

# Mångfald i medierna – utan utpekande av etnicitet, ”ras” eller andra identiteter

Jan Inge Jönhill\*

Rätten till likabehandling och att inte bli missgynnad eller diskriminerad har tidigare främst varit en fråga om kvinnors jämställdhet i förhållande till män. Med migrationsströmmarna och utvecklingen av ett mångkulturellt samhälle har frågan i dagens Sverige alltmer kommit att handla om migranternas rättigheter. De senaste åren har det, i synnerhet i massmedierna och bland några politiker men också forskare, talats om vikten att identifiera personer med migrationsbakgrund utifrån etnicitet men också hudfärg eller ”ras”. Ett syfte sågs vara att därigenom kunna bidra till att förhindra missgynnande och diskriminering. I denna artikel diskuterar jag problematiken med tanken att identifiera personer utifrån etnicitet eller ”ras” i ett sociologiskt perspektiv.

---

\* Jan Inge Jönhill är docent i sociologi. Han har varit anställd bland annat vid Örebro universitet, där han ansvarat för personalvetarutbildningen under många år, samt vid Södertörns högskola där han bedrivit massmedieforskning. Förutom inom områdena personal (HR), organisation och management samt massmedier har Jönhill bedrivit forskning i samhällsteori och publicerat arbeten om inkludering och exkludering.

Etnicitet och hudfärg handlar om våra möjliga personliga identiteter som människa, vid sidan av kön, sexuell läggning, ålder och sociala eller kulturella förhållanden som yrke, engagemang inom politik, idrott eller kultur, religionstillhörighet och så vidare. För att problematiken ska vara förståelig måste den först ses i en större kontext: Vad är identitet i det mångkulturella samhället och hur ingår vi i samhället och i synnerhet i arbetslivets organisationer? Jag tar sedan upp begrepp som etnicitet och ”ras”. För att belysa hur problematiken kring mångfald kan hanteras inom massmedierna, sammanfattar jag några punkter i en egen studie innan jag kommer till några avslutande kommentarer.<sup>1</sup>

### **Kulturell mångfald – en realitet vi måste leva med**

I kulturell mening ses mångfald, sedan åtminstone några decennier, genomgående som något positivt, som berikande. Så om mångfald ifråga om matkultur, trädgårdskultur, i musik, konst, mode och så vidare och likaså i möten med människor från olika kulturer eller i möten med människor som talar andra språk, till exempel då vi reser som turister. Vi talar synonymt om olikhet, diversitet eller komplexitet. Samtidigt kan vi iakta ökade klyftor i samhället och det talas alltmer om att enskilda personer eller grupper bland migranter missgynnas. Missgynnande har säkert alltid förekommit och det är svårt att se hur samhället skulle kunna komma tillrätta med all slags missgynnande,

---

<sup>1</sup> Denna artikel bygger delvis på min bok om inklusion och exklusion i det mångkulturella samhället (Jönhill 2012) och på resultat av ett forskningsprojekt om mångfaldshantering i svenska massmediorganisationer.

kränkningar, hat och våld som enskilda personer eller grupper kan utsätta andra personer eller grupper för i olika situationer. Diskriminering är en typ av missgynnande. Frågan blir då snarare hur samhället och olika aktörer så långt möjligt kan bidra till lösningar av problemen. Först och främst kan vi konstatera att detta handlar om komplexa problem socialt och ur olika samhällsliga perspektiv – politikens, konstens, ekonomins, utbildningssystemets, religionens och så vidare – och med många aktörer involverade. Och komplexa problem kan inte ges enkla lösningar.

Praktiskt taget överallt i världen lever idag människor med olika kulturell, etnisk och social bakgrund tillsammans. Många har tvingats flytta på grund av krig eller andra omständigheter, medan några av egen vilja valt att flytta från den plats eller den region i världen där de har sin härkomst. Människor har genom historien alltid flyttat och i vår tid har migration som fenomen kommit att bli alltmer omfattande. I Sverige har sedan något decennium drygt 20 procent av befolkningen migrationsbakgrund, det vill säga har två föräldrar som är födda utomlands.

Som så mycket annat i samhället får vi alla som medborgare nästan all information om mångfald och migration genom massmedierna. Och själva kommunikationen i massmedierna, i sociala medier och bland politiker bidrar starkt till att konstruera bilden och uppfattningen av mångkulturen och migranten. Mångfald uppfattar alltså de flesta med positiva förtecken, medan migrationen har kommit att tillhöra de politiskt mest konfliktfyllda frågorna i Sverige. Sett i ett vidare perspektiv är vare sig mångkultur eller

migration nödvändigtvis konfliktgenererande och problemfylld. Men politisk-ideologiska, sociala och andra faktorer kan generera konflikter och leda till missgynnande av migranter.

De som bejaktar allt som har med kulturell mångfald att göra kallas ibland, av andra eller sig själva, för multikulturalister. På motsatta sidan finns de som ser förändringarna mot alltmer kulturell mångfald som en utmaning mot ”vedertagna” normer och värderingar. Oenkligen kan mångkulturen medföra värderingskonflikter. Men då vi analyserar problematiken sociologiskt, kan vi lämna normer därhän: Oavsett hur var och en – utifrån kulturella, politiska och andra värderingar och så vidare – ser på alltifrån politiskt laddade frågor till små vardagliga problem som är knutna dessa frågor, är det avgörande att *kulturell mångfald är en realitet som vi måste leva med.*

### **Särskiljande och principen om likhet eller jämställdhet**

Att diskriminera betyder bokstavligen bara att *särskilja*. Oftast syftar ordet på en handling med negativa konsekvenser eller mera exakt ett ”avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika” (NE). Men att särskilja måste inte vara något negativt för den eller de som behandlas olika. Diskriminering kan också vara värdeneutral eller positiv. *Värdeneutral diskriminering* är helt enkelt konsekvensen av att varje juridiskt avtal ger innehavaren av avtalet tillgång till något som skiljer sig från det andra har tillgång till. Detta gäller typiskt allt som har med ägande- och förfoganderätt att göra, alltifrån välbeställ-

das egendomar till vanliga hyresavtal och vardagliga pryglar som var och en äger. *Positiv diskriminering eller särbehandling* handlar till exempel om särskilda transportmedel och hjälpmedel till personer med funktionshinder eller funktionsvariation. Progressiv beskattning, ungdoms- eller pensionärsrabatter och kvotering är andra exempel. Värdenutral diskriminering upplevs i de flesta fall inte som problematisk, medan positiv diskriminering ibland kan upplevas så och då bli föremål för politiska kontroverser. Att bli särbehandlad genom att till exempel bli "handplockad" till ett jobb som journalist på grund av en specifik invandrarbakgrund kan, som Heike Graf har visat med exempel från Tyskland, uppfattas som en ambivalent eller oönskad positiv diskriminering (Graf, 2011b).

Med dessa reservationer, i dagligt tal menar vi med diskriminering oftast något negativt, något som drabbar enskilda personer eller grupper i arbetslivet eller en rad andra situationer i samhället. Antingen gäller då att den som diskriminerar har motiv, exempelvis fördomar, ideologiska skäl eller riskbedömningar, eller så går det inte att urskilja tydliga motiv utan diskrimineringen uppstår oavsiktligt då den som söker ett jobb, eller till en viss utbildning, inte getts samma förutsättningar i ett tidigare skede, vid en föregående utbildning, på grund av oklara krav på kvalifikationer och så vidare. I sådana fall kan vi sociologiskt också tala om strukturella förhållanden och, med juristerna, om missgynnande som inte täcks av lagen. Den svenska diskrimineringslagen begränsar, i likhet med modern lagstiftning i allmänhet, begreppet diskriminering till vissa fall. Med diskriminering avses:

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder (såväl psykiskt som fysiskt), sexuell läggning, eller ålder.

(SFS 2008:567, 4 §)

Lagen anger alltså sju diskrimineringsgrunder och begränsar begreppet diskriminering så att andra fall av nedvärderingar, kränkningar eller handlingar som uppfattas och upplevs som moraliskt eller politiskt förkastliga av flera inte omfattas av just diskrimineringslagen. Andra lagar är avsedda att gälla för andra former av kränkningar, men lagar täcker inte och kan inte omfatta allt som flertalet anser förkastligt.

Men detta att särskilja måste alltså inte nödvändigtvis vara något negativt. Detsamma gäller också, för att vidga perspektivet, att göra skillnad överhuvudtaget. Som jag utförligt visat (Jönhill, 2012) kännetecknas det moderna samhället, det samhälle som i grova drag utvecklades för ett par hundra år sedan, till sin struktur av en princip om *likhet i förutsättningarna* för den enskilde medborgaren. I svenskan används oftast termen jämställdhet som dock lätt kan misstolkas eller framstå som oklar, till exempel som att alla måste dela lika (av vad?), ha tillgång till allt oavsett egna insatser, studieresultat eller liknande (likhet i resultat). Likhet i förutsättningarna betyder som princip att likabehandling måste gälla, att ha rätt till samma utbildning oavsett föräldrarnas sociala status och ekonomi, att ha lika

tillgång till sjukvård, rättsväsen, att människor har lika värde, att alla röster vid politiska val ska ha lika värde oavsett den röstandes sociala status och så vidare. Att detta dock i flera fall inte gäller i praktiken är uppenbart, men i demokratierna är i varje fall sådana frågor därför typiska i den politiska debatten.

### **Orden, hur vi betecknar något, gör skillnad**

Allmänt sett ges ord och begrepp sin betydelse genom att de särskiljer. För att kunna nå vetande om världen omkring oss, erfara och observera den, måste vi i en grundläggande mening göra distinktioner. Vi säger till exempel att det är varmt ute underförstått genom att skilja det från kallt, att en person har rött hår och inte blont. Vi kan notera att en person har, eller har inte, en viss utbildning och erfarenhet för att kunna arbeta som journalist och så vidare. Då vi talar om vikten av likhet (i förutsättningarna) saknar det mening om det inte ställs, eller åtminstone tänks, i relation till olikhet. För att kunna förstå och hantera verkligheten måste vi alltså använda oss av distinktioner. Med andra ord når vi kunskap på detta sätt och vi kan tala om *kognitiva distinktioner*.

Men vi gör också *normativa distinktioner*, helt enkelt genom att vi särskiljer något som ”bra” eller ”dåligt”, eller tillskriver något ett positivt värde, medan vi ger det motsatta ett negativt värde. Då vi talar om bra eller dåligt menar vi oftast i värderande eller moralisk mening. ”Den maten smakade bra, men inte det vi åt sedan.” ”Den där personen betedde sig bra, men den andres beteende var förfärligt.” Och så

vidare. På samma sätt kan vissa av oss – utifrån fördomar, politiska, religiösa eller andra värderingar – värdera och tala om andra personer eller grupper som ”dåliga” eller rent av mindre värda än andra.

## **Inkludering och exkludering**

I historiska samhällen var vi som enskilda människor framförallt en integrerad del av en större familj, släkt och olika lokala gemenskaper och jämfört med idag var vi i princip inte individer. Idag är var och en framförallt en enskild individ och inte en del av en släkt och lokal gemenskap, kanske på gott och ont. Sociologiskt talar vi om *den moderna individualiseringen*. Knuten till individualiseringen är idén om den enskildes integritet, frihet och rättigheter. I vissa avseenden har individualiseringen inte nått alla delar på jorden, bland annat flera områden varifrån migrationen varit omfattande de senaste decennierna. Detta förhållande kan i vissa fall vara en bidragande orsak till konflikter i Sverige genererade av migrationen.

Den moderna individualiseringen avgör hur var och en ingår i, eller med ett annat begrepp, är *inkluderad* i samhället och dess olika delar. Individualiseringen ligger också till grund för våra möjliga identiteter, knutna till kön, ålder, kanske etnisk bakgrund och hudfärg och så vidare. Innan jag kommer till betydelsen av identiteter, några ord om hur denna fråga är relaterad till hur vi är inkluderade.

Förhållandet mellan människan och samhället visade sig i förmoderna samhällen som skiktillhörighet. Var och en befann sig uppe eller nere i samhälls-



ordningens hierarki. Det moderna samhället är däremot primärt icke-hierarkiskt differentierat och vi kan tala om en övergång från vertikal till horisontell differentiering. Skiktsamhället har i princip ersatts med differentiering efter funktion, vilket betyder att samhället till sin viktigaste struktur är uppdelat i ekonomi, politik, vetenskap, utbildning, religion, massmedier, konst, familj och så vidare och utan inbördes rangordning. Men samhällskritiker har hela tiden kunnat visa att olikhet i förutsättningarna eller ojämlikhet också är framträdande i vårt samhälle. Till exempel har löneklyftorna och skillnaderna mellan de mycket rika och relativt fattiga ökat. Det senare beror inte minst på att det moderna samhället aldrig blir helt modernt i den meningen att gamla strukturer från tidigare samhällen helt försvinner. Tesen om en icke-hierarkisk differentiering gäller också samhället i stort, medan organisationer kännetecknas av hierarkier då all slags organiserande förutsätter en ledning.

Som princip gäller att det, under 1900-talet, succesivt sker en förflyttning av fokus för hur vi som enskilda personer förhåller oss till samhället och dess delar från ett uppifrån-och-ned till ett innanför-utanför. Var och en är alltså antingen *inkluderad*, det vill säga ingår i eller tillhör en familj eller intim relation, en skola, en arbetsplats och därmed en organisation<sup>2</sup> eller *exkluderad*, ingår inte i eller tillhör inte den ena eller andra sociala och

---

<sup>2</sup> Begreppet organisation innefattar, som jag använder ordet, framförallt företag och institutioner men också föreningar och så vidare. Organisationer kännetecknas av att de i viktiga avseenden är slutna och endast till för medlemmar, till exempel anställda eller personer med någon slags behörighet utfärdad av organisationen.

samhälleliga kontexten. Det senare gäller om vi saknar familj, inte har behörighet att följa en utbildning, som migrant inte ges rimlig chans att få en anställning, och så vidare. Orsakerna till exkluderingarna kan som vi vet vara flera. I vissa fall önskar vi inte ingå i en relation, gå en viss utbildning eller arbeta på en viss arbetsplats, men det innebär stora problem om vi inte lyckas ha någon nära relation, få någon utbildning eller ett jobb (eller annan möjlighet till inkomst) överhuvudtaget.

Inkludering är ofta partiell. Vi kan till exempel vara inkluderade på en arbetsplats, men ändå inte ha tillgång till vissa nätverk på arbetsplatsen. Också exkludering är ofta partiell, men att hamna i arbetslöshet kan innebära att förlora bostaden, kanske hamna i skilsmässa, riskera att begå brott för överlevnaden och den exkluderade har hamnat i en ond cirkel.

Grundtanken om inkludering och exkludering innebär i förlängningen att samhället kan fungera väl utan (stark) integration, vilket i sin tur går väl samman med det mångkulturella samhället (Jönhill, 2012).

## **Vi har alla flera identiteter**

I våra olika roller eller rollfunktioner i samhället skapar vi, som personer, sociala och kulturella *identiteter*. Vardagligt säger vi ibland att vi har olika sidor, vilket kan betyda ungefär detsamma. En persons identitet refererar till hur vi konstruerar, tolkar och förstår oss själva och andra – som kvinna, man eller med annan könsidentitet, ung eller gammal, som del av vårt yrke, engagemang, etniska eller kulturella bakgrund, och så vidare. Signifikativt för det moderna samhället är att

vi har *flera identiteter*. (Alternativt kan vi säga att vi har en mångfacetterad identitet.) Denna grundtanke ger en förståelse för hur vi interagerar i olika situationer, i grupper och inom organisationer.

I olika sociala situationer framhäver vi en eller flera identiteter. Då vi söker anställning eller befinner oss på arbetsplatsen är det i normalfallet vår yrkeskompetens som är relevant för vår identitet – inte kön, inte politisk uppfattning, inte eventuell religionstillhörighet, etnicitet eller hudfärg, inte musiksmak, och så vidare. I fall då detta inte gäller, utan något av det senare anses mest relevant av arbetsgivaren, reagerar flera och ett sådant agerande kan ses som uttryck för negativ särbehandling och diskriminering. I familjen eller i våra nära relationer är däremot normalt kön, ålder och olika personliga egenskaper, tycke och smak och kanske vissa säregenheter det vi oftast uppfattar som mest relevant. I en politisk eller religiös sammanslutning gäller i sin tur just politisk uppfattning, respektive tro och så vidare, som mest relevant. Men *om vi, då vi ser eller talar om oss som människor helt och fullt, också då väljer att endast framhäva en av våra identiteter, till exempel, kön, yrke, religion, ålder eller hudfärg, bortser vi från och reducerar andra viktiga identiteter hos oss eller sidor av oss.*

Med detta sagt kan vi konstatera att *våra personliga identiteter* inte är naturgivna och enkla att beskriva och definiera, utan *konstruerade, knutna till och definierade i olika sociala och kulturella kontexter*. Kön i biologisk mening är för det stora flertalet något oproblematiskt, men för minoriteter som idag brukar definieras som HBTQ-personer, ofta problemfyllt. Och kön

i social mening, genus, som handlar om hur manligt eller kvinnligt och så vidare uppfattas av andra i sociala relationer, har likaså kommit att bli en komplex fråga knutet till uppfattningar om kroppen, klädesval, hur vi visar upp kroppen och så vidare. Och vad det betyder att vara politiskt eller religiöst engagerad som del av en persons identitet kan likaså vara tvistigt. Så föreställer sig till exempel flera att sådana engagemang alltid innebär större krav på moraliska rättesnören än hos andra, medan den engagerade som upptäcks med ”övertramp” kanske svarar att hen ”inte är mer än människa.”

## **Etnisk/kulturell och nationell identitet**

De senaste decennierna har det talats mycket om *etnisk identitet* eller bakgrund och ibland *kulturell identitet*. Etnicitet är en möjlig markör av enskilda personers och grupper kulturella identitet. Men som flera kulturantropologer och etnologer visat, är det inte givet att alla har, eller uppfattar sig ha, en etnisk eller kulturell identitet. I synnerhet gäller det för de som levt och lever i ett mångkulturellt samhälle bestående av ett myller av influenser från olika kulturer ifråga om vardagliga beteenden, kläder, musik, matvanor, religioner och så vidare.

”Etnisk” kommer bokstavligen från det klassiska grekiska ordet *ethnos* som betyder folk. Sedan de äldsta skriftligt bevarade källorna vet vi att olika folkgrupper tillskrivit andra folkgrupper olika egenskaper som en del i gruppernas förståelse och identifikation av omvärlden:

För att ”vi” skall kunna existera, måste det finnas ett ”de”.

(Eriksen, 2004:53)

”De” (andra) har då av ”vi” ofta uppfattats antingen positivt eller negativt i moralisk mening. I betydelsen *etnisk identitet* dyker ordet ”etnisk” upp först under 1950- och 1960-talen, men blir inte vanligt förrän under 1980-talet. Framhävandet av etnicitet sker alltså paradoxalt nog i en tid som mer än någonsin präglats av globala relationer och kommunikationer eller kort sagt mångfald. Ett par av de viktigaste skälen till detta är, som kulturanthropologen **Thomas Hylland Eriksen** (2002) visat, ökningen av konflikter och inbördeskrig som tillskrivits etnisk eller kulturell bakgrund och ökade migrationsströmmar. Men vilka som utgör en etnisk grupp är inte något som kan fastställas objektivt, utan handlar som redan klassikern inom sociologin **Max Weber** påpekade för 100 år sedan om ”en föreställning om gemensam härstamning” (Weber, 1983:277). Det är med andra ord en social och kulturell konstruktion.

Fokuseringen på etnicitet är alltså nära knuten till den politiska och sociala händelseutvecklingen de senaste decennierna. Ordet används inte sällan i en skiftande och vag betydelse och syftar på skilda fenomen, artefakter och symboliseringar alltifrån språk, dialekter, matvanor, musik och klädedräkter till religionsutövning. Genom att välja vissa kännetecken som gemensam nämnare i kontrast till andra folk konstrueras en etnisk grupp. De som anses tillhöra en sådan etnisk grupp utgör som regel en minoritet i relation till majoritetsbefolkningen i ett område.

Men i större delen av Europa och i USA och de flesta delar av världen idag blir det närmast omöjligt att tala om etnisk tillhörighet. Att tala om ”etnisk svensk” saknar relevans och är enbart förvirrande som etno-

logen Åke Daun framhållit (Daun, 2001). De mest gillade maträtterna, musikgenrerna, filmerna, kläderna, och så vidare och likaså vanliga vardagliga beteenden, hälsningsritualer och religioner är här snarare en del av globala kulturströmningar än något typiskt ”svenskt”. Det möjligt etniskt svenska handlar till exempel om folkdräkter från olika landskap och andra delar av den så kallade folkloren eller typiska gamla lokala maträtter som levt vidare och fått en renässans idag.

”Svensk” eller svensk identitet är alltså inte liktydigt med ”etnisk svensk”, utan adresserar *nationell identitet*, alltså egentligen bara att hen har svenskt medborgarskap och svenskt pass. Som svensk kan man då samtidigt vara född i eller ha sin härkomst i en helt annan del av världen. Dessutom kan den som är svensk samtidigt säga sig ha *europaisk identitet*, och det i sin tur likaså oavsett härkomst. Att använda begreppet etnicitet i Sverige för att beskriva minoriteter är endast adekvat då det gäller de nationellt genom lagstiftning erkända minoriteterna, samer, sverigefinnar, tornedalingar, romer och judar och deras respektive minoritetsspråk.

Om vi går till andra delar av världen är etniska grupper i de allra flesta fall inte bundna till nationella gränser. För att ge några exempel betecknar nigeriansk nationalitet, medan till exempel yoruba är namnet på en av flera etniska grupper som bland annat är bosatta i Nigeria. Afghansk betecknar nationalitet, medan pashtuner utgör en av de etniska grupperna, den dominerande, i Afghanistan. Kinesisk betecknar på motsvarande sätt nationalitet, medan republiken Kina officiellt erkänner 56 olika etniska grupper. Å ena sidan kan

vi observera tendenser till att nationell identitet och nationell särart framhävs (Daun, 2001). Å andra sidan tenderar nationella identiteter att bli mindre viktiga för enskilda individer. Det nationella ”vi” blir mera problematiskt. I dag upplever otaliga personer över hela världen att både etnisk och nationell identitet är ganska lösa, klichéartade föreställningar. Många journalister och politiker, men även en del forskare väljer likväl att oproblematisera utgå från etnicitet eller nationella perspektiv i beskrivningar av etniska eller nationella frågor. Beror det på fördomar eller brist på kunskap?

Distinktionen mellan etnisk och nationell är alltså komplex. Och vi har inte bara att göra med en enkel uppdelning i, å ena sidan etniska och nationella minoriteter och, å andra sidan en majoritet av befolkningen. Vissa immigranter finner till exempel sin partner inom andra etniska eller nationella grupper. Det resulterar i att andra generationens invandrare har blandade identiteter och i andra fall kan migranter uppleva sig som minoriteter inom minoriteterna. Sammantaget är alltså etnisk och nationell identitet ofta mångtydig och kan men måste inte upplevas och erfaras som problematisk.

### **Begreppet ”ras”, hur det använts och används idag**

Diskrimineringslagen (2008:567, 5 § 3), som jag citerade tidigare, definierar etnisk tillhörighet som: ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”. Men ordet ras används inte här. De senaste åren har dock ”ras” dykt upp också i svenska språket. Från att succesivt under andra

halvan av 1900-talet nästan ha försvunnit i svenskan, används det alltmer frekvent i vissa massmedier och också av några forskare, antingen med eller utan citationstecken. Kopplingen till etnicitet är tydlig (SOU 2001:39). Att enskilda och grupper missgynnas och diskrimineras på grund av hudfärg eller andra fysiologiskt särskiljande kännetecken är enligt flera studier ett betydande problem för enskilda och grupper och därmed också för samhället. Men bör vi därför återuppliva begreppet ”ras”?

Historiskt användes ordet ras under 1800-talet i Europa närmast synonymt med ”folk” eller ”nation”. Legitimerat från samtida biologi kom senare föreställningar om raser att utvecklas under första hälften av 1900-talet och framåt. Det användes för att särskilja påstått ”lägre” raser från ”högre” raser, där de förstnämnda var personer vars ras ansågs kunna tillskrivas lägre intellektuell och moralisk nivå än andra. I 1920- och 30-talens Europa inkorporerade vissa politiska ideologiska rörelser, i synnerhet nazismen, rasbegreppet i sin ideologi.

Modern biologisk och antropologisk forskning har visat att ras saknar vetenskapligt värde. Då forskningen visar att människan som art uppkommit i Afrika och att vi alltså alla härstammar från Afrika måste skillnader i hudfärg antas ha utvecklats som variationer inom samma art (Jablonski, 2006). En annan indikation är att den helt dominerande delen (85 %) av den identifierade genetiska variationen i befolkningen handlar om individuella skillnader, medan endast en mycket liten del (7 %) kan bero på det man brukar beteckna ”ras” (Bradby, 1995).



Sedan åtminstone mitten av 1900-talet framstår rasbegreppet tydligt som en missledande och obrukbar anakronism för att beskriva personer och grupper med olika etnisk eller nationell bakgrund. Att över huvud taget göra bedömningar enligt schematiseringen "lägre" eller "högre", "sämre" eller "bättre" människor, innebär att ge normativa och moraliska omdömen om personer. Sett till den moderna historien vet vi att sådana fördomar har varit förödande.

Vad står då ordet "rasism" för? Som visats har olika folkgrupper alltid skiljt mellan "vi" och "de andra". Och "de andra", kanske med annan hudfärg eller några fysiologiska skillnader, har inte sällan setts som "sämre" människor. Då ordet "ras" i så att säga modern mening inte fanns tidigare, blir det inte meningsfullt att tala om rasism tidigare. Men det har alltså, med ett uttryck från **Hannah Arendt**, säkert funnits "rastänkande före rasismen" ("Race-Thinking before Racism") (Wolfe, 2002).

Även idag blir det *språkligt sett* oklart att tala om "rasism" och "rasister" som ofta sker i massmedier och i politiska tal. Enligt gängse sätt att förstå svenska språket bör vi med "rasist" mena en person som talar eller agerar nedsättande om andra raser. Men om vi menar det, har vi faktiskt antagit och anammat existensen av raser. Med andra ord hänger "rasism" i luften utan ordet "ras" (SOU 2001:39). Strikt sett gäller detsamma ordet "antirasism". "Antirasisten" bör ju antas kunna definieras som en person som vänder sig emot rasister, eftersom de senare talar eller agerar mot personer eller grupper tillhöriga andra raser. Därmed förutsätts likaså att antirasisten anammat existensen av raser, oavsett att så förmodligen inte är fallet.

Istället för ”rasism” används av flera som forskar inom området termen *rasifiering* (eng. racialization). Termen definieras på olika sätt, men kan med fördel användas av forskare eller journalister för att till exempel beskriva *hur personer eller grupper tillskriver andra personer eller grupper nedsättande värdeomdömen i termer av ”ras”*, till exempel för att utöva makt (Wolfe, 2002). Tilläggs kan att sociologiskt sett görs konflikter knutna till så kallade rasfrågor först och främst förståeliga om de relateras till maktrelationer eller socialt eller kulturellt betingade politiska konflikter som i regel visar sig föreligga i sådana fall.

### **”Ras” i politiskt administrativa kontexter, jämlikhetsdata och nya ”rasteorier”**

Trots den relativt stora konsensusen om att begreppet ras saknar relevans i samhällsvetenskaplig såväl som biologisk och kulturanthropologisk mening har ordet vidmakthållits, i synnerhet i *politiskt administrativa kontexter*. Syftena är genomgående att genom olika politiska åtgärder motarbeta missgynnande och diskriminering på grund av hudfärg och så vidare. Syftena är alltså, sett ur demokratisk synvinkel och med principen om likabehandling som grund onekligen vällovliga, men inte desto mindre framgår också här oklarheterna och förvirringen i hur ordet ras används. Några exempel:

I ett EU-direktiv (EU 2000; i 28 punkter) framgår att ”Europeiska unionen förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser. Användningen av termen ”ras” i detta direktiv innebär inte ett

accepterande av sådana teorier.” (pkt 6) – Men samtidigt som man slår fast att raser inte existerar anses likväl begreppet fullt användbart, vilket framgår på flera ställen: ”Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget...” (pkt 9). ”Förbudet mot diskriminering bör inte hindra att bestämmelser får bibehållas eller antas för att förhindra eller kompensera nackdelar för en grupp av personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung...” (pkt 17). Och så vidare.

*Europeiska kommissionen* har inrättat en särskild enhet ”mot rasism och intolerans” (ECRI), upprättad 1993, och specialiserad på, som det anges, frågor ”relating to the fight against racism, discrimination (on grounds of ”race”, ethnic/national origin, colour, citizenship, religion, language, sexual orientation and gender identity), xenophobia, antisemitism and intolerance in Europe.” Här blandas termer lite hur som helst. Rasism, diskriminering, xenofobi, antisemitism och intolerans är vad institutionen ska motarbeta, men under diskrimineringsgrunder anges alltså i sin tur ”race” (med citationstecken) och hudfärg (separat vid sidan om ”ras”) och så vidare (ECRI). – I *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna* (artikel 14) anges likaså både ras och hudfärg som separata diskrimineringsgrunder. – I Sverige tillsatte riksdagen en utredning med fokus på frågan ”i vilken mån användningen av begreppet ras om människor i lagstiftningen kan undvaras” då ”riksdagen har uttalat att det inte finns någon vetenskaplig grund för att dela in människor i skilda raser” (SOU 2001:39, s 187). Utredningen kom dock fram till att då

ordet ras är etablerat i internationella politiska konventioner, juridiska texter och så vidare bör det vara kvar.

USA och ett antal andra stater i världen har återkommande folkräkningar som till stor del baseras på *självidentifikation*, alltså att var och en får ange vad man vill ifråga om identitet med avseende på kön, etnisk härkomst, modersmål och så vidare. I vissa stater efterfrågas också "ras". En grundtanke med folkräkningarna är att kunna få fram data som kan användas för att motverka missgynnanden och diskriminering och därför talas om *equality data*, eller på svenska vanligen jämlikhetsdata. I USA har "ras" gällt som central kategori i de, i princip varje decennium sedan 1790, återkommande folkräkningarna. Men kategorierna har ändrats fram och tillbaka (Prewitt, 2005). Exempelvis räknades personer med bakgrund i Indien som "hinduer" under folkräkningarna 1920, 1930 och 1940, men därefter som "vita" för att från 1980 och senare buntas ihop i kategorin "asiater". Personer med bakgrund i Mexiko räknades som vita fram till 1930 då de blev en egen kategori för att efter protester från Mexiko igen räknas som vita fram till 1970. Då infördes kategorin latinamerikan (hispanic) definierad utifrån språk och etnicitet. Ett stort och växande antal personer med föräldrar med blandad bakgrund räknas idag till "icke-vita" eller "minoriteter" (Alba 2018). Efter olika revideringar kategoriseras medborgare i USA från 1997 officiellt i fem "minimum kategorier": "White", "Black or African American", "American Indian or Alaskan Native", "Asian", "Native Hawaiian or Other Pacific Islander" (US Census,

2020). Tidigare kunde medborgarna endast kryssa för en kategori, men från 2000 års folkräkning är det tillåtet att ange flera. Förutom de nämnda kan man ange ett antal underkategorier vilket ledde till att 2000 års folkräkning landade i 63 olika svar ifråga om "ras". Amerikanska folkräkningsmyndigheten försöker svara på frågan:

What is Race? The data on race were derived from answers to the question on race that was asked of individuals in the United States. The Census Bureau collects racial data in accordance with guidelines provided by the U.S. Office of Management and Budget (OMB), and these data are based on self-identification. The racial categories included in the census questionnaire generally reflect a social definition of race recognized in this country and not an attempt to define race biologically, anthropologically, or genetically. In addition, it is recognized that the categories of the race item include racial and national origin or socio-cultural groups. People may choose to report more than one race to indicate their racial mixture, such as "American Indian" and "White." People who identify their origin as Hispanic, Latino, or Spanish may be of any race.

*(US Census, 2020)*

I USA har det under de senaste decennierna talats mycket om att de som länge utgjort majoriteten av medborgarna, "de vita", håller på att bli en minoritet och "de icke-vita" den nya majoriteten. Men som sociologen Richard Alba poängterar, utgörs snarare den mest betydande förändringen av att alltfler amerikaner lever i etniskt blandade familjer (Alba, 2018).

Vid senaste folkräkningen 2020, publicerad i augusti 2021, framgår ytterligare ett paradoxalt resultat: den snabbast växande kategorin baserad på ras och etnicitet är gruppen som identifierar sig som ”mer än en ras” (NYT, 2021-08-13).

FN och i Sverige bland annat fackförbundet DIK (som organiserar dem som arbetar inom områdena dokumentation, information och kultur) har rekommenderat insamling av jämlikhetsdata genom själv-identifikation på likartat sätt som i USA (DIK, 2020). De data som efterfrågas följer diskrimineringslagens sju kategorier ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning. Tanken att ställa frågor om hudfärg eller ”ras” finns i varje fall inte här. Och DO tolkar termen jämlikhetsdata bredare som alla slags data som främjar jämlikhet (DO, 2012).

Som en lösning på problemet med diskriminering av kvinnor i arbetslivet har tidigare gjorts försök med *kvotering*, vilket är en form av positiv särbehandling. Kvotering visar sig dock ofta leda till att den inkvoterade ses som mindre kompetent eller kvalificerad på arbetsplatsen och att det kan uppstå ”a-lag” och ”b-lag” och så vidare. En motivering till att samla in jämlikhetsdata är att kunna tillämpa kvotering för personer med migrationsbakgrund.

## Definitionen är ett rörligt mål och strukturerna är kontextbundna

Som jag visat med några exempel råder en utbredd förvirring vid användningen av ordet "ras" i internationella och svenska politiskt administrativa kontexter där ordet används, även om syftet får anses vällovligt. Samma förvirring går igen vid rekommendationer för insamling av så kallade jämlikhetsdata, vilka baseras på föreställningen att det går att identifiera och kategorisera personer efter etnicitet och/eller "ras". Hur var och en fyller i formulären handlar dessutom bland annat om attityder och attityder är värdeomdömen som relativt snabbt kan ändras i ena eller andra riktningen.

Missgynnande på grund av hudfärg som kan visas vara oavsiktlig är som regel strukturellt betingad. *Strukturer* är centrala men *inte oföränderliga, utan kontextbundna*, i detta fall till exempel till regler och rutiner i organisationer. Emot tesen om oföränderlig strukturell diskriminering kan ställas en tes om *färgblindhet*. Färgblindhet betyder här *att beslutsfattare, kollegor och andra på en arbetsplats och så vidare kan eller bör se till kompetens eller vad som är relevant i situationen eller kontexten, och inte till en persons hudfärg eller andra för jobbet eller uppgiften ovidkommande förhållanden*.<sup>3</sup> Förutom färgblindhet bör också gälla blindhet ifråga om kön, ålder och så vidare. Men blindhet i denna mening *förutsätter hög grad av medvetenhet om risken för att direkt eller indirekt missgynna någon*.

---

<sup>3</sup> Statsvetaren Kenneth Prewitt: "We want a society that is truly color-blind." (Prewitt, 2005:17)

Bland forskare i synnerhet inom humaniora har internationellt och i Sverige sedan några decennier utvecklats ”teorier” om raser, som kritisk rasteori och kritisk vithetsteori. Utan att här närmare och kritiskt diskutera dessa, då vi i så fall hamnar utanför temat, kan konstateras att de här riktningarna knyter an till vad som kallas postkolonial teori. Liksom den postkoloniala teorin, som uppkom under 1990-talet med rötter i litteraturvetenskap, utgår ”rasteorierna” till skillnad från vad jag framhållit här, från att allas (starka) integration är nödvändig, men drar i princip slutsatsen att samhällets maktthavare leder utvecklingen åt motsatt håll och nedvärderar ”de andra”, vilka framförallt innefattar människor från de tidigare kolonierna (Jönhill, 2012).

### **Hur massmedierna i Sverige hanterar etnisk eller kulturell mångfald**

Som jag poängterat finns inga enkla lösningar på problematiken kring hur företag och andra organisationer undgår att enskilda missgynnas eller diskrimineras av olika skäl. I två forskningsprojekt som jag arbetat med (2007–2010 och 2012–2014) var fokus hur de rikstäckande massmedierna i Sverige hanterar etnisk eller kulturell mångfald. Som de flesta med insikt i journalistik och massmedier vet så handlar frågeställningen dels om den redaktionella sammansättningen på massmedieföretagen och dels om det journalistiska innehållet. I det första projektet kretsade huvudfrågan kring den journalistiska produktionen ur ett mångkulturellt perspektiv och i det andra projektet var fokus



främst på den redaktionella sammansättningen med utgångspunkt i den globalt utbredda företagsledningsstrategi som går under namnet *diversity management*.<sup>4</sup>

Diversity management eller mångfaldsledning utvecklades i USA (liksom flertalet managementstrategier) under 1990-talet och har sedan något decennium understötts av flera regeringar och av till exempel EU. Även om många inom massmedieområdet (t ex Europarådet, 2009), liksom för övrigt inom offentliga organisationer och likaså inom företagsvärlden, inte talar direkt om en managementstrategi, visar sig grundtankarna i huvudsak vara desamma. Centralt för flera av företrädarna för diversity management är intentionen att arbeta proaktivt. Istället för åtgärder *mot* brist på jämställdhet är tanken att agera för åtgärder *för* mångfald. Och gentemot en fokusering på integration är tanken att bevara och främja mångfalden som del i ett inkluderande arbetsliv.<sup>5</sup>

I det senare projektet ställde jag under åren 2013–2014 frågor i intervjusamtal kring hur de svenska riksäckande massmedieföretagen hanterar etnisk och

---

<sup>4</sup> Projektet *Mångfaldslinjer: Journalistisk produktion ur ett mångkulturellt perspektiv i Stockholm och Berlin, 2007–2010*, med medieforskaren Heike Graf, Jan Inge Jönhill med flera. Redovisat bland annat i Graf (red.), 2011; Jönhill, 2011, 2012. – Projektet *Hur Diversity Management gör skillnad. En jämförande studie om hur frågor om etnisk och nationell mångfald hanteras i massmedieorganisationer i Sverige och Tyskland, 2012–2014*, med Heike Graf och Jan Inge Jönhill. Redovisat bland annat i Jönhill (2016). Båda projekten vid Södertörns högskola och finansierade av Östersjöstiftelsen.

<sup>5</sup> En sökning på till exempel Europeiska Kommissionens hemsida ger idag (2021-09-19) 10 000 träffar på ”diversity management” och googlingar visar också att begreppet är mycket utbrett inom olika institutioner och företag i Sverige. Ifråga om intentionen, se till exempel *International Society for Diversity Management*; Merx 2013; SOU 2009:93.

nationell mångfald. Sammanlagt genomförde jag 16 intervjuer med personalchefer (HR-chefer), redaktionschefer (eller motsvarande) och representanter för journalistfacken på *Dagens Nyheter*, *Svenska Dagbladet*, den dåvarande gratisdistribuerade tidningen *Metro*, *Sveriges Radio (SR)*, *Sveriges Television (SVT)* och *TV4-Gruppen* (som då inkluderade ett par kanaler och liksom *SVT* också var ett internetbaserat medie-företag). Dessutom med en företrädare för ett företag som arbetade med rekrytering av journalister. Förutom intervjuerna hade jag tillgång till policydokument, typ jämställdhets- eller mångfaldsplaner, dokument om åtgärder mot trakasserier, om proaktiva projekt som stöder utbildning och trainee-platser för personer med invandrabakgrund och så vidare. Medieföretagen är, som nämnts, enligt svensk lag skyldiga att ha en jämställdhetsplan som tar upp åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor. Myndigheter rekommenderar även företag att upprätta en plan där åtgärder ifråga om likabehandling i alla avseenden, däribland etnisk bakgrund, ska framgå (DO).

Intervjusvar ger oss i samhällsvetenskaperna respondentens syn på frågorna som ställs och deras syn på den realitet de upplever och erfar. De kan bekräfta eller vederlägga antaganden eller gissningar som framkommit i tidigare forskning eller som tas upp i frågorna, och viktigast av allt, de indikerar hur verkligheten uppfattas och iakttas såsom den konstrueras utifrån respondenternas professionella perspektiv. Därmed också sagt att intervjusvaren inte rätt och slätt ger oss "sanningen". Som forskare är vi observatörer av andra ordningen, vilket innebär att vi väsentligen

observerar andras observationer som del i analysen.<sup>6</sup> ”Fullständiga” svar eller en ”fullständig” sanning kan vi inte nå. Några av de viktigaste resultaten sammanfattar jag här.

### 1. Kulturell mångfald ses som ett prioriterat tema.

Alla respondenter menade att frågan hade hög prioritet. Främsta skälet var den tvingande lagstiftningen. Ett annat skäl hade att göra med det förändrade journalistiska arbetssättet idag. Medan skyldigheter betonades på public serviceföretaget SVT, handlade det på de andra medieföretagen mera om idéer om företags sociala ansvar (inspirerat av managementidén CSR, Corporate Social Responsibility) och om vad som i företagsvärlden också betecknas *branding*, inklusive *employer branding*, det vill säga att tal om mångfald ger positiva mervärden för varumärket och inte minst bilden av varumärket för anställda.

### 2. Orsakerna till missgynnanden är ofta oavsiktliga.

Det finns inte bara ett sätt att leda en organisation och att hantera mångfaldsfrågor, med andra ord inte bara en princip för management. Ett sådant påstående kan förefalla banalt, men det motsatta påstås inte sällan av företrädare för stora organisationer. Till exempel kan rekryteringsprocesser genomföras på olika sätt med olika utfall och konsekvenser för personer med migrationsbakgrund. Urvalsprocessen kan implementeras

---

<sup>6</sup> Tesen om samhällsvetaren som observatör av andra ordningen knyter an till Alfred Schutz fenomenologi och Heinz von Foersters kybernetik vidareutvecklad i sociologen Niklas Luhmanns systemteori. Se Jönhill, 2011; Jönhill, 2012.

med i princip lika möjligheter för alla. Men den kan också innefatta urval där personer med migrationsbakgrund gallras ut, avsiktligt eller oavsiktligt. Enligt intervjupersonerna och mina slutsatser av de exempel som framkom, skedde missgynnanden i de allra flesta fall oavsiktligt. Detta bekräftade också resultat från tidigare forskning.

Generellt sett gäller att kausaliteter, förhållandena mellan orsak och verkan, i de flesta sociala och samhällseliga eller kommunikativa kontexter är komplexa. Därmed kan trovärdiga kausala förklaringar inte ges. Exempelvis hade ett av massmedieföretagen haft ett proaktivt projekt i en av Stockholms förorter med syfte att främja framtida rekryteringar av journalister med lyckat resultat. I ett annat fall visade det sig att medieföretaget i en rekryteringsprocess inte hade vidtagit aktiva åtgärder för att ge möjlighet för potentiella sökande till en anställning som journalist att ansöka oavsett bakgrund. Annonseringen av tjänsten gjordes på företagets hemsida, på en hemsida för en chattgrupp och en hemsida på en handelshögskola (med inga eller mycket få studenter med invandrarbakgrund). Detta var en vanlig metod för att annonsera lediga jobb. Motivet som respondenten uppgav var framförallt tidspress. Till det kan läggas kortsiktigt ekonomiskt tänkande. Oavsiktligt eller inte kan resultatet emellertid bli densamma.

Att inte aktivt tillse att alla personer med relevant utbildning och så vidare ges samma möjlighet att söka en anställning kan vara ett exempel på bortgallring i strid med diskrimineringslagen som ställer krav på arbetsgivare till proaktiva åtgärder mot diskrimine-

ring: ”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.” (SFS 2008:567, 3 kap. 7 §) Den här lagen hör dock till den typ av lagar där kontrollmöjligheterna är små och möjligheterna för sanktioner begränsad.

### **3. Nätverk spelar en viktig roll vid rekryteringen av journalister, vilket missgynnar sökande med invandrarbakgrund.**

Tidigare anställdes journalister ofta på förmodanden om pålitlighet på referenser från tillfälliga jobb och kanske i form av ett examensbevis, men först och främst, och när det kom till urval av sökande, hade rekryteringen grundats på bekantskap eller ”magkänsla”. Beläggen för att detta tillvägagångssätt vid rekrytering generellt sett missgynnar personer som saknar nätverk och inte minst personer med invandrarbakgrund är många. Först från början av 2000-talet hade flertalet massmedieföretag utvecklat personal- eller HR-avdelningar och således professionaliserat bland annat rekryteringen i medieföretagen. I förbindelse med detta hade frågor om intern eller extern rekrytering samt olika åtgärder för kompetensutveckling, teambyggande och även mångfaldsfrågor kommit i fokus.

### **4. Minskningarna av antalet journalister inom massmedieföretagen medför att möjligheten för förändringar är starkt begränsade.**

Mot indikationer som pekade på ett ökat fokus på kulturell mångfald, pekade ett annat förhållande i motsatta riktningen, nämligen det faktum att betydande

personalminskningar skedde under några få år (kring åren 2010–2013) inom alla printmedieföretag. Flera av de rikstäckande och regionala tidningarna minskade sin redaktionella personal med 30–50%. Skälen till detta var en omfattande omstrukturering inom särskilt printmedierna mot digitalisering samtidigt med en ekonomisk kris för företagen. Detta begränsade möjligheterna till förändringar i riktning mot mera mångfald då all nyrekrytering av journalister i princip upphörde. Situationen med stora nedskärningar och förändringar innebär också att det dagliga arbetet för de kvarvarande journalisterna genomgick förändringar som innebär att de måste utföra allt fler olika uppgifter, vilket i sin tur ställer krav på det man kallar multikompetenser (Nygren (red.), 2008; Jönhill, 2011). Det senare kan antas missgynna journalister med en bakgrund från regioner där sådana förändringar inte varit lika genomgripande.

## 5. Kulturell mångfald i organisationsledningar kan ses och hanteras som en fråga om kompetens.

Alla intervjupersoner betonade att vid rekrytering av nya journalister måste fokus vara på kompetens. Till exempel har det i mångfaldspolicydokument på SVT:s hemsida har sedan mer än tio år betonats vad som kallas kompetensbaserad rekrytering<sup>7</sup> och man antar att genom att tillämpa denna princip bör missgynnande och diskriminering kunna undgås. Även om inte alla respondenter önskade använda termen

---

<sup>7</sup> Det gäller också idag: <https://omoss.svt.se/jobba-har.html> [hämtat 2021-09-20].

kompetensbaserad rekrytering – som getts en speciell tolkning i en väl spridd definition inom HR-området (Lindelöw, 2008; Lindelöw m fl, 2012) – är huvudprincipen att rekryteringsprocessen ska baseras på bedömningar som endast grundar sig på kompetens vid urval och beslut om anställning. Som en respondent svarade:

Om vi nu ska ha en arabisktalande journalist, så är det en väldigt duktig journalist vi behöver som kan arabiska, så det är inte en som kan arabiska och sedan inte är en duktig journalist, det går ju inte ...

Språkliga färdigheter och även kulturell kunskap relaterad till personens bakgrund uppfattades alltså framförallt som en del av den sökandes kompetens, alternativt en positiv faktor vid bedömning av den samlade kompetensen. Flertalet tillfrågade bekräftade denna uppfattning och några gav liknande exempel.

### **Avslutande kommentarer**

Sammantaget påvisade studien om hanteringen av kulturell mångfald inom svenska massmedieföretag komplexiteten i problematiken kring hur mångfald hantearades och kan hanteras i massmedierna konstruktivt. Missgynnande och diskriminering kunde som regel inte visas vara avsiktlig. Men oavsett vilket, blir följderna för den drabbade desamma. Vid rekryteringsprocesser och liknande är en hög medvetenhet om risken för direkt eller indirekt missgynnande och diskriminering viktig. Med den förutsättningen är *en slutsats att en fokusering*

*på kompetens, och inte på personens kulturella eller etniska bakgrund, är en möjlig framgångsrik väg för att hantera problemet. Med andra ord är alltså en slags blindhet för kulturell eller etnisk bakgrund ("färgblindhet") paradoxalt nog ett sätt att hantera problematiken och undgå missgynnande.*

Missgynnande och diskriminering kan vara ett stort problem i många delar av samhället och inte minst på arbetsplatser. Följaktligen gäller det också i massmedieföretagen. Förutom kränkningarna kan de drabbade hamna i arbetslöshet eller dylikt. Dessutom drabbas kollegor, närstående och andra av missförhållandena. Många ställer då krav på snabba lösningar. Men identitet är ett komplext förhållande och har kommit att bli än mer komplext i dagens mångkulturella samhälle. *Tanken att kategorisera och "mäta" utifrån hudfärg eller "ras" innebär:*

*att göra våld på en oomtvistlig omfattande kunskap som visar att begreppet ras är missledande;*

*att personers identitet starkt reduceras till en enda på bekostnad av andra;*

*ett utpekande som kan uppfattas pejorativt och verka stigmatiserade;*

*att konstruera en identifikation som verkar inskränkande och kan bli problematisk för både den enskilde och i de organisationer – arbetsplatser, skolor, föreningar, och så vidare – som hen tillhör.*

Dessutom riskerar en sådan identifikation att bidra till än fler destruktiva konflikter i samhället. Användningen av "ras" i politiskt administrativa kontexter och för så kallade jämlikhetsdata visar sig inte leda till



mindre av förvirring. Det framgick väl vid den aktuella senaste amerikanska folkräkningen. Med sociologen **Tomás Jiménez'** ord:

We are in a weird time demographically ... There's more choice about our individual identities and how we present them than there has ever been. We can presume far less about who somebody is based on the boxes they check compared to previous periods.

(NYT 2021-08-13)

Att folkräkningar med självidentifikation av etnicitet och "ras" fortsätter i bland annat USA har med historiska förhållanden att göra. Som visats är det sociologiskt sett vare sig möjligt, relevant eller lämpligt att identifiera enskildas etnicitet eller "ras". Problematiken med missgynnande och diskriminering på grund av hudfärg och så vidare når inte heller närmare lösningar genom att begreppet ras åter tas fram vare sig i storskaliga folkräkningar eller när vi har att göra med mindre populationer, som i enskilda mediaföretag eller andra företag och institutioner.

Sedan Upplysningen och det moderna samhällets början har, som sociologen **Armin Nassehi** poängterar (Nassehi, 2020), en grundtanke varit att likhet i förutsättningarna ska gälla alla människor och att enskilda kännetecken som etnisk bakgrund, kön, hudfärg och så vidare inte ska stå i förgrunden. *Att åter framhäva sådana kännetecken begränsar, insnävar oss. Människor blir till partikulära identiteter.*

## Referenser

- Alba, Richard 2018. What Majority-minority Society? A Critical Analysis of the Census Bureau's Projections of America's Demographic Future. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, Volume 4: 1–10.
- Bradby 1995 Bradby, Hannah (1995). Ethnicity: Not a Black and White Issue. A Research Note. *Sociology of Health & Illness*, vol. 17, nr 3, s. 405–417.
- Daun, Åke (2001). Identity Transformations in Sweden, i Dacyl, Janina (red.) *Challenges of Cultural Diversity in Europe*. Stockholm: Stockholm University, Centre for Research in International Migration and Ethnic Relations.
- DIK 2020. Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata, Fackförbundet DIK, <https://dik.se/om-oss/villkor-och-policyer/darfor-arbetar-dik-med-jamlikhetsdata> [hämtat 2021-09-24]
- DO 2012. Statistikens roll i arbetet mot diskriminering. <https://www.do.se> [hämtat 2021-09-27]
- DO. Diskrimineringsombudsmannen. <https://www.do.se> [hämtat 2021-09-25]
- ECRI. The European Commission against Racism and Intolerance, <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home> [hämtat 2021-09-21]
- Europarådet 2009. Media & Diversity: The next steps to promote minority access to the Media. Final report [https://www.coe.int/t/dg4/anti-discrimination-campaign/ressources/Training\\_toolbox/Media\\_Diversity\\_next\\_steps\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg4/anti-discrimination-campaign/ressources/Training_toolbox/Media_Diversity_next_steps_en.pdf) [hämtat 2021-09-25]

- Eriksen, Thomas Hylland (2002). *Ethnicity and Nationalism: Anthropological Perspectives* (2 uppl.). London: Pluto Press.
- Eriksen, Thomas Hylland (2004). *Rötter och fötter. Identitet i en föränderlig tid*. Nora: Nya Doxa.
- Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_swe.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_swe.pdf)
- European Commission 2016. *European handbook on equality data* (2016 revision). Directorate General for Justice and Consumers. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a35-01aa75ed71a1/language-en> [hämtat 2021-09-21]
- EU 2000. Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om lika-behandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, 19.7.2000.
- Graf, Heike (red.) (2011). *Diversity in Theory and Practice: News Journalists in Sweden and Germany*. Göteborg: Nordicom.
- Graf, Heike (2011b). Examining ethnicity in German Newsrooms, i Graf (red.) (2011).
- Graf, Heike (2008). ”I am the token Turk’: Experiences of journalists with migrant backgrounds in German newsrooms”, conference paper, International Association for Media and Communication (IAMCR), 26th World Congress (20–25 juli, 2008) *Working Group for Media Production Analyses*, Stockholm.
- International Society for diversity management*, <https://www.idm-diversity.org/deu/index.html> [hämtat 21-09-20]

- Jablonski, Nina G. (2006). *Skin: A Natural History*. Berkeley & Los Angeles. University of California Press.
- Jönhill, Jan Inge (2016). The paradox of managing diversity. Observations of a personnel management strategy in mass media organizations (tillgänglig på Researchgate)
- Jönhill, Jan Inge (2012). *Inklusion och exklusion*. En distinktion som gör skillnad i det mångkulturella samhället. Lund: Liber.
- Jönhill, Jan Inge (2011). Mass Media Organizations and Managing Diversity: Possibilities and Limitations. From a Communicational Systems Theoretical Perspective, i Graf (red.) (2011), p. 47–93.
- Lindelöw, Malin (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lindelöw, Malin, Löfgren, Eva, Persdotter Kristina, Engblom, Samuel & Gunnerud, Sara (2012). *Rekrytera utan att diskriminera. En handbok för fackligt förtroendevalda om kompetensbaserad och lika-behandlande rekrytering*. Stockholm: TCO.
- Merx, Andreas (2013) – *Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis*, <https://www.idm-diversity.org/deu/downloads.html> [hämtat 2021-09-20]
- Nassehi, Armin (2019) Wenn Diversität sich gegen den Menschen kehrt. *Deutschlandradio* 2019-09-08, <https://www.deutschlandradio.de> [hämtat 2021-09-25]
- NYT, *New York Times* 2021-08-13.
- Nygren, Gunnar (2008). *Nyhetsfabriken: journalistiska yrkesroller i en förändrad medievärld*. Lund: Studentlitteratur.

- Prewitt, Kenneth (2005). Racial classification in America: where do we go from here? *Dædalus. Journal of the American Academy of Arts & Sciences*, s. 5–17.
- SFS 2008:567, Diskrimineringslagen SFS 2008:567.
- SOU 2009:93. *Inkluderande arbetsliv*, Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2009/12/sou-200993/> (hämtat 2021-09-25).
- SOU 2001:39. *Ett effektivt diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/sou-2001-39-\\_GPB339](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/sou-2001-39-_GPB339) [hämtat 2021-09-25]
- US Census (2020). Race. About. <https://www.census.gov/topics/population/race/about.html> [hämtat 2021-09-21]
- Weber, Max (1983). *Ekonomi och samhälle. Förstående-sociologins grunder 1* (1918/19), Lund: Argos.
- Wolfe, Patrik (2002). Race and Racialisation: Some Thoughts, *Postcolonial Studies*, vol. 5, nr 1, s. 51–62.