

Page i – Introduction (In English)

Page v – Final Report (in Swedish)

Introduction

Conference on Affirmative Action of Immigrant Academicians at Swedish Institutions of Higher Education

Introduction by M. Arthur Diakité

THE ENGLISH INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LUND

Slut rapport

Konferens om positiv särbehandling av utländska akademiker inom högskolan.

Text av: David Johansson and Ranghild Frountzos, KULTURKOMPETENSEN
(Starts after page iv.)

Summary

Affirmative Action and Immigrant Academicians at Swedish Institutions of Higher Education: Is it Necessary?

LUND, 15 MAY, 2003. Since December, 2001, The Swedish Integration Board has held a number of conferences on the subject “*institutional discrimination in Sweden*”.¹ Those conferences described and analysed the many practices of institutional ethnic discrimination within the corporate world, on the labour market, in public and private housing markets, the military and the courts. But patterns of ethnic discrimination as it affects the employment of immigrants with an academic education at Swedish universities and other institutions of higher education was largely overlooked in those debates. This was a noticeable gap in the overall picture of “diversity” in Sweden.

That gap inspired this organisation (The English International Association of Lund) to initiate a conference on that issue here in Lund. With financial support from the Swedish Integration Board the conference was held in Lund on April 11th in the Conference Room of the Raoul Wallenberg Institute for Human Rights and Humanitarian Law.

The goal of this day-long Conference was to ensure that each of the participants understood the need to take the issues discussed with them to future meetings and conferences, where they would find their own place in diversity policies and plans. The method was simply to introduce the question of institutional discrimination as it affects the employment of ethnic minorities at Swedish educational institutions, and discuss

possible solutions to that problem. The attached material is a detailed report of those discussions. This was a “*working conference*” to which only a limited number of participants were invited. The main issue discussed centred around the following question:

Is it necessary (or even desired) to introduce special measures in order to increase the presence of immigrants with an academic background onto the employment roles of Swedish institutions of higher education?

Those attending this Conference included the representatives from:

the Swedish Integration Board, the Swedish Ombudsman Against Ethnic Discrimination, the Swedish Parliament, Länsstyrelsen i Malmö, faculty and administrative persons from Lund University Malmö Högskolan, the Raoul Wallenberg Institute, representatives from LTF, CF and SACO (university teachers unions), Diskrimineringskommittén, regional Anti-discrimination bureaus (Malmö, Helsingborg, Lund), the Board of the Swedish Appeals Court (Hovrättsråd), independent consultants on intercultural communications, Lund University Student Core and Lund University’ Student Core’s Doctoral Candidate Ombudsman.²

The result of the Conference was that the participants agreed that i) the issues must be taken seriously at future meetings from here on; ii) there should be follow-ups to this Conference.

Expression of Thanks

¹ See their website: www.integrationsverket.se

² See the list of participants in the appendix.

On behalf of all the board members of this organisation, I would like to thank each and every one of the participants for giving their time and energy to this Conference. Your sincere input to the questions and discussions (as published here) leaves no doubt that the problems will be dealt with effectively in your future efforts to diversity your respective institutions. Much work remains to be done, however, and we should make sure that there are follow-ups to this Conference.

I would also like to thank Mr. Raouf Ressaissi, Mr. Paul Lappalainen, and Ms. Anna Lindström of the Swedish Integration Board; Ms. Margareta Wadstein, the Discrimination Ombudsman; and Mr. Joe Frans, a Member of Parliament for their participation and support for this Conference.

Finally (but far from least of all), I would like to thank Ms. Monique Fransen for devoting many dedicated long hours of technical assistance and organisational skills to this Conference.

The report is written in Swedish. An English summary will be available on our website by the end of June.

M. Arthur Diakité
Conference Organiser

Swedish Text

Konferens om positiv särbehandling av utländska akademiker inom högskolan.

Fredagen den 11 april 2003

Raoul Wallenberg Institutet, Lund

Medverkande: Gudmunder Alfredsson, Raoul Wallenberg Institutet, Per Lundberg, Intercultural training, M. Arthur Diakité, The English International Association of Lund, Margareta Wadstein, Diskrimineringsombudsman, Paul Lappalainen och Raouf Ressaissi, Integrationsverket, Jean Hudson, Malmö högskola, Sanimir Resic, Lunds universitet samt Teresa Hankala-Janiec och Marianne Steneroth Sillén från Saco.

M. Arthur Diakité, hälsar alla välkomna och tackar Integrationsverket för deras medverkan. Därefter presenterar han dagens moderator Per Lundberg från Raul Wallenberg Institutet.

Raouf Ressaissi, Integrationsverket, börjar med att tacka Raul Wallenberg Institutet och English International som arbetat hårt för att genomföra denna temakonferens.

För Integrationsverket har konferensen en speciell symbolik eftersom både kunskapsinstitutioner, den offentliga sektorn och frivillig organisationer finns representerade. Detta är ett levande exempel på hur man kan samarbeta och samverka.

Denna konferens är en kunskaps- och dialogkonferens. Förhoppningsvis blir det även en arbetskonferens, säger Ressaissi. Många rapporter har skrivits och många kloka analyser har gjorts angående diskriminering. En viss metodutveckling sker hela tiden. Det finns också många debattartiklar om diskriminering. Många av dagens deltagare arbetar direkt med diskrimineringsfrågor både socialjuridiskt och politiskt. Jämfört med bara fem, sex år sedan finns det idag många fler forum där man tar upp frågor angående diskriminering. Det finns flera myndigheter, den nationella handlingsplanen har tillkommit, stöd till antidiskrimineringsarbetet osv.

Detta betyder inte att vi har uppnått ett diskrimineringsfritt samhälle, fortsätter Ressaissi. Dessutom handlar det inte bara om etnisk diskriminering utan om all typ av diskriminering. I Integrationsverkets gedigna rapport som presenterades i Stockholm den 4 april 2003 ges en klar bild av att diskriminering som sådan, är ett av de tyngsta hindren för att vi skall uppnå ett mainstream typ av boende och arbetsmarknad. Integrationsverket fokuserar på diskriminering och bygger upp ett arbetssätt för att angripa och motverka den. Vi är på väg men vägen är fortfarande lång och komplex.

Ressaissi nämner en forskare vid namn Paulina de los Reyes från ekonomiska institutionen i Uppsala som gett en samlad bild av diskriminering. Enligt henne *"skall diskriminering ses som ett demokratiskt problem. Det behövs strategier på tre nivåer för att bekämpa den: strukturell, institutionell och på individnivå. Det är nödvändigt att*

ta del av kunskaper från människor med erfarenheter av diskriminering, både från de utsattas och från de privilegierades perspektiv för att lyckas med detta arbete”.

Det är intressant att inte bara se diskriminering från de utsattas perspektiv, utan att även se den utifrån dem som diskriminerar, utifrån etablissemangen. Det har sagts många kloka ord i ämnet, bland annat av personer som kommer från kunskapsinstitutionerna och forskarvärlden, men det som är intressant är om de verkligen lever som de lär. Detta är väl en del av det som skall diskuteras här idag, avslutar Ressaissi.

Per Lundberg inleder med att konstatera det faktum att diskriminering på arbetsmarknaden är förbjuden i vårt land enligt en rad resolutioner som Sverige har ställt sig bakom. Trots det vet vi att diskriminering förekommer inom arbetsmarknaden och det finns ingen anledning att tro att högskolan skulle vara ett undantag. Kanske kan man tro att högskolan skulle vara mindre drabbad, men det är inte troligt, vi vet t ex att högskolan var ett starkt fäste för nazister under andra världskriget. Det är alltså inte självklart att högskolan skulle vara fritt från fördomar.

Det jag hoppas skall framkomma här är hur omfattande diskrimineringen inom högskolan är idag, fortsätter Lundberg. Vad vet vi om diskrimineringen egentligen, frågar han sig. Det är svårt och man måste ta många hänsyn till olika etniska gruppers utbildningsbakgrund osv. för att göra någon slags värdering om de är representerade i förhållande till sin bakgrund. Det finns många svåra frågor man måste beakta när man skall titta på diskriminering. Vad finns det för möjligheter och begränsningar med den lagstiftning vi har och till sist den viktigaste frågan, hur skall man agera för att få en förändring till stånd?

Positiv särbehandling finns redan och har funnits länge. T ex när man för 20 år sedan sökte till högskolan då var det en merit att ha arbetslivserfarenhet, det var en typ av positiv särbehandling. Och just i dagarna har regeringen lagt fram en utredning att speciella yrkesgrupper som t ex läkare, vilka söker sig till glesbygden, skall slippa betala skatt för 25 % av sin inkomst, detta är också en positiv särbehandling, avslutar Lundberg.

Gudmunder Alfredsson, Raul Wallenberg Institutet

”Lika rättigheter, icke-diskriminering och särskilda åtgärder i lagen om mänskliga rättigheter.

Alfredsson inleder sitt anförande med att relatera till tre områden i internationell lag. De tre områdena är lika rättigheter, förhindrande av diskriminering och särskilda åtgärder.

Alfredsson fortsätter med att gå in på vart och ett av områdena. Han börjar med lika rättigheter där han citerar FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 artikel 1 ”*Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter...*”. Begreppet lika rättigheter är ett ständigt återkommande inslag inte bara i denna förklaring och det riktas till alla människor.

Nästa område som Alfredsson tar upp är förhindrandet av diskriminering. Här citerar han artikel 2 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna *"Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, utan åtskillnad av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt"*.

Vad innebär då diskriminering egentligen?

Alfredsson svarar själv genom att citera artikel 1 ur konventionen mot rasdiskriminering *"... uttrycket 'rasdiskriminering' avser varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung, som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännandet, åtnjutandet eller utövandet, på lika villkor, av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter..."*.

Även om vi har lika rättigheter och förbud mot diskriminering så ser vi i statistiken, praktiskt taget var vi än tittar, att personer som tillhör minoritetsgrupper har lägre anställningsnivå och om de har anställning har de i regel lägre betalt, lägre utbildningsnivå, sämre levnadsförhållanden, är överrepresenterade i fängelse, fler är dömda till dödsstraff och de är mindre representerade i det politiska livet.

Som ett led i elimineringen av diskriminering finns vad FN kallar *särskilda åtgärder*. Även om andra organisationer använder benämningar som omvänd diskriminering, positiv diskriminering eller positiv särbehandling handlar det om staters skyldigheter att vidta åtgärder för att motarbeta och eliminera diskriminering.

Återigen citerar Alfredsson konventionen mot rasdiskriminering och påpekar att språket är mycket tydligt: *"Konventionsstaterna skall, när omständigheterna föranleder därtill, vidtaga särskilda och konkreta åtgärder på sociala, ekonomiska, kulturella och andra områden för att åstadkomma tillfredsställande utveckling och skydd för vissa rasgrupper eller därtill hörande enskilda personer i syfte att tillförsäkra dem fullt och likaberättigat åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter..."*. Alfredsson poängterar att det finns ett krav på stater att vidtaga åtgärder men att de har frihet att välja vilken typ av åtgärd.

Alfredsson fortsätter med att kommentera texten i artikel 2 andra avsnittet i konventionen mot rasdiskriminering. Där framgår det tydligt att skyddet omfattar både individer och grupper, vilket är ganska ovanligt i internationella sammanhang. Vi är vana vid att skyddet riktas mot individer men här omfattas även grupper.

Det framgår också i konventionen att diskriminering av de som tidigare tillhörde den privilegierade gruppen är tillåten temporärt tills de mänskliga rättigheterna uppnåtts. Alfredsson presenterar skriften *'The Lund Recommendations on the Effective Participation of National Minorities in Public Life'* som ett exempel på ett instrument där särskilda åtgärder behandlas i närmare detalj. Mer information om skriften kan fås via Raoul Wallenberg Institutets och OSCEs hemsidor på www.rwi.lu.se respektive www.osce.org.

Alfredsson framhåller att de citerade texterna har ett tydligt språk och att den grundläggande poängen är mycket klar. Dock har inte så många länder införlivat konventionerna i sina nationella lagar.

Det är viktigt att poängtera när vi nu talar om lagar att om människor inte är medvetna om språkets innebörd bör åtgärder vidtas för att tolka det av berörda ombudsmän.

Frågor och kommentarer

Per Lundberg konstaterar att det finns ett riksdagsbeslut att all undervisning skall innehålla ett interkulturellt perspektiv. Lärarna känner däremot inte till detta. Man är alltså skyldig att tillämpa ett interkulturellt perspektiv i undervisningen.

Krystof Laczak, Antidiskrimineringsbyrån i Malmö, tar upp frågan om ett multikulturellt samhälle egentligen inte är mer juridiskt än politiskt. Det är nästan ofrånkomligt att de mest konservativa i varje grupp skapar sig tolkningsföreträde, så är det både bland majoriteten och inom olika minoriteter, menar han. En finns fokusering på det som skiljer åt och det innebär att man definierar kärnan i kulturen och kan sätta gränser mot det andra. Laczak föredrar att använda benämningen multietniskt istället för ett multikulturellt samhälle. Om vi ändrar på språkbruket kanske fokus läggs på individen istället för att fokusera på det som skiljer grupper åt. Det vore bättre att istället främja lika rättigheter för individer, anser han.

Margareta Wadstein berättar att förväxling mellan positiv särbehandling och mänskliga rättigheter är ganska vanlig. Mänskliga rättigheter är grundläggande medan positiv särbehandling är en temporär åtgärd

Raouf Ressaissi ställer frågan om man på internationell nivå kan mäta hur långt man har kommit i arbetet med konventionerna genom att granska åtgärderna mot antidiskriminering på nationell nivå. Gudmunder Alfredsson svarar att det finns en omfattande dokumentation men att han har inte någon uppfattning vad som gäller för Sverige.

Sanimir Resic, Lunds universitet, Jean Hudson, Malmö högskola ”Mångfald i högskolan idag”

Resic byter perspektiv genom att tala om problem som uppstår när man arbetar med frågor som mångfald, integration och implementering av de mänskliga rättigheterna vid universitetet. Det skrivs en mängd planer och man måste hantera den cynismen och de skämt som finns kring alla de här deklARATIONERNA och på något sätt få människor att inse allvaret bakom allt detta och att arbetet faktiskt måste tagas på allvar, anser han.

Resic berättar vidare att under de senaste två åren har man vid Lunds universitet arbetat lite mer operativt med de här frågorna. Det finns ett nytt fokus på de här frågorna som har satt högskolevärlden mer i centrum än tidigare. Resic tror att det finns en viss övertro på att man från universitet och högskolors sida ska kunna utföra en del åtgärder som man har svårt att klara av i samhället i stort.

Många av de insatser som görs blir ganska små och ganska detaljrika och ibland kan man undra om de överhuvudtaget gör någon skillnad. Det är i varje fall bra att

synliggöra dessa problem. Just genom att möta människor, diskutera de här frågorna och ta debatten så sätter man ämnet på agendan och tvingar folk att reflektera.

Resic är inte speciellt välvilligt inställd till positiv särbehandling och tar upp ett fall vid Lunds universitet. Det hade inte hade med etnicitet att göra, utan med kön men det visar vilken typ av debatt som kan uppkomma. Resic menar att vi bör undvika att hamna där. Positiv särbehandling kräver kartläggning och för att göra en kartläggning krävs att vi kategoriserar och stigmatiserar människor. Då kan vi i förlängningen skapa fler främlingar istället för lösa situationen med främlingskap. Resic säger sig möta denna inställningen bland personer som har annan kulturell bakgrund oftare än bland helyllesvenskar.

Resic berättar att han ganska ofta upplever att studenter med invandrabakgrund som har kommit in på, det som lite raljant kallas prestigeutbildningar, snabbt blir väldigt skråttänkande.

Vid diskussioner om vissa högskoleförberedande åtgärder där man kanske har lättat upp lite vid antagningen av underrepresenterade grupper kan vi också notera att de som varit mest konservativa och negativa till detta har varit studenter ifrån dessa så kallade prestigeutbildningar och inte sällan också de som själva har invandrabakgrund. Vi ser alltså en hel del ganska typiska mänskliga drag här, som t ex *"att jag har ta mig tusan jobbat rätt hårt för att komma in här och det här ska minsann inte vara lättare för alla andra"* och *"nu när jag har kommit in ska inte dörren öppnas"* eller *"vad är så speciellt med det här om alla kan göra det"*.

Vidare tror Resic att den här typen av inställning också är den som vi kommer att få kämpa mest med i framtiden, inte minst inom universitetsvärlden, ifrån högskoleverket och utbildningsdepartementet ända ner på varenda högskola. Det handlar trots allt om frågor angående attityder och mentalitet som ganska snabbt sprider sig. Vi kan inte bara blunda och se det som två poler, det svenska och det utländska eller vad vi väljer att kalla det. Därför är det viktigt att det ganska snabbt skapas flera skikt och olika sätt att tänka på detta.

Ett annat argumentet som ofta förekommer är att positiv särbehandling skulle försämra kvaliteten och det är ett fruktansvärt argument att använda, enligt Resic. Många som arbetat med jämställdhet länge kan peka på parallellen, man har sagt detta om kvinnorna i 40 år. Man har inom mångfaldsarbetet runt om i hela västvärlden tagit upp argument där man pratar om lönsamhet, effektivitet etc. Även om det förhåller sig på det sättet anser Resic att det är ganska felaktigt att använda den typen av argument eftersom det förr eller senare dyker upp en situation där det faktiskt inte är mer lönsamt att anställa en invandrare, en kvinna eller en funktionshindrad. Det är handlar om mänskliga rättigheter, då kan vi inte ha lönsamhet som argument. Den svenska armen t ex har inte blivit bättre genom att få in kvinnor, det handlar inte om effektivitet eller lönsamhet utan det handlar om någonting större än så, säger Resic. Vi måste arbeta ständigt med de här frågorna och implementera dem i vår vardag.

En annan tendens som Resic tror att vi kommer att få brottas mycket med är just tendensen att vilja reproducera sig själv. Inte minst vid anställningar kan man se den här tendensen, man har alltid en nackdel när man t ex söker ett arbete genom att inte

se ut, låta, tänka eller bete sig som den som anställer. Här har vi en självanalytisk uppgift att titta på oss själva hur vi agerar, tänker och reagerar i de här fallen.

Det handlar kanske just om att vi först och främst ska titta på hur vi själva bedömer människor och vår omvärld. Kanske kan vi erkänna för oss själva att vi ganska ofta tycker att vår värld och vårt system är mycket bättre än alla andras. Det kanske behövs lite annorlunda människor och lite annorlunda beteende för att vi skall inse att det faktiskt är berikande, avslutar Resic.

Jean Hudson börjar med att tala om rekryteringsdelegationen vid Malmö högskola. Rekryteringsdelegationen arbetar med att försöka bredda rekrytering av studenter till högskolan. Den tillkom i januari i fjol och ska verka i tre år. Man är halvvägs genom uppdraget och man har redan spenderat det mesta av anslaget på 120 miljoner, berättar Hudson. Uppdraget är att arbeta flexibelt och okonventionellt för att bryta den sneda rekrytering både socialt och etniskt som sker till högskolan idag.

Med hjälp av kollegor i England, som har sysslat med detta i över ett decennium och kommit långt i sitt arbete, så har man kommit fram till att det är fyra steg man måste jobba med och alla är lika viktiga.

- Vid rekryteringen måste man arbeta aktivt för att nå de grupper som man önskar att nå,
- Man måste bygga broar. Det gäller att stödja studenterna kanske dels med viss utbildning men även mentalt för att bygga upp självförtroendet hos dem.
- Bibehålla studenterna, det är det absolut viktigaste. Om vi lockar in studenter som har en mamma och pappa som säger "Det är inget för dig, du kommer inte att få något jobb, du kommer bara att ha stora lån" och de sen inte lyckas då är det mänskliga tragedier.
- Samarbete med övriga samhället för att se till att de här människorna också får någon anställning.

Pengarna har använts till en rad olika projekt bl a studentambassadörer, mentorer, collegeutbildningar, språkverkstäder och man har skapat kontaktkedjor. Stöd i den språkliga behandlingen är mycket viktigt. Man kan ha hur goda tankar som helst men kan man inte skriva ner dem på det sätt som högskolevärlden vill är man illa ute.

Hudson menar att ett av de största problemen inom högskolevärlden är attitydförändringen. Man måste tvinga högskola och universitet att tänka om. Det behövs kanske en omvärdering och en utveckling av arbetssättet. För närvarande håller man kontakt med projekten och diskuterar hur en attitydförändring inom högskolevärlden skall kunna komma till stånd, säger hon.

Malmö högskola skall lämna rapporter om hur arbetet fortlöper. Med slutrapporten har man en vision om att kunna övertyga statsmakten att de här åtgärderna kostar pengar. I Storbritannien får studenter som kommer ifrån underrepresenterade grupper 10 % extra studentpeng. 10 % extra på varje student som kommer ifrån underrepresenterade grupper betyder 3 % över lag. Detta är inte mycket men det är en början och innebär ett erkännande att det behövs pengar. Man hoppas kunna åstadkomma något liknande när Malmö högskola lämnar sin slutrapport.

Malmö högskola arbetar sedan 5-6 år för att spegla samhället. När det gäller studenterna gör man det. Man har perspektivområden vilket innebär att inte bara lärare utan även den administrativa personalen vid Malmö högskola ska arbeta efter perspektiven genus, IMER och resurshushållning. Det ska inte speglas bara i undervisningen utan det skall vara en stark medvetenhet i det dagliga arbetet. Hudson förtydligar att IMER innebär inte bara internationell migration och etniska relationer utan mänskliga relationer, jämställdhet och antidiskriminering osv.

Hudson avslutar med ett perspektiv på vad dessa frågor kan handla om. Enligt henne är inte ovanligt att höra studentgrupper som sitter i cafeteria och pratar om de som diskriminerar. Det är andra som diskriminerar och det är andra som är elaka, stygga, och fascistiska. Det finns en enorm rädsla att titta på detta hos sig själv. Det är bara genom självinsikt, kunskap och upplysning om processerna på en mycket personlig nivå, som vi kan komma ett steg längre fram, menar Hudson.

Frågor och kommentarer

Maria Luisa Bartolomei, fd lektor och forskare vid Sociologiska institutionen, frågar Sanimir Resic om han känner till antalet diskrimineringsfall inom Lunds universitet som anmälts till DO. Resic svarar att ärendena går den traditionella vägen och anmäls till rektorsämbetet. Den nya lagen om likabehandling har lyft upp detta och belyst behovet av nya rutiner. Ett problem kan t ex vara olika jäv situationer. Resic har framför allt arbetat i ett tidigt stadium med förebyggande åtgärder och har själv ingen direkt erfarenhet av kontakt med DO.

Abdulhadi Khalaf, från Sociologiska institutionen, tar upp det faktum att universitet saknar regler för bedömning av tidigare erfarenheter för utländska studenter. Khalaf känner till många universitet som är mycket dåliga på ekvivalering. Detta är en av de inledande kontakterna studenten har med universitetet och påverkar hur de kommer att fungera. Khalaf tycker även att hemuppgifter är diskriminerande eftersom utländska studenter saknar det nätverk av familj och vänner som svenska studenter har tillgång till.

Jean Hudson håller med Khalaf att ekvivalering är en svår fråga. Det finns arbetsgrupper som har arbetat med detta i flera år. Det är en stor fråga som vi måste fortsätta att diskutera.

Per Lundberg kommenterar avslutningsvis positiv särbehandling. För en del av oss som inte har en djupare kännedom om positiv särbehandling är det bra med ett öppet sinnelag för att se vad det kan innebära. T ex är det vid vissa utländska universitet en merit att kunna flera språk och det ger automatiskt förtur vid anställning.

Margareta Wadstein, Diskrimineringsombudsman

”Den lagliga synen på särbehandling i Sverige”

Wadstein inleder sitt anförande med att konstatera att juridiken inte lever sitt eget liv, utan den är ett sätt att administrera verkligheten och detsamma gäller lagstiftningen mot diskriminering. Frågan om positiv särbehandling har uppkommit utifrån verkligheten i det samhälle vi lever i. Mänskliga rättigheter handlar inte om moral och

etik utan om rättsregler som man i vissa fall kan driva i domstol. Undantag finns förstås, det finns "*vackra ord*" som inte kan hävdas i domstol.

Wadstein fortsätter med att reflektera över i vilka sammanhang man kan tänkas använda positiv särbehandling. Man kan ta som utgångspunkt att det i finns människor som föds med en ryggsäck på ryggen vilken är full med redskap som kan hjälpa dem att lättare ta sig fram i samhället. I USA talar man om en vit heterosexuell man utan funktionshinder. I det perspektivet, och med svenskhet som norm, så inser man att för vissa personer i vårt samhälle handlar det om att ta sig igenom mönstret av sämre behandling eller individuellt diskriminerande handlingar. Och varför skulle det inte krävas särskilda åtgärder när det handlar om kön, etnisk tillhörighet eller funktionshinder, frågar Wadstein sig. Det vill säga att man kompenserar för den typen av problem. När det gäller funktionshindrade är det väl ingen som ifrågasätter behovet av stöd och anpassningsåtgärder, fortsätter hon. Som ett exempel kan man tänka sig hur svårt det är för en rullstolsbunden som ställs framför en trappa. Det kan vara precis samma problem för en person som tillhör en annan etnisk minoritet. Frågan är hur man kompenserar personen som inte kan ta sig upp för trappan. Problemet är lätt synligt när det gäller funktionshinder, men det syns ofta inte inom andra områden. I ett välkänt amerikanskt rättsfall från 1966 (Greggs mot Hughes Power) tar man upp dessa frågor för första gången. Här talar den amerikanska högsta domstolen om en "*inbyggd motvind*", vilket säger mycket om vad det handlar om, anser Wadstein.

Hon fortsatte med en metafor att om två personer med helt olika förutsättningar grundade just på tillhörighet, det kan vara kön eller olika etnisk tillhörighet, skall springa 100 meter. Den som är privilegierad får springa loppet som slätlöpning medan den andra som är diskriminerad måste löpa häcklopp. Detta är ett sätt att åskådliggöra vad det kan handla om när det gäller strukturell diskriminering. Här måste åtgärder sättas in. Wadstein är principiellt för positiv särbehandling, men man måste också bryta ner strukturerna vilket är det svåraste, enligt henne. Det handlar om att granska sig själv, att alla med makt och inflytande över andra människors liv granskar sina egna beteenden, sina rutiner och regler. Ändrar man inte ett diskriminerande beteende så förändras inget. Detta är viktigare än att ändra attityderna och det kan aldrig positiv särbehandling kompensera, säger Wadstein.

Diskriminering på individnivå innebär att två personer som befinner i en jämförbar situation inte behandlas lika. Om en person inte befinner sig i en jämförbar situation kan man inte tala om diskriminering när den ene får företräde. Positiv särbehandling innebär att skapa likvärdiga möjligheter för en person som befinner sig i underläge. Fransmännen kallar detta för "*ikappåtgärder*", det handlar alltså om att komma i kapp. Positiv särbehandling får de flesta i Sverige att tänka på en situation där det i slutändan står mellan två personer, antingen det rör sig om att få ett jobb eller att bli antagen till en utbildning. Detta låser debatten, anser Wadstein. Man fokuserar på en sådan situation, men det finns så många andra steg på vägen där positiv särbehandling också skulle vara möjligt. Positiv särbehandling genomförs redan i Sverige i stor omfattning, men det uppmärksammas endast när det gäller kön eller etnisk tillhörighet. Wadstein fortsätter med att konstatera att vi i Sverige har en tradition av assimilation. För en person som inte tillhör den privilegierade gruppen gäller det att på alla sätt anpassa sig och ge upp sin identitet för att komma in i gemenskapen.

Med positiv särbehandling brukar man rent rättsligt mena ett undantag från ett förbud att diskriminera. Syftet är att främja lika rättigheter och möjligheter för en medlem av en eftersatt grupp. En person som inte har lika möjligheter har inte någon nytta av ett individskydd mot diskriminering, det är helt meningslöst. Det kan t ex vara aktuellt när det gäller företräde till anställningsintervju, kompetensutveckling eller anställning. Man skulle kunna säga att det handlar om att öka tillgängligheten i ett samhälle som har inbyggd eller strukturell diskriminering. Detta kan vara en metod av många, menar Wadstein.

När diskriminering är ett normalt beteende är det ännu svårare. Just förnekandet av att diskriminering existerar i Sverige, anser Wadstein, vara det största problemet i hennes arbete som Diskrimineringsombudsman. Det innebär ett hinder att se positiv särbehandling som en användbar metod. Internationellt har man främst motiverat att positiv särbehandling skall kompensera för strukturell och institutionell diskriminering snarare än en önskan att visa upp en mångfald. Det finns ett människorättsperspektiv i botten, som syftar till att lika rättigheter skall kunna åtnjutas av alla. Man har tidigare här idag refererat till texten i FN:s rasdiskrimineringskonvention, som en jämförelse påtalar Wadstein, kvinnodiskrimineringskonventionens motsvarande artikel 4:1,2 .Där talar man om de två olika typerna av special measures. Den första handlar om att kompensera för att åstadkomma lika rättigheter, vilket innebär ett erkännande att så är inte läget idag. Den andra ger skydd för redan uppnådda rättigheter. De skiljer sig så tillvida att de åtgärder som skall kompensera för diskriminering är temporära medan de andra är ständigt pågående.

I ett EG-rättsperspektiv finns Artikel 5 i EG direktivet nr 43 från 2000, som är en anledning till att Riksdagen just har fått en proposition om utvidgat diskrimineringskydd. Där ger EG-direktivet stöd för att både införa och bibehålla särskilda åtgärder för att förhindra att personer av en viss ras eller med visst etniskt ursprung missgynnas eller om så har skett att personen kompenseras för en sådant missgynnande. Syftet med det utvidgade diskrimineringskyddet är grundläggande.

Wadstein granskar ofta företag och upplever att de är väldigt dåliga på att förebygga diskriminering trots att lagen kräver det. Då talar man ofta om mångfald och att spegla befolkningssammansättningen men det handlar inte om det. Motivet brukar vara detsamma även för att arbeta med aktiva åtgärder och då används gärna det här som ett skäl för att få använda positiv särbehandling.

Det finns naturligtvis också anledning att se på regeringsformen. Där finns två bestämmelser man kan peka på när det gäller skillnaderna mellan grunderna kön och etnisk tillhörighet. 2:16 i regeringsformen är själva grunden för att man kan ha en lagstiftning som gör skillnad på kvinnor och män när det handlar om att åstadkomma jämställdhet.

2:15 ser annorlunda ut. Den är egentligen ett skydd för etniska minoriteter jämfört med majoritetsbefolkningen. Den gör att vi kan ha den positiva särbehandling i skattelagstiftningen som medger 25 % skatterabatt för utländska nyckelpersoner. Det är konstigt att det är tillåtet och okontroversiellt medan alla de andra frågorna när det gäller positiv särbehandling är så kontroversiella, tycker Wadstein.

Om man granskar detta lite närmare skall man upptäcka att det inte går att göra skillnad mellan olika etniska minoriteter. Wadstein har som Diskrimineringsombudsman haft synpunkter på att Malmö högskola satt utomnordiskt modersmål som ett av kriterierna i kvoten för mediautbildningen. Då utestänger man t ex samer eller andra i Norden.

Positiv särbehandling är aktuell genom den diskussion och de tolkningsproblem som uppstått. Det gäller mellan å ena sidan lagen om lika behandling av studenter i högskolan och en proposition som lades samtidigt i riksdagen om den öppna högskolan. Där använder man retoriken att man skall spegla befolkningssammansättningen. Men man ger ingen förklaring till hur det skall gå till och det följs inte heller upp med någon rättsregel som möjliggör det. Wadstein berättade att hon skrev och uppmärksammade Utbildningsutskottet på detta, men det gav ingen reaktion. Det finns en väldig dubbelmoral i dessa frågor, enligt henne.

I Sverige har vi alltid haft en hög profil i utrikespolitiken när det gäller mänskliga rättigheter. Men har vi rannsakat oss på hemmaplan, undrar Wadstein. Vi har en självbild som innebär att vi tror att det inte förekommer diskriminering i Sverige. Man vill spegla befolkningssammansättningen men man vill inte ta konsekvenserna och lagstifta om det utan man vill göra det i det tysta.

Wadstein tar upp den skånske riksdagsledamoten Mikael Dambergs missnöje med hennes negativa inställning till Malmö högskolas urvalskriterier. Han tycker att det är allvarligt eftersom syftet är att leda till mångfald. Men, enligt Wadstein, glömmer han då sin egen roll som riksdagsledamot. Varför har han inte en enda gång motionerat i Riksdagen om att man skall införa den här möjligheten? Det finns en tradition att juridiken lever sitt eget liv. Det som hänt på Malmö högskola är att propositionen följts upp med en förordning. Det är ett konstitutionellt problem att högskolorna följer förordningen framför lagen. Riksdagen stiftar lagar, medan regeringen skapar förordningarna, detta ger ytterligare en dimension.

Enligt Wadstein förekommer det redan nu positiv särbehandling på många håll men ingen vill tala högt om det. Det vore bra att införa en regel som gör det möjligt. Som det är nu kränker man människor dagligen genom att utifrån sätta stämpeln på dem, man kategoriserar istället för att fråga dem hur de själva identifierar sig. Detta sker i det tysta. Ett annat exempel är rasbegreppet som Riksdagen har bestämt skall tas bort, och då tror man att man löser ett problem. Det gäller istället att förhålla sig till det, då det hela tiden handlar om förhållningssätt, säger Wadstein.

Det kan finnas anledning att jämföra med jämställdhetslagen där det infördes en regel om positiv särbehandling när den kom 1980. Det hade aldrig funnits ett skydd mot diskriminering tidigare. Problemet är att diskrimineringen är ett större problem än att få sitt jobb eller sin utbildningsplats trots sin tillhörighet, det är viktigare än att få det på grund av sin tillhörighet. I jämställdhetslagen står att *"förbudet gäller inte om behandlingen är ett led i strävan att främja jämställdhet i arbetslivet"*.

När Lagen om lika behandling av studenter i högskolan kom står det i sjunde paragrafen, andra stycket, exakt vad det står i åttonde paragrafen i Arbetslivslagen. Wadstein anser det obegripligt att samma lagtext kan ha olika innebörd. Lagen om lika behandling tillåter inte positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet,

möjligtvis kan det tillåtas p g a kön, men det är för att man har Jämställdhetslagen som har en annan formulering.

Diskrimineringsutredningen lade sitt betänkande i somras om ett utvidgat diskrimineringsförbud. Detta tillkom för att ta upp frågorna om EG-direktiven, som Sverige måste införa. Man föreslog att i Likabehandlingslagen skulle införas en tydlig regel om att förbudet inte gäller mot diskriminering om behandlingen är ett led i en strävan att främja jämställdheten mellan kvinnor och män inom högskolan. Det tolkas alltså så att på grund av kön kan diskriminering vara tillåtet, men inte grund av etnisk tillhörighet. Det kräver kanske en grundlagsändring, men framför allt har regeringen har tydligt klargjort hur man vill ha det i dagsläget, säger Wadstein.

Det ligger nu ett lagförslag i Riksdagen, som rör propositionen om ett utvidgat diskrimineringskydd. Det innebär ett skydd för diskriminering även i arbetsmarknadssammanhang. Det finns redan i Brottsbalken, men det blir tydligare här. Inför man ett sådant skydd måste man, för att inte behöva ändra hela arbetsmarknadspolitiken, legalisera detta. I förslaget står att *"diskrimineringsförbudet innebär dock inte hinder mot tillämpning av bestämmelser för ett led i strävan att främja lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet"*. Detta är den första tydliga styrningen på området som innebär att man kan se en ändrad utveckling. Men fortfarande finns detta inte i Likabehandlingslagen och inte heller i Arbetslivslagen. I arbetslivet blir detta ett problem, anser Wadstein. Man är beroende av att ha med sig arbetsgivarna annars blir det svårt att genomföra detta i praktiken. Diskrimineringskommittén har i uppdrag att komma med ett förslag som rör positiv särbehandling i arbetslivet och där också är uppdraget väldigt snävt, menar Wadstein. Det avser anställningsfall, men Wadstein tycker att det är viktigt att bredda perspektiven till att omfatta även högskolan. Just nu skriver man tilläggsdirektiv till utredningen och slutligen ger Wadstein en rekommendation att omgående ta kontakt med Justitiedepartementet som man vill påverka en sådan utveckling.

Frågor och kommentarer

Maria Luisa Bartolomei menar att lagen om etnisk diskriminering är svag och allmän och att få fall fått rättslig prövning p g a detta. Bartolomei frågar därför Margareta Wadstein hur DO arbetar för att komma runt dessa begränsningar. Wadstein svarar att hon inte anser lagen svag då många fall lösts genom förlikning.

Frågan väcktes hur man skall avgränsa de grupper som skall åtnjuta positiv särbehandling. Vem avgör vilken etnicitet man har? I en situation där det handlar om fördelar kan man inte bara förlita sig på påståenden att en person har en viss etnisk bakgrund. Detta kan vara ett problem. En av deltagarna på konferensen ansåg att positiv särbehandling är ett trubbigt instrument, som också innebär ett moraliskt dilemma.

Margareta Wadstein anser att det är stereotyperna som skapar diskriminering. Den uppfattning vi har om människor utifrån grupptillhörighet och svårigheterna att bedöma människor som individer istället för att bedöma människor efter de egenskaper man rätt eller fel tillskriver olika grupper. Det finns statistik över vissa etniska gruppers överrepresenterade i t ex kriminalstatistiken. Det säger inte ett dugg

om individen, men färgar ändå beteendet av den som har makt. Vi är inte alltid medvetna om de fördomar som styr vårt beteende.

Diskrimineringsombudsmannen får inte föra statistik men man kan ändå se i anmälningarna att det finns en hierarki när det gäller diskriminering i Sverige. De som har det lättast är västeuropéer och vita nordamerikaner medan de som har det svårast är afrikaner och muslimska kvinnor. Wadstein menar att det går att avgränsa när det gäller att hitta grupperna. Andra länder löst den frågan och man skulle kunna titta på hur de gör i t ex Storbritannien, USA, Holland, Belgien, Kanada. Om de klarar det så varför skulle inte vi göra det undrar Wadstein. Kategorisering sker redan och då är det bättre att det sker på ett etiskt sätt som inte är kränkande. Då är självidentifiering en bättre väg, säger Wadstein avslutningsvis..

Per Lundberg, Intercultural training ”Interkulturella perspektiv”

Lundberg inleder sitt anförande med att konstatera att det är omöjligt att inte kategorisera varandra vid vardagliga relationer, man behöver någon slags kategorisering för att veta hur man skall bete sig. Vi måste beakta etnisk och kulturell variation. Egentligen har vi kravet på oss att göra en kontextuell evalvering av alla relationer vi har med andra människor. Vi borde hela tiden ta hänsyn till andra människors bakgrund och referensramar för att kunna ha en rättvis och bra relation med dem.

Per Lundber citerar en svensk skolbok från 1950-talet:

”I begåvning, särskilt skapande, andlig förmåga, är den negrida rasen den vita och den gula underlägsen. De negrer vilka uppvisa rasblandning med européer t ex Sudannegrerna är ofta handlingskraftigare och intelligentare än de övriga negrerna.”

I en ”Soldatinstruktion” som användes i Sverige under andra världskriget och som hade stöd av Riksdag, regering och Hovet kan man läsa:

”De är i folkets rasegenskaper som vår förmåga och vår kraft ytterst bottnar. För en nation är bevarandet av rasens goda egenskaper av utomordentligt betydelse för den ständigt pågående tävlingskampen mellan folken, därför utgör blandning mellan icke-likvärdiga raser den största faran för ett högstående folk”.

Lundberg säger att eftersom den här typen av citat inte längre finns i våra böcker, speglar det förhoppningsvis en förändring av vårt samhälle.

Han kommer sedan in på strukturell diskriminering och påpekar vikten att ta reda på vilka som blir diskriminerade, i vilka sammanhang det sker och vem som diskriminerar. Det finns en skillnad även inom högskolan en skillnad mellan forskare,

lärare och administrativ personal. En hypotes är att forskare har det lättare och blir mindre utsatta för diskriminering, eftersom man ofta har ett stort utbytesprogram.

Man måste också skilja på medveten och omedveten diskriminering, samt avsiktlig och oavsiktlig diskriminering. Den medvetna och den avsiktliga kommer inte Lundberg att beröra, förhoppningsvis är den inte så stor inom högskolan. Men det finns en slags medveten men oavsiktlig diskriminering som utförs när man t ex skall anställa personal. Eftersom man vill undvika att andra lärare ifrågasätter valet man gjort väljer man kanske en svensk person framför en som inte talar helt perfekt svenska. Berättar den sökande att han eller hon upplevt diskriminering finns risken att man kanske själv börja diskriminera. Man kan börja uppfatta den personen som en bevärlig person som skyller på diskriminering och överdriver sin egen kompetens.

Lundberg övergår till att prata om omedveten och oavsiktlig diskriminering. En naturlig utgångspunkt för Per Lundberg är att vi alla är mer eller mindre etnocentriska i vårt beteende. Det går inte att komma ifrån det. Många säger sig inte vara etnocentriska, men med det menar vi kanske att vi inte har ett etnocentriskt förhållningssätt, d v s att vi tycker inte att Sverige är den bästa av alla kulturer och den bästa av världar, men att undvika att vara etnocentrisk är omöjligt. Man måste nämligen alltid utgå från sina egna kunskaper och referensramar annars är man inte sig själv.

Den omedvetna diskrimineringen och den oavsiktliga diskrimineringen är särskilt viktigt idag. Man ser ofta i platsannonser formuleringen "vi lägger stor vikt vid personlig lämplighet" och detta sker även inom högskolan. Per Lundberg anser det vara en ganska farlig formulering, eftersom man då har möjlighet att värdera människor. Att behandla en icke-svensk som om han vore svensk, det i sig kan vara diskriminerande, eftersom man försöker bortse från att han har viss bakgrund och en egen referensram.

Per Lundberg berörde en del områden där det kan förekomma kulturell variation i den akademiska världen. Denna kan fungera som en slags diskriminering i samband med anställning av personal vid högskolan. Det finns olikheter i de akademiska traditionerna i olika delar av världen. Vi värderar t ex olika akademiska sätt att arbeta. Vi tillhör en anglosaxisk tradition, tidigare tillhörde vi även tysk tradition, men den har vi övergivit idag. Vi är främmande för latinsk tradition som t ex värderar humaniora, kreativitet och det unika i arbetet. Lundberg skulle tro att människor med latinsk bakgrund har svårare att komma in i det svenska akademiska livet än de som har anglosaxisk eller tysk bakgrund.

När det gäller kommunikationsstil kommer man, efter en enklare introduktion, direkt till ämnet i anglosaxisk och svensk tradition. I den arabiska och viss mån i den latinsk traditionen tillåter man sig att vara mer kreativ och man gör gärna en utvidgning till andra områden. Det uppskattar inte vi som tillhör den anglosaxiska traditionen. Detta ger sig uttryck i till exempel hur man skriver uppsatser och akademiska texter, vilka vi sedan värderar vid en anställningssituation. I Sverige är vi väldigt förtjusta i att strukturera upp materialet i punkter likaså i USA där utländska studenter ibland får kommentarer att man saknar fokus i deras arbete. Detta beror på att man har en annan tradition, säger Lundberg.

Man brukar tala om högkontextkulturer och lågkontextkulturer. En högkontextkultur bygger mer på sammanhang, situationer och relationer för kommunikation. Japan är en sådan, medan vi i Sverige tillhör en lågkontext kultur det vill säga att vi använder ett mer beskrivande språk, vilket innebär att vi inte bryr oss inte så mycket om sammanhang och relationer. Man kan jämföra mellan talspråk och skriftspråk där talspråket är mer högkontext inriktat. Här finns det generella skillnader mellan kulturer.

Man brukar också tala om skillnader mellan fältberoende och fältoberoende kognitiv stil. Det finns skillnader mellan kvinnor och män, där kvinnor i regel har ett mer fältberoende sätt att relatera. Det finns också skillnader mellan landsbygd och stad och mellan kulturer. Traditionella kulturer i tredje världen har ett mer fältberoende sätt att kommunicera. Fältberoende är ofta duktigare på att tolka signaler från omgivningen. Män från urban kultur i USA och Nordeuropa är fältoberoende.

Det finns också en stor tudelning mellan *individualistisk* kultur och den kulturen som är *ömsesidigt beroende*. Vi tillhör den individualistiska kulturen. I en individualistisk kultur så har man rätt att sätta upp egna mål i livet och sträva efter dem oberoende av andra. Mot den brukar man då ställa den ömsesidigt beroende kulturen där individen är mycket svagare som självständig och oberoende individ. Där förutsätts att man alltid tar hänsyn till omgivningen d v s till släkt och vänner när man gör olika val i livet.

Detta kan påverka hur man uppfattas om man är anställd. Om man kommer från en ömsesidigt beroende kultur är släkten generellt mycket viktigare än vad den är här i Sverige. En svensk arbetsgivare skulle kanske inte bevilja ledighet vid ett dödsfall om han tyckte att släktskapen var lite för avlägset, säger Lundberg.

Oftast har man ett mer konkret, empiriskt sätt att både resonera och beskriva saker och ting särskilt om man kommer från tredje världen. Vi i den västerländska skolan har lärt oss att uppskatta ett mer abstrakt teoretiskt resonemang mer än man gör i tredje världen.

Vi har olika privata och offentliga beteende, som vi definierar på olika sätt i olika kulturer. Det handlar t ex om vad det passar sig att tala om, och vilka beteende man får visa i olika sociala sammanhang. Väljer någon fel samtalsämne blir man oftast störd i en annan kultur. Om en svensk blir tillfrågad hur mycket han väger, hur mycket han tjänar, vilket parti han röstar på, om han är religiös, upplevs detta som för personligt, medan det är helt naturliga samtalsämnen i en del kulturer. Om man talar om fel saker t ex i en anställningsintervju kan man uppfattas som besvärlig eller störande.

Vi svenskar är konfliktundvikande. Lundberg berättar om en person som besökte Sverige och då hörde två svenskar som diskuterade var en restaurang var belägen då en tredje person bröt in och sa: "nu skall ni inte bråka". Personen ifråga tyckte att det var märkligt att man kallade det för "bråk", detta att ha olika meningar var en restaurang låg. Vi har låg tolerans för att ha en avvikande åsikt. I vissa kulturer är man mer accepterande och man kan t o m söka konflikter. De upplevs som stimulerande, utvecklande, att man testar sina gränser, sin egen förmåga och

intelligens. Det skulle nog inte upplevas så positiv på en svensk arbetsplats, tror Lundberg.

Ett annat område där det finns stora kulturella skillnader är det man brukar kalla maktavstånd. Det vill säga i vilken grad man accepterar maktskillnader och hur man åskådliggör detta i vardagliga relationer. I vår kultur tonar man ner maktskillnader och statusskillnader i olika sociala sammanhang, medan man i andra kulturer tydliggör status mycket mer. I Tyskland t ex blev man oerhört förvånade när en svensk chef kom till arbetsplatsen i en liten Nissan Micra. Där skulle det vara omöjligt att chefen körde en sådan bil.

En anställningsintervju är en väldigt komplex balansgång i Sverige. Det gäller att visa att man är duktig utan att säga det. Det gäller alltså att på ett indirekt sätt låta det framkomma, men utan att det upplevs som skryt. Om man inte varit i Sverige väldigt länge och tränat på det här, kan man inte ens ana hur man borde uppträda i dylika situationer, enligt Lundberg. Han ger exempel på amerikaner som läst svenska ansökningshandlingar och därefter kommenterat att i USA skulle man aldrig få ett liknande arbete med den typen av anställningsdokument. Där gäller det att vara mycket mer tydlig i sin kompetens än vad vi här i Sverige skulle tycka var lämpligt. Sk namedropping väcker inte heller respekt, d v s. att tala om vilka viktiga och inflytelserika människor man känner eller är släkt med. Man blir inte imponerad utan det skapar snarare irritation hos svenskar. Enkla saker som också kan störa är att i vissa kulturer är det naturligt att ta med sig betygen vid anställningsintervjuer vilket inte är nödvändigt i Sverige.

I Sverige är vi ganska informella i jämförelse hur det var för 30-40 år sedan. Ett alltför formellt beteende kan därför uppfattas som störande.

Ett annat område där det finns stora kulturella variationer är icke-verbala skillnader det vill säga hur vi rör oss, hur vi sitter, hur vi använder ögonkontakt osv. Det finns stora kulturella variationer. Det enda universella är om man medvetet vill uttrycka en känsla. Det ser likadant ut i alla kulturer. Om jag t ex är glad så kan människor i alla kulturer tolka det korrekt. Inom alla andra områden finns det kulturella variationer. I vissa kulturer skulle t ex ert sätt att sitta tyda på att ni inte har respekt för föreläsaren, konstaterar Lundberg.

Vi sänder iväg och tar emot icke-verbala signaler på så låg medvetandenivå att det finns stor risk att vi inte ens noterar att vi tolkat in någonting. Det finns de som hävdar att mer än 50 % av vad vi förmedlar, speciellt när det gäller värderingar, är på icke-verbala nivå. Enligt Lundberg beror det också på sammanhang men en stor del av samtalet utgörs av icke-verbala signaler.

Vi har också annorlunda pragmatik inom olika kulturer. Det innebär sättet man använder språket på i olika sociala sammanhang. Här tackar vi för maten, tackar för senast etc. mycket mer än i andra kulturer. Även paralingvistiska faktorer kan variera d v s hur man använder rösten. I vissa språk talar man högre och då gör man så även på svenska. Detta kan uppfattas som irriterande eller aggressivt.

Vi svenskar använder gärna metaforer, vi använder alltså ett bildspråk som kan vara svårt att förstå. Att förstå innebörden i *"att bli akterseglad på den svenska*

arbetsmarknaden” eller *”att vädra morgonluft*” kan vara svårt. Man kan ha bott länge i Sverige utan att förstå vad det betyder att vädra morgonluft, säger Lundberg.

Något annat som kan skapa störningar är att ord har dels en begreppsdel och en associativ innebörd. Speciellt när talar man om abstrakta, teoretiska begrepp som t ex skam, heder, ärlighet så talar man ofta om olika saker, eftersom det inte innebär samma sak i de olika kulturerna.

Vi har även olika mönster för verbal kommunikation. I Sverige tycker vi inte om att man avbryter varandra, medan det i andra kulturer är naturligt och tyder på kreativitet. Man visar att man är med i diskussionen och att man engagerar sig. Vi har olika sätt att markera detta här i Sverige såsom *”Kom inte in och avbryt mig”, ”jag hade ordet, låt mig tala till punkt”*.

Det kanske inte gör så mycket om man bryter mot någon enstaka av konventionerna och sättet att bete sig i Sverige, enligt Lundberg, men om man bryter mot flera av dem, kan en presumtiv arbetsgivare mycket väl komma fram till att den här personen inte är lämplig för hans arbetsplats. Det är kanske ingen medveten diskriminering utan omedveten och oavsiktlig.

Diskrimineringen är kanske till stor del omedveten, men det kan vara bra att vara medveten om att ovanstående skillnader kan ligga till grund för en omedveten diskriminering, avslutar Lundberg.

Paul Lappalainen, Integrationsverket

”Kommentarer”

Lappalainen börjar med att berätta att han slagits av en tanke under dagen. Det är många kvinnor bland deltagarna på den här konferensen, kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn. För tjugofem år sedan skulle det förmodligen ha varit färre kvinnor i det här rummet, tror han. Jämställdhetslagen tillåter positiv särbehandling i anställningsbeslutet, är det därför det finns flera kvinnor i det här rummet idag eller beror det på något annat, frågar han sig.

Det kan vara så att vi lever i ett land där man fortfarande inte accepterat att diskriminering är ett problem, säger Lappalainen vidare. Det vill säga att det finns en brist på lika behandling. Om man inte inser att diskriminering är ett problem, kan det naturligtvis vara svårt att förstå poängen med positiv särbehandling. Så länge man inte har lyft fram frågan om diskriminering är det svårt att överhuvudtaget diskutera huruvida det finns ett behov av positiv särbehandling eftersom positiv särbehandling är i förhållande till något. Då kan frågan bli ganska förvirrande.

Som jurist har det varit intressant att titta på utvecklingen av lagarna, inte bara som juridiskt instrument utan även som samhällsinstrument. Lagarna är också ett sätt att erkänna en problematik och en samhällsförändring, säger Lappalainen. Problemet är att juridiken isoleras från politiken. Det finns ett samspel som inte alltid erkänns i Europa och i synnerhet inte i Sverige. Det blir väldigt tydligt när en riksdagsman kritiserar en tjänsteman för att ha tillämpat de lagar som riksdagen skrivit.

En annan sak som diskuterades tidigare idag var attityder. En rasist behöver inte diskriminera, det intressanta är inte om man har fördomar eller inte, det intressanta är hur man tillämpar dem.

Ordföranden i USA:s Högsta Domstol under 50- och 60-talen sa i ett framförande någon gång under 80-talet att på den tiden trodde man inte att man kunde ändra attityder och fördomar genom lagar, Det stämmer att man kan inte ändra folks tankar, fördomar och attityder genom lagar men man kan ändra appliceringen av fördomarna genom lagar. För detta krävs att lagarna tillämpas. Det som är intressant är hur man kan förändra folks beteende. Det finns säkert rasister i USA som anställer minoriteter och i Sverige finns det säkert arbetsgivare som är hur liberala som helst men som inte har några invandrare bland sina anställda, tror Lappalainen.

Jämställdhetslagen kom till för att motverka könsdiskriminering i arbetslivet. Man skapade då Jämställdhetsombudsmannen med rätt att stämma arbetsgivare för skadestånd när någon blivit diskriminerad.

År 1986 kom en lag om etnisk diskriminering. Man hade tankar om att använda Jämställdhetslagen som en förebild. Diskrimineringsombudsmannen inrättades men det enda maktmedel DO hade sin var övertalningsförmåga. Den enda åtgärden som DO kunde använda sig av var att ringa upp en arbetsgivare och konstatera att de gjort fel.

Jämställdhetslagen förbättrades 1991. 1994 kom lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Då tilläts DO att stämma arbetsgivare på skadestånd men man hade högre beviskrav i Lagen mot etnisk diskriminering än i Jämställdhetslagen. Man kan undra om de juridiska institutionerna vid universiteten, vilka förmodligen var remissinstanser, har uppmärksammat och reagerat på det här, säger Lappalainen.

Enligt honom kom 1999 en bra lagstiftning, vilken är fullt jämförbar med lagarna i England och i Holland. Det var enorma framsteg. En viktig fråga är hur de här lagarna ser ut idag i det övriga Europa. De moderna lagarna mot diskriminering i Europa kom inte förrän på 1990-talet. Frankrike tillämpade straffrätt men i princip har Europa inte haft lagar mot diskriminering tidigare. Det är kanske en anledning till att tanken på positiv särbehandling skrämmer, eftersom man inte har en grund i att behöva motverka diskriminering. Sen kom förbättringarna i Jämställdhetslagen för att hinna i kapp de här förbättringarna.

Därefter kom EU:s etniska direktiv och Lika behandlingsdirektivet, vilka var väldigt viktiga, eftersom det var första gången det ställdes krav på minimiskydd mot diskriminering i alla EU-länder. Detta gällde dels i arbetslivet och när det gäller etnicitet även i övriga samhället.

Intressant i sammanhanget är att vanligtvis när man skriver EU-direktiv försöker man hitta den genomsnittsnivå som redan finns i Europa och sedan bygga på det. Men här hade man konstaterat att alla femton länderna måste förbättra sina lagar i frågan för att uppfylla kraven. Här finns inget krav på positiv särbehandling men det är tillåtet. Det är upp till de olika länderna om man vill införa det.

Den lag som gäller i arbetslivet är ganska bra och de förbättringar som kommer den 1 juli –03 blir marginella. Däremot blir det en enorm förbättring när det gäller det övriga samhället och eftersom det kommer att användas en civilrättslig lagstiftning. Detta kommer att möjliggöra att individer kan stämma för skadestånd och att det blir lägre beviskrav. Diskriminering i övriga samhället var förbjudet förut. 1971 antogs lagen Brottsbalken 16:9 som förbjuder näringsidkare att diskriminera. Det har i och för sig inte med arbetslivet att göra utan rör endast näringsidkare.

En annan idé som diskuteras, och som har använts i USA, gäller offentlig upphandling. Det är 400 miljarder kr per år som går ut i offerter för offentlig upphandling så även om det bara påverkar en del arbetsgivare som är inblandade i dessa upphandlingar, kommer det ändå att ha en ganska stor effekt. Vad är det som haft effekt när det gäller jämställdhet i den offentliga sektorn? Förmodligen är det inte positiv särbehandling utan de politiker och chefer som har styrt den offentliga sektorn. De har känt ett krav att visa jämställdhet, de har i sin tur satt press på de lägre tjänstemännen, och då har det visat resultat. Om de högre cheferna vill se jämställdhet kanske en chef lite längre ner i hierarkin är mer benägen att anställa en kvinna för att inte själv få problem. Från en utredning från 1997 är citatet hämtat: ”ju mer diskriminering kostar, desto mer lönar sig jämställdhet”. Det kanske är en kärnfråga. Om det kostar kanske man lägger grunden för mer intressanta effekter, spekulerar Lappalainen.

När det gäller mångfald på universitetsnivå berättar Lappalainen om ett seminarium på Stockholms universitet där någon fick följande svar på en fråga ”*det är en intressant idé, men det är en amerikansk idé*”. I den svenska akademiska världen vill man gärna att en teori i taget skall råda, man vill inte ha konkurrerande teorier. Enligt Lappalainen finns åsikten att det krävs ”*mer eller mindre en revolution i Sverige för att en ny idé skall få gehör*”. En sådan tradition kan vara ett hinder för mångfalden i den akademiska världen. Det handlar kanske inte bara om hur man släpper in människor, utan det handlar kanske också om hur pass villig man är att lyssna till andra idèer och ge dem en bärighet. Om här finns en svårighet kan det vara ett hinder för mångfald även bland studenter, doktorander och professorer.

Det vore önskvärt om man i en anställningssituation kunde se det som merit att en person har flera bakgrunder. Både språkkunskaper och kunskap om andra kulturer borde vara en självklar merit. Det ger en större insikt och kan också innebära att personen i fråga är öppnare.

Lappalainen funderar vidare om svenskarna har en strävan efter ett perfekt samhälle. I USA är man övertygad att man aldrig kommer att uppnå ett perfekt samhälle, medan han upplever att det finns en sådan strävan i Sverige. Vi vill inte ha någon arbetslöshet, femtio-femtio när det gäller kön, en perfekt indelning när det gäller etnicitet, etc. Då är det lätt att förstå reaktionerna över positiv särbehandling och kartläggning. För min egen del är det inte kartläggningen i sig som skrämmer utan det är det här med det perfekta som är lite mer problematiskt, säger Lappalainen.

Frågor och kommentarer

Raouf Ressaissi påpekar att det är oerhört viktigt att verkligen identifiera inom vilka områden diskriminering förekommer. Det är inte en slump att vi idag talar om

universitetsvärlden. För de som arbetar med strategier, d v s tillämpningen av de här olika slutsatserna, är det viktigt att inte göra allmänna angrepp eller program för att komma tillrätta med problematiken. Det är viktigt att veta exakt var detta sker, anser Ressaissi, och konstaterar att även bland de väletablerade invandrarna finns diskriminerande attityder.

Idag när vi talar om diskriminering är det viktigt att tala om det specifika när det gäller den akademiska världen. En svart, muslimsk invandrarkvinna som bor i ett segregerat bostadsområde, och de som tillhör samma grupp som henne, är de som är mest diskriminerade när det gäller universitetet. En amerikansk forskare har säkert inget problem att komma in på svenska universitet. I mångfaldsutredning som Boel Flodgren presenterade framgick det i statistiken att det på forskarnivå var företrädesvis amerikanska, engelska och professorer från övriga Europa som deltagit. Dessa specifika aspekter är oerhört viktiga om man skall arbeta strategiskt mot diskriminering i den akademiska världen, menar Ressaissi.

Sanimir Resic säger att ett problem är att man ganska ofta inte ens skiljer på begreppen internationalisering och integration/mångfald. Man har räknat in de amerikanska och brittiska professorerna i statistiken. Även de 500-600 danska studenter som dagligen pendlar räknas med och så får man ganska bra siffror i statistiken. För att få en förändring till stånd krävs att man måste göra något radikalt. Det kommer inte att gå med befintliga instrument. Det krävs att man ändrar på meriteringssystem och sakkunnigssystem, säger Resic. Någon har bestämt vad meriter är och det är ett ganska rigid system, och så länge man inte ändrar det radikalt är det omöjligt att göra något.

Det är viktigt att titta på antagningssystemen inom universitetet och högskolan och hur man bedömer olika kvalifikationer. Man påtalar dessutom gärna att det har skett en markant ökning av invandrarna som kommit in på arbetsmarknaden den senaste 5 år. Det beror på att inga svenskar fanns att tillgå, enligt Paul Lappalainen. Då kan man plötsligt ge avkall på kravet om svenskkunskaper.

Margareta Wadstein tror att det måste smärta innan man kan få strukturerna att förändras. De arbetsgivare som råkar ut för en anmälan för diskriminering känner att det smärta och börjar då arbeta förebyggande.

M. Arthur Diakité, The English International Association of Lund ”Internationella modeller för positiv särbehandling i den akademiska världen.”

M. Arthur Diakité inleder med att berätta att han representerar Antidiskrimineringsbyrån i Lund och så passar han på att tacka Integrationsverket för deras stöd. Utan det hade varken Lunds kommun eller universitetet varit intresserade av dessa frågor, säger han.

1971 gjordes en dokumentärfilm som visades i svensk tv, den skapade en debatt om diskrimineringen av utländska studenter i Lund. Detta ledde till förändringar vid universitetet. Man eftersträvade bara att bli rättvist behandlade.

Diakité var med och startade 'Lunds universitets utländska studenters organisation'. Enligt studenter han kommer i kontakt med existerar det mycket diskriminering vid så val Lunds universitet som vid andra svenska universitet.

Studenter och doktorander med utländsk bakgrund vid svenska universitet har mycket svårt att få arbete. Detta  r den bistra verkligheten. Om vi skulle gå ut på gatorna h r i Lund skulle vi inom loppet av fem minuter träffa på studenter och doktorander från Stockholm, Lund eller Uppsala som aldrig fått möjlighet att ens hålla en 5-poängskurs. Dessa fall kommer aldrig till DO:s kännedom. Studenter kommer till Arthur med sina klagomål, han berättar att han har en stor hög med klagomål på sitt skrivbord. Varför finns dessa barriärer? Detta kommer inte att ta slut förrän Sverige antar en stark lag om positiv särbehandling och vägen dit kommer inte att bli helt enkel, menar Diakité.

När vi talar om positiv särbehandling fokuserar vi på den första generationens invandrare, vi talar inte om den andra generationens invandrare, de som  r födda h r, men har ett utländskt namn eller utseende. Varför? Så vitt Diakité vet har det inte förts någon statistik över dem. Sverige kommer inte att lyckas i denna fråga förrän man f r statistik även över den andra generationens invandrare. Kommer de att få möjlighet att undervisa vid fakulteterna i framtiden? undrar han.

Diakité berättar att han har skrivit flera brev till Lunds Universitets ledning angående dessa frågor, men inte fått ett enda svar. Detta  r kalla fakta när det gäller diskrimineringen. Vi måste inse att detta  r verkligheten, säger han.

Diakité presenterar en intressant studie gjord av John Wrench vid Syddansk Universitet med stöd av Svenska Arbetslivsinstitutet. Ett annat bra exempel på studier kring positiv särbehandling  r boken 'Positiv särbehandling i Sverige och USA' av Harald Runblom och Erik  sard.

Vidare menar Diakité att vad som saknas i Sverige  r lagar om lika möjligheter. Lagar som säkerställer varje individs rätt till lika möjligheter att konkurrera om arbete på lika villkor. Detta innebär inte bara lika behandling och lika rättigheter utan även lika möjligheter.

Diakité undrar varför det finns studenter och doktorander som har examinerats från universiteten och sedan  r utestängda därifrån av alla möjligen anledningar. Man kan få alla möjligen förklaringar från sexuellt ofredande till bristande personkemi. Under 70- och 80-talet hade vi många utländska lärare men hur många har vi idag?, undrar han.

Diakité presenterar utdrag ur John Wrenchs rapport 'Notes from Constraints on Diversity Management in Europe (2002)'.

Han börjar med att konstatera att EEO/AA (equal employment opportunities act/ affirmative action)  r ett kraftfullt verktyg i USA men att det saknas någon motsvarighet som påtryckningsmedel i Europa.

Diakité nämner även nepotism som ett problem inom universitetsvärlden.

I såväl USA som i Europa är det i första hand de större företagen och offentliga organisationer som använder sig av ett mångfaldsprogram.

I några europeiska länder är mindre och mellanstora företag mer aktiva än motsvarande företag i USA, eftersom antidiskrimineringslagarna där endast omfattar företag med minst 15 anställda.

I USA utgår man ifrån att invandrare kommer att bli fullvärdiga medlemmar i samhället och att deras barn säkerligen kommer att bli amerikanska medborgare. Så är inte fallet i en del europeiska länder där medborgarskapet även för barn födda i landet är svårt att uppnå. Frånvaron av medborgerliga rättigheter utestänger stora grupper av människor från arbetsmarknaden.

En annan sak vi måste beröra är gästarbetarmentaliteten som Sverige har undvikit. Men den nya lagen tillåter utländska studenter att arbeta året om. Detta kommer att skapa en gästarbetarpopulation.

Slutligen konstaterar Diakité att lagarna måste ändras så att de som anställer personal till universiteten får konkreta direktiv att gå efter. Universitetsvärlden kan liknas vid en bubbla som lever i sin egen värld, ett eget litet elitsystem. Den nya högskoleförordningen möjliggör för studenter d v s icke ännu examinerade att få hjälp, men som Diakité uppfattat det saknas det skydd för t ex doktorander som utsatts för diskriminering.

Frågor och kommentarer

Sanimir Resic menar att skillnaderna för doktorander kanske inte är så stor om man är etnisk svensk eller har en annan bakgrund. Han har svenska kollegor som har samma problem. Det är till stor del arbetsmarkanden som styr och eftersom den inte är så stor uppstår dessa problem. Dessutom konstaterar han att Lunds universitet är en arbetsplats för individer precis som andra arbetsplatser. Det innebär att vissa individer är framåtskridande och arbetar för förändring medan andra är mindre benägna till utveckling.

Maria Luisa Bartolomei berättar om utvecklingen på sociologiska institutionen där det tidigare fanns en stor del utomeuropeiska akademiker anställda som lektorer, forskare och doktorander som idag inte har någon tjänst. Däremot finns det svenska doktorander som undervisar inom områden där utomeuropeiska akademiker har större meriter säger Bartolomei, vars slutsats är att det skulle behövas en utredning om hur många utomeuropéer som arbetar vid Lunds universitet.

Paul Lappalainen kommenterar att det viktiga nu är att satsa på den andra generationens invandrare eftersom loppet redan är kört när det gäller första generationens invandrare.

Rauof Ressaissi menar att det är viktigt att komma ihåg att när man talar om *affirmative action* i USA innebär det så mycket mer än när vi talar om att göra mångfaldsplaner här i Sverige.

Arthur Diakité kommenterar att det är precis det han vill få fram. Om svenska universitet skall arbeta med mångfald så bör regeringen satsa mer pengar på det.

Teresa Hankala-Janiec och Marianne Steneroth Sillén, SACO-rådet ”Fackets syn på frågorna”

Saco-rådet är en sammanslutning av de SACO-föreningar som finns vid Universitetet, vilket är ett 30-tal. De största är SULF (Sveriges Universitets Lärarförbund), Jusek, CF (Civilingenjörssförbundet).

Teresa Hankala-Janiec inleder med att presentera sig. Hon är ordförande för CF:s lokalavdelning vid Lunds Universitet och Malmö högskola. Dessa har ungefär 700 medlemmar. Fackliga organisationer fokuserar på sina medlemmar d v s medlemsnyttan och vi är inget undantag. Vi fokuserar väldigt mycket på löner och att stärka civilingenjörerna, säger Hankala-Janiec.

Naturligtvis har vi också invandrare med teknisk utbildning som medlemmar. Vi har en handläggare centralt som dels arbetar med kartläggning och dels hjälper medlemmar med utländsk bakgrund. Det handlar oftast om att man blir nonchalerad vid anställning. Medlemmar med invandrarbakgrund kanske inte får komma på intervjuer eller så blir de friställda så fort företaget hamnar i ekonomiska svårigheter, säger Hankala-Janiec.

Hon visar en PowerPoint presentation från ovan nämnda handläggare med siffror från en omfattande undersökning 1999. Undersökningen handlar om medlemmarna och bygger på enkäter som 40 000 av de 96 000 medlemmarna har svarat på. Siffrorna bekräftar i stort sett det som sagts hittills, säger Hankala-Janiec. Den första bilden visar arbetslösa medlemmar fördelade på svenska och utländska namn. Man har haft svårt att definiera begreppet invandrare. Vi hade problem på LTH när vi skulle identifiera hur många elever med utländsk bakgrund som vi hade, säger hon. Då visade det sig att väldigt många av dem var andra generationens invandrare och vi var intresserade av första generationens invandrare. Det finns inga register så man fick gå efter utländska namn. Fördelningen av olika nationaliteter på dem som svarade var 92 % svenskar och övriga var utländska. Siffrorna visar en arbetslöshet på 1 % bland alla medlemmarna och 5 % för medlemmar med utländska namn. December 2002 var motsvarande siffror 1,6 % samt 5 %. Dock har arbetslösheten ökat och är idag uppe i 2 % för alla medlemmarna, säger Hankala-Janiec. Därefter kommenterar hon kortfattat de övriga bilderna. De visar månadsinkomst fördelat på olika nationella grupper, om man fått sin akademiska utbildning i Sverige eller i utlandet samt hur länge medlemmarna har bott i Sverige. Var och en av tabellerna säger kanske inte så mycket, säger Hankala-Janiec. Det är om man jämför tabellerna och lägger ihop dem som man får fram intressant information.

Kan det böttna i en sorts xenofobi hos arbetsgivarna som gör att de inte vågar anställa personer med utländsk härkomst, frågar sig Hankala-Janiec.

Faktum är att på LTH tycker har vi högt i tak men visst har vi problem med doktorandanställningar. Det händer att doktorander får stipendier som ger dem dåligt socialt skydd istället för anställningar. De har generellt svårt att få jobb och svårast har kvinnliga doktorander. Det är alltså inte bara utländska doktorander som har problem. För att beskriva situationen för kvinnliga doktorander tar Hankala-Janiec

upp ett exempel kvinnliga doktorander inte hittade något arbete i Sverige, utan var tvungna att söka sig utomlands fast de egentligen inte ville.

Vidare berättar hon att vissa utländska doktorander har med sig sina familjer och det är oerhört frustrerande att se vilka situationer de hamnar i. Även om de anhöriga har utbildning har de svårt att få jobb, vilket på längre sikt drabbar hela familjen. Man skulle kanske satsa på olika sociala forum för att människor ska kunna träffa varandra, inte bara som arbetsgivare och arbetstagare, föreslår Hankala-Janiec.

Marianne Steneroth Sillén börjar med att konstatera att SACO centralt inte tror på positiv särbehandling och det gör ingen annan av arbetsmarknadens parter heller. Det var det besked som Steneroth Sillén fick som svar på sin förfrågan. Den officiella inställningen är att det skulle innebära en slags registrering av människor som inte är önskvärd. Steneroth Sillén berättar att hon arbetar som huvudskyddsombud på Ekonomihögskolan och att de där har bildat en arbetsmiljögrupp som har tagit fram en arbetsmiljöpolicy. Policyn bygger på att människor skall bry sig och att var och en tar sitt ansvar. Policyn omfattar fem punkter varav en är diskriminering. Studenter och anställda på Ekonomihögskolan skall ha en hög medvetegrad om samhällets diskrimineringslagar. Var och en är ansvarig för att problemen uppmärksammas. Målet är att det ska bli naturligt för var och en att synliggöra diskriminering och att medvetenheten höjs.

När policyn skall antas av Ekonomihögskolan ifrågasatte arbetsutskottet punkten diskriminering med motiveringen att den inte behövdes eftersom det finns en lagstiftning på området. Det faktum att det finns lagstiftning är ju ingen garanti för att diskriminering inte förekommer, avrundar Marianne Steneroth Sillén.

Frågor och kommentarer

Maria Luisa Bartolomei frågar Marianne Steneroth Sillén om arbetsmiljögruppen lyckats förankra sig hos människor med utländsk bakgrund till skillnad från andra arbetsgrupper inom Lunds Universitet som arbetar med mångfaldsfrågor. Marianne Steneroth Sillén svarar att arbetsgruppen nyligen har bildats och att svaret får skjutas på framtiden.

Paul Lappalainen ställer frågan till Marianne Steneroth Sillén om SACO är emot all positiv särbehandling eller endast när det gäller på grund av etnicitet. Steneroth Sillén säger att det svar hon fick när hon undersökte frågan var att SACO är emot all form av positiv särbehandling. Hon tillägger dock att beskedet fick hon genom ett mail så vi kanske ska vara försiktiga med att dra för stora växlar på det.

Öppen diskussion

Teresa Hankala-Janiec tillägger att arbetet mot diskriminering måste börja mycket tidigare än på universitet. I skriften 'Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige' finns ett kapitlet som handlar om diskriminering inom skolvärlden. Hon citerar *"även om uttalade rasistiska åsikter var sällsynta visade undersökningen att 41 % av lärarna instämde helt eller delvis med påståendet att vissa kulturer är så olika den svenska,*

att människor från dessa kulturer inte kan anpassa sig till det svenska samhället". Mer än var fjärde lärare ansåg att islam är ett hot mot västerländska landvinningar och nästan hälften tog avstånd från en liberalisering av invandrings- och flyktingpolitiken". Det är dessa personer som utbildar och uppfostrar eleverna i skolan. Man måste inrikta sig på lärarutbildningen för att komma åt detta problemet, avslutar Hankala- Janiec.

Krystjof Laczak anser att vi saknar helhetssyn och att vi inte pratar om nationalismen som är det helt avgörande. Vem litar på att en svensk lärare med afrikansk bakgrund främjar den svenska nationella synen som mer eller mindre fortfarande är skolans uppgift. Vi pratar om den mångkulturella skolan, eleverna är mångkulturella men skolan är fortfarande monokulturell. Vi ska jävlas med de som diskriminerar om Integrationsverket tillåter, säger han.

Per Lundberg reflekterar över positiv särbehandling och om det existerar andra möjligheter till påverkan inom högskolan. Institutioner skulle t ex kunna ha en redovisningsskyldighet över hur de arbetat och vilka åtgärder de vidtagit för att underlätta mångfald. Detta skulle kunna vara en mjukare form av krav, säger Lundberg.

Margareta Wadstein säger beträffande Lundbergs förslag att det redan finns en skyldighet för högskolor att göra en årlig plan om hur man förhåller sig till diskriminering. Wadstein ser gärna att man även kopplar ihop en sådan här åtgärd med någon form av sanktion. Något man kan göra i väntan på positiv särbehandling är att se över vilka normer som används vid bedömning om en person ska antas till en utbildning eller när det gäller anställning, menar Wadstein.

Avslutningsvis tar hon också upp kravet på svenskt medborgarskap för vissa arbeten, det är fortfarande alltför många arbeten som kräver svenskt medborgarskap.

Raouf Ressaissi tackar de som anordnat och möjliggjort konferensen. Han tycker att det varit intressant och att flera viktiga frågor har ventilerats. Integrationsverkets uppdrag är faktiskt att göra det svårt att diskriminera. Detta står i vårt direktiv från regeringen. Från Integrationsverkets sida kommer vi att fortsätta att bevaka det här problemområdet och vi kommer också att fortsätta att bjuda in de aktörer som är nödvändiga för att kunna utveckla strategier och kunna samverka i den tillämpningen som finns. I framtiden tycker jag att DO, Integrationsverket, Universitetsvärlden, NGO´erna och facket måste försöka att lyfta upp detta till en huvudfråga. Nästa gång vi har ett liknande möte skall målgruppen själv ska vara representerad. Vi måste lyssna på, och utbyta erfarenheter med de människor som befinner sig i de här situationerna. Från Integrationsverkets sida lovar vi att ge stöd till de ansträngningar som görs och till de initiativ som tages.

Per Lundberg avslutar konferensen genom att tacka M. Arthur Diakité med en applåd för hans initiativ till konferensen.

XXX