursanalys av ett begrepp i tiden*, Göteborg: Göteborgs universitet, 2007

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

Laskar, Pia, "Förord av Pia Laskar" i Mohanty, Chandra T., *Feminism utan gränser*. Hägersten: Tankekraft Förlag, 2007 (2003)

Mohanty, Chandra T., *Feminism utan gränser*. Hägersten: Tankekraft Förlag, 2007 (2003)

Motturi, Aleksander, *Etnotism - en essä om mångkultur, tystnad och begäret efter mening*. Göteborg: Glänta, 2007

Puwar, Nirmal, *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Oxford: Berg, 2004

Said, Edward, *Orientalism*. Övers. Sjöström, Hans O. Stockholm: Ordfront, 2004

SOU 2005:41. *Bortom Vi och Dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes

SOU 2006:59. *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Fritzes

Spivak, Gayatri C., "Marginalitet i undervisningsmaskineriet" i Landström, Catharina (Red)

*Postkoloniala texter*. Stockholm: Federativs Förlag, 2001

Widestedt, Kristina, "Issues of Gender Equality and Diversity in Broadcast News Policy". *Nordicom Review*. Vol 29 (1): 45-62, 2008

#### **KÄLLOR – SVT**

Vi på TV, *Nu vill unga från förorten in i SVT*, (2015-03-08)

[\(http://www.svt.se/omsvt/press/article137499.svt/binary/Vip%C3%A5tv%20nr%2010%20\(2012\)\)](http://www.svt.se/omsvt/press/article137499.svt/binary/Vip%C3%A5tv%20nr%2010%20(2012)) (2012-06-15)

Vi på TV, *Ökad mångfald ska göra programmen bättre*, (2015-03-10)

[\(http://www.svt.se/omsvt/press/article257659.svt/binary/Vip%C3%A5tv%20nr%2012%20\(2012\)\)](http://www.svt.se/omsvt/press/article257659.svt/binary/Vip%C3%A5tv%20nr%2012%20(2012)), (2012-08-24)

Vi på TV, *Talanger med andra perspektiv ska rekryteras*, (2015-02-20)

<https://vipatv.svt.se/204/nyheter/arkiv-for-nyheter/2014-03-14-talanger-med-andra-perspektiv-ska-rekryteras.html> (2014-03-14)

Vi på TV, *VD: Finansiering, mångfald och digitalisering - stora utmaningar för SVT*, (2015-02-15)

<https://vipatv.svt.se/204/nyheter/arkiv-for-nyheter/2015-01-21-vd-finansiering-mangfald-och-digitalisering---stora-utmaningar-for-svt.html> (2015-01-21)

Vi på TV, *Det får gärna vara buller och bång kring oss*, (2015-02-15)

<https://vipatv.svt.se/204/nyheter/arkiv-for-nyheter/2015-01-22-det-far-garna-vara-buller-och-bang-kring-oss.html> (2015-01-22)

Vi på TV, *Kritiken som riktas mot SVT är relevant*, (2015-03-07).

<https://vipatv.svt.se/204/nyheter/arkiv-for-nyheter/2015-02-18---kritiken-som-riktas-mot-svt-ar-relevant.html> (2015-02-18)

SVT, *Stor brist på mångfald i toppbolagens styrelser*, 2015-02-25)

<http://www.svt.se/nyheter/sverige/stor-brist-pa-mangfald-i-toppbolagens-styrelser>

SVT, *Därför har vi gjort granskningen*, (2015-03-03)

<http://www.svt.se/nyheter/darfor-har-vi-gjort-granskningen-1>

SVT, *Vad styr public service?*, (2015-03-16)

<http://www.svt.se/omsvt/fakta/public-service/vad-styr-public-service>

Public service-redovisning 2014, (2015-03-16)

<http://www.svt.se/omsvt/fakta/public-service/article2711775.svt/binary/Public%20service-redovisning%202014>

Public service-redovisning 2013, (2015-03-16)

<http://www.svt.se/omsvt/fakta/public-service/article1865515.svt/binary/Public%20service-redovisning%202013>

SVT:s mångfaldspolicy, (2015-03-16)

<http://www.svt.se/omsvt/jobba-har/article2077410.svt/binary/M%C3%A5ngfaldspolicy>

SVT:s sändningstillstånd 2014-2019, (2015-03-16)

<http://www.svt.se/omsvt/fakta/public-service/article1713807.svt/binary/S%C3%A4ndningstillst%C3%A5nd%202014%20-%202019>

## ÖVRIGA KÄLLOR

Diskrimineringsombudsmannen, (2015-03-09).

<http://www.do.se/sv/Fakta/Diskrimineringsgrunderna/> (2015-01-01)

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2007, *Verktyg för mångfald*, (2015-03-08)

[http://www.tuningintodiversity.eu/media/uploads/psb\\_toolkit/Toolkit\\_Swedish.pdf](http://www.tuningintodiversity.eu/media/uploads/psb_toolkit/Toolkit_Swedish.pdf)

Malmö stad, Dialog-pm 2008:1, (2015-03-08)

<http://malmo.se/download/18.5d8108001222c393c00800026503/1383647014071/Rosengard.pdf>

Paraplyprojektet, *Hållbart mångfaldsarbete i media*, (2015-03-08).

<http://www.paraplyprojektet.se/publicerat/hallbart-mangfaldsarbete-i-media/>

Svenska Akademiens ordlista, (2015-03-01).

[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista)

## INTERVJUER

Jag har genomfört tre intervjuer över e-post samt telefon med anställda på SVT med olika befattningar. Det är HR-direktör Heléne Sahlin, divisionschefen för allmän-TV, Albert Swanberg samt projektledaren för talang och mångfaldsintegration, Dag Strömqvist. Samtliga har till mångfaldsarbete. Intervjuerna utfördes under februari 2015 och finns i författarens ägo. Under bilagor finner ni dock det frågeformulär som jag utgick ifrån.

## **BILAGOR**

### **BILAGA 1 - FRÅGELISTA INTERVJUER**

- Vad betyder mångfald för dig i ditt arbete? Hur används det på SVT? Hur definieras mångfald i ert arbete?
- Varför används det och har det ersatt något annat ord som tidigare använts i samma avseende?
- Hur är mångfaldsarbetet strukturerat?
- Hur mäter ni om ni har lyckats med era mångfaldsmål?
- Ser det annorlunda ut om man jämför programutbudet och den interna rekryteringen? Ge gärna exempel på hur.
- Hur ser mångfaldsarbetet ut i rekryteringsprocesser?
- Hur uppfattas mångfaldsarbetet av dem som inte själva uttryckligen arbetar med det?
- Vad finns det för svårigheter samt positiva aspekter med att arbeta med mångfaldsarbete?
- Kan det vara lönsamt för SVT att arbeta med mångfald? Ge exempel på hur.
- Vad har SVT:s mångfaldsarbete för relevans för ert public service-uppdrag?
- Har SVT något ansvar i de här frågorna? Och i så fall hur då?