

”Jag är också kränkt ...” – om förståelsen av diskriminering

Ulla Eriksson-Zetterquist

Inledning

Sedan många decennier arbetar Försvarsmakten aktivt med att motverka kränkningar och att utveckla en jämställd och jämlik organisation. Anledningen är ytterst att Försvarsmaktens uppgift är att försvara demokratins värderingar och mänskliga rättigheter vid händelse av hot i form av kris, konflikt eller krig (Försvarsmakten 2018). För att omsätta detta arbete i praktiken använder de sig till exempel av olika handlingsplaner, de har interna så kallade *gender centers*, de arbetar med projekt till exempel inom området genus och säkerhet tillsammans med andra myndigheter och de deltar aktivt i festivalen Stockholm Pride sedan år 2008. I samband med den nya diskrimineringslagstiftningen 2009 fick myndigheten också en specifik uppmaning i regleringsbrevet, i form av att undersöka hur kränkningar som kunde knytas till de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) tog sig uttryck inom verksamheten. I regleringsbrevet stod att verksamheten skulle främja ”jämlikhet, jämställdhet och motverkande av diskriminering”, att de skulle vidta åtgärder för att uppnå det ”samt motverka diskriminering med målsättningen att antal händelser ska minska” (Ekonomistyrningsverket 2008). De skulle också öka antalet kvinnor i den militära grundutbildningen samt öka antalet kvinnor som antogs som officerare och deltog i internationella

insatser. Resultaten av åtgärderna skulle kartläggas och återrapporteras till regeringen.

Det blev upptakten till en webbaserad enkät som Rolf Solli, Alexander Styhre och undertecknad utvecklade (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli, 2016). Försvarsmakten hanterade enkäten och skickade ut den till alla myndighetens anställda vid två tillfällen, 2010 och 2015. Både civila och officerare ingår således i studien.

Enkäten syftade till att undersöka om de svarande själva hade utsatts för kränkning eller varit med om att kollegor utsatts, i vilket sammanhang kränkningen i så fall hade ägt rum och hur anställda och myndigheten hade reagerat. Den sistnämnda delen undersöktes i så kallade öppna svarsalternativ där de som besvarat enkäten kunde berätta mer om vad som hänt. En av frågorna som ställdes var således "Om du har upplevt kränkning, beskriv här gärna sammanhanget och vad som hände." År 2010 fick vi in 1 283 kommentarer i detta fält och 2015 fick vi in 761. Analyser av dessa öppna svar visade att medan majoriteten av svaren kunde hänföras till diskrimineringslagstiftningens definition av kränkning, var det fortfarande en betydande del av det som upplevdes som kränkning som inte passade in i den lagstadgade definitionen. Diskrimineringslagstiftningens definitioner av kränkning, som både är allmänt spridda och använda i samhällsdebatten och som angetts tydligt och upprepar för varje diskrimineringsgrund i den genomförda enkäten, var inte till hjälp för att tolka en stor del av de berättelser som delades i de öppna svarsalternativen.

Medan de kvantitativa analyserna av materialet gav en överblick av förekomsten av diskriminering (de presenteras närmare längre fram i kapitlet), bidrog svaren i de öppna svarsalternativen således till att ge en annan bild. De berättelser vi delgavs där – både om fördefinierad diskriminering och om sådant som faller utanför – beskriver upplevelser i den dagliga praktiken, hur man förhandlar diskriminering och hur man som anställd skapar förståelse kring diskriminering. Med andra ord, hur diskriminering tar sig uttryck i det vardagliga sammanhanget (Zilber 2007, 2009).

För att undersöka hur olika former av kränkning uppfattas kommer jag att i detta kapitel analysera svaren till dessa öppna svarsalternativ, både med fokus på det som faller inom lagstiftningens grunder och

det som faller utanför. Med grund i detta belyser jag i detta kapitel hur personal inom Försvarsmakten skapar förståelse av diskriminering på arbetsplatsen (och som en del av diskrimineringslagstiftningen innefattar texten således ett genusperspektiv, och likaså perspektiv som innefattar de övriga sex diskrimineringsgrunderna). Kapitlets bidrag är således att belysa olika former av upplevd kränkning. Genom att närmare analysera berättelserna om upplevda kränkningar som inte var kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna kan vi fördjupa förståelsen av de förutsättningar för jämlikhet och ojämlikhet som oundvikligen skapas i byråkratiska organisationers hierarkier.

Med utgångspunkt i organisering av byråkrati tar kapitlet ett särskilt avstamp i frågan om (o)jämlikhet. Samtidigt som organisationer som Försvarsmakten strävar efter att skapa jämlikhet med grund i mänskliga rättigheter, finns en annan ojämlikhet inbyggd i hierarkierna. Enligt Webers (1922/1983) idealtyp för byråkrati har chefen mest kunskap och är också den som leder och fördelar arbetet. Det innebär att man i frågor om beslutsfattande inte möts på jämlika grunder (även om det har problematiserats utförligt av bland andra Niklas Luhmann (2005), som pekade på att chefen inte kan fatta beslut utan den detaljerade information och kunskap som bara de underordnade kan ha). I förlängningen relaterar det till klassperspektiv då det belyser hur beslutandeordningen inte är jämlik i organisering (Hörnqvist 2019). Sammantaget gör det att organisering i form av byråkratier är extra viktig att undersöka med utgångspunkt i frågor om (o)jämlikhet.

I nästa avsnitt beskriver jag organisatoriska praktiker, till exempel hur diskriminering kan förstås och legitimeras på olika sätt i organisering. Därefter redogör jag för studiens metodologiska utgångspunkter och kvantitativa resultat samt för analysen i denna studie. Det ger en förståelse för de olika berättelser av kränkning som framkom i enkäterna, vilka därefter presenteras. I kapitlets avslutande del diskuteras hur olika uppfattningar om vad som är en kränkning förstås och legitimeras i den vardagliga praktiken, och hur denna förståelse och legitimering i vissa fall samspelar med den ojämlikhet som skapas i byråkratiska organisationer.

Att studera diskriminering

Sedan 1950-talet har man i Sverige drivit en aktiv politik för att förändra genusrelationer på arbetsplatsen. Inledningsvis handlade det om att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden för att öka den totala arbetskraften under 1950-talets produktionsboom. På 1970- och 1980-talen kom den formella lagstiftningen kring jämställdhet och 2009 förändrades denna till att innefatta sju grunder för diskriminering. Man kan beskriva det som att det har introducerats nya sätt att motverka arbetsmarknadens ojämlikhetsregimer (se också diskussionen om Acker 2006 i kapitel 1), vilka tar sig uttryck som idéer om förändring som därefter behöver omsättas i organisatoriska praktiker (Eriksson-Zetterquist & Renemark 2016). När aktörer i organisationer översätter en sådan idé om förändring till sina praktiker kommer de också att tillskriva den olika betydelser, det vill säga tolka den på olika sätt. De fortsätter därmed att agera i linje med sin tolkning av idén, så kallad *enactment*, och om detta fortsätter och blir förgivettaget, blir således också den nya förståelsen av idén institutionaliserad i det nya organisatoriska sammanhanget (Czarniawska 2009; Czarniawska & Joerges 1996).

I den vardagliga organiseringen kommer olika typer av aktörer – personalgrupper, arbetssituationer och lagstiftningar – att påverka hur idén kommer att praktiseras, förtydligade Dobbin (2009). Ibland stöder dessa aktörer, deras praktiker och den nya idén varandra, ibland blir den nya idén ifrågasatt av aktörerna och av deras etablerade praktiker. När olika praktiker krockar uppkommer frågor om hur idén bakom respektive tolkning kan rättfärdigas och ges legitimitet. Som förklarats av Boltanski och Thévenot (1991/2006) hänvisar rättfärdigande – *justification* – till hur (ut)värderingar av sociala fenomen blir logiskt sammanhängande, och också värderade och klassificerade i relation till termer av rättvisa – *justice*. Klassifikationen bakom dessa värderingar avser en nomenklatur – en systematisk terminologi – som är logiskt sammanhängande och kollektivt förhandlad. Den föregås i sin tur av klassificering av personer och av saker. Genom klassificeringen avgörs hur lämpliga olika handlingar och situationer anses vara, och med grund i detta blir handlingarna och situationerna generaliserade och sorterade.

Det medför att det finns olika värdesystem – *orders of worth*. Enligt Boltanski och Thévenot finns sex olika värdesystem – ”världar för rättfärdigande” (*worlds of justification*) – med olika övergripande principer. För detta kapitel är främst två av dessa av intresse: den medborgerliga världen som relaterar till kollektiva intressen, där kollektiva handlingar, mänskliga rättigheter och juridiska former föredras och den industriella världen som relaterar värde till professionalism, effektivitet, produktivitet och inre effektivitet i produktionsprocesser.¹

I vart och ett av dessa värdesystem finns överordnade principer som avgör om en enskild situation är värdig det specifika systemet eller ovärdig (och därmed istället värdig i ett annat värdesystem) (Cloutier & Langley 2013), vilka handlingar som kvalificerar och ingår i just detta system, vad som vinner respekt inom detta system och vad som ses som legitimt (Boltanski & Thévenot 1991/2006). I till exempel den medborgerliga världen är det kollektiva intressen som är en övergripande princip. Dessa värdesystem är både utvärderande och koordinerande, och är det som aktörer använder för att rättfärdiga både det de tror på, sina åsikter och sina handlingar (Mair, Battilana & Cardenas 2012). Det vill säga, rättfärdigande avser här att något ges giltiga skäl, och att dessa skäl skiljer sig åt beroende på vilket värdesystem man hänvisar till.

Dessa sex värdesystem är kvasi-universella, det vill säga, de är så gott som universella, menade Boltanski och Thévenot (1991/2006), vilket innebär att de återfinns i alla organisationer i dess vidaste mening (från familj till arbetsorganisation) (jfr Stark 2017). Värdesystemen är också potentiellt ständigt i konflikt med varandra, då det som ger moralisk legitimitet i ett system inte är legitimt i ett annat. Som följd av detta blir de personer som hanterar dessa system över tid alltmer insatta i hur de olika systemen samspelar vid bedömning av olika situationer. Till exempel kan man betala för sig i enlighet med ett pris i marknadsvärlden, men i den medborgerliga världen där kollektiva intressen förhandlas har pengar ingen moralisk legitimitet. Vid organisering används de olika värdesystemen på olika sätt för att löpande förhandla och skapa moralisk legitimitet.

Varför är då vissa utvärderingskriterier mer legitima än andra i processen för rättfärdigande? Anledningen är att principerna för värdesystemet måste delas av en definierad grupp av personer (Lamont 2000).

Inom denna grupp kommer formerna för rättfärdigande också att forma respektive värdesystem. Vidare kommer principerna för rättfärdigande, och förändringar av dessa, också att relateras till särskilda institutioner och grupper som delar förståelse (Lamont & Thévenot 2000). De kännetecken som följer med rättfärdigandet kommer därmed att dra gränser mellan de som anses tillhöra en viss kategori (i ett värdesystem) och de som inte anses tillhöra den (Lamont & Molnár 2002).

Ett exempel på hur diskriminering förstås på olika sätt givet de olika värdesystem som Boltanski och Thévenot särskilde och som beskrevs ovan, har getts av den USA-baserade sociologen och genusforskaren Abigail Saguy. Hon studerade hur sexuella trakasserier förstods i USA respektive Frankrike med inspiration från Boltanski och Thévenots teoribildning. Först ska påtalas att i båda sammanhangen är sexuella trakasserier ett uttryck för diskriminering. Skillnaden ligger i vilken högre princip respektive land använder för att rättfärdiga – ge giltiga skäl för – att denna diskriminering är felaktig, det vill säga vad den anses strida mot. I USA kom sexuella trakasserier att strida mot marknadsvärldens princip med dess betoning på professionalism och den industriella världen med dess betoning på produktivitet. I Frankrike däremot relaterade sexuella trakasserier till ”politiska och legala begrepp rörande mänskliga rättigheter, våld och maktmissbruk” (Saguy 2000, 56). Den juridiska grunden – som är skapad av människor – blir på det viset viktig för den symboliska mening som kommer att tillskrivas den diskriminerande handlingen. Det bidrar också till att förståelsen av vad som klassificeras – i det här fallet vad som är diskriminering – blir förgivettaget och institutionaliserat.

Genom att studera hur en idé (här mänskliga rättigheter och jämlikhet) översätts till vardagliga praktiker (att inte diskriminera), finns också möjlighet att illustrera hur den möjligen kommer att relatera till olika värdesystem (Thévenot, Moody & Lafaye 2000). I det här fallet blir det olika erfarenheter av diskriminering, och framför allt berättelserna om dessa, som är i fokus.

Metod

En enkät som ska undersöka sju diskrimineringsgrunder med utgångspunkt i vad de svarande både själva har upplevt och har sett andra utsättas för, med ett stort antal underfrågor om åtgärder som vidtagits eller inte vidtagits av myndigheten et cetera, blir lätt mycket omfattande. Den enkät vi utvecklade tog cirka 30 minuter att fylla i, vilket är lång tid i enkätsammanhang (jfr Galesic & Bosnjak 2009). I inledningen av enkäten förtydligade vi vad som utgjorde en kränkning enligt lagstiftningens definition, och vi upprepade och specificerade det vid delfrågorna om de olika diskrimineringsgrunderna.

Enligt DO:s definition är diskriminering ett övergripande begrepp som innefattar upplevelser av kränkning eller missgynnande, som relateras till diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmanen 2019). Kränkningen kan således innefatta allt från att undanhålla information till sexuella trakasserier. En central del i lagstiftningen om diskriminering är att det är den utsatta som avgör vad som är kränkande eller som skapar osäkerhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är skyldig att förhindra fall av diskriminering och att hantera dem om de uppstår. Denna reglerade förståelse av diskriminering är också vägledande i denna studie, eftersom det är den enskilda anställdas erfarenhet och uppfattning av diskriminering som blir den giltiga grunden för hur en nedlåtande handling ska förstås.

Vår enkät gick ut till Försvarsmaktens anställda 2010 och 2015, och vi presenterade resultaten i rapporter (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli, 2016) vilka vi i forskargruppen därefter diskuterade med ansvariga vid Försvarsmakten. Vid det första undersökningstillfället förväntade vi oss, efter samtal med uppdragsgivarna, att många skulle uppge att de blev diskriminerade till följd av sådana funktionshinder som ofta uppkommer som en konsekvens av Försvarsmaktens fysiskt utsatta arbetsmiljö, till exempel knäproblem och nedsatt hörsel. Kön och sexuell läggning var andra områden där vi efter diskussioner med uppdragsgivarna förväntade oss en relativt hög frekvens av upplevd diskriminering. Medan nästan en fjärdedel (24 procent) av de kvinnliga anställda hade upplevt diskriminering på grund av kön fick dock varken funktionshinder eller sexuell läggning

något större genomslag. Åldersdiskriminering hade dock så många som 14 procent av alla anställda upplevt, och det var därmed den typ av diskriminering som flest personer hade upplevt, såväl yngre som äldre. Det var bara anställda mellan 30 och 45 års ålder som inte hade upplevt kränkningar med ålder som grund.

Inför år 2015 upprepades studien, men här visade resultaten att personer som upplevde kränkning på grund av kön ökat något (2010 upplevde 24 procent av kvinnorna och 3 procent av männen kränkning på grund av kön, 2015 var motsvarande siffror 27 procent för kvinnorna och 4 procent för männen), medan ålder som grund hade minskat något, från 14 procent till 11 procent.

Vid det första undersökningstillfället, 2010, gick enkäten enbart ut till fast anställda. Försvarsmakten som verksamhet hade förändrats mellan de två undersökningstillfällena. 2015 ingick till exempel alla som gjorde värnplikt (som räknas som visstidsanställda), medan enbart fast anställda omfattades 2010. År 2010 skickades enkäten i månadsskiftet maj-juni medan den andra enkäten gick ut sent i december 2014 med sista datum i mitten av januari 2015. Detta slog även igenom i svarsfrekvensen, som 2010 var 57 procent av 17 555 anställda (där var drygt 2 300 icke nåbara, vilket är konsekvensen av att som anställd inom Försvarsmakten befinna sig i fält) och 2015 var 33 procent av 19 390 anställda. Möjligtvis kan den senare låga svarsfrekvensen också förklaras med den allmänt ökande enkättrötthet som präglar samhället (se t.ex. SOM-undersökningen²) samt på att vi 2015 drabbades av tekniska problem. En fördjupad bortfallsanalys finns i de respektive rapporterna (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011; Eriksson-Zetterquist & Solli 2016). I detta kapitel analyseras material från de som besvarat de öppna svarsalternativen, och de procentsatser som presenteras i tabell 10.1 nedan anger således andel av berättelser.

Här fokuseras de öppna svarsalternativ som avser berättelser om personligt upplevd diskriminering. Studier av hur enskilda personer uppfattar diskriminering på sin arbetsplats kan belysa hur de olikheter som finns på ett strukturellt plan påverkar enskilda personers situation (Gee m.fl. 2007; Sanchez & Brock 1996). Lamont med flera använde ett liknande angreppssätt i sin studie (2016) om de skilda erfarenheter

som personer i USA, Brasilien och Israel hade av stigmatisering och diskriminering.

Definitionen av en berättelse är enligt Burke (1969) att den svarar på frågorna vem, var, när, hur och vad. Några av de berättelser som jag återger i kapitlet är mycket summariska. I våra fall svaras alltid på ”vem” – här anonymiserat till år, genus och ett nummer – och ”var” är tämligen klart då det sker inom Försvarsmakten. ”När” ingår i de flesta berättelser, men inte alla. I nästan alla belyses ”hur” och ”vad”, även om det ibland är framställt mycket kortfattat. De kommentarer som getts i de öppna svarsalternativen återges här i sin helhet.

Materialet har analyserats i ett antal steg. I vår andra rapport framkom att vissa personers upplevelser av kränkning kunde relateras till lagstiftningen inom området medan andra erfarenheter av kränkning verkade ha annan grund. Därefter utvecklades en kodningsguide för att särskilja olika typer av diskriminering i de öppna svarsalternativen. Utgångspunkten för denna kodning var att alla exempel som på något sätt hänvisade till en av de sju diskrimineringsgrunderna sorterades för sig, de som hänvisade till andra anledningar för sig, och resterande (nio procent) för sig. En översikt av svarsfördelningen ges i nedanstående tabell:

Tabell 10.1. Fördelning av olika erfarenheter av diskriminering 2010 och 2015, kvinnor och män.

	Anger ingen erfarenhet av diskriminering	Synpunkter på enkätens utformning	Anger upplevd diskriminering kopplad till laglig diskrimineringsgrund	Anger annan anledning till kränkning än de som anges i diskrimineringslagstiftningen
2010				
Män	13%	2%	46%	38%
Kvinnor	8%	1%	58%	34%
2015				
Män	2%	2%	63%	33%
Kvinnor	0%	0%	73%	26%
Totalt fördelat per alla svar	1%	8%	56%	35%

Tabell 10.1 är en översikt av alla de berättelser som förmedlats i de öppna svarsalternativen. De som inte kommenterat något ingår inte i detta material. Som framgår av denna tabell var det 1 procent som i de öppna svarsalternativen angav att de inte upplevt något (angav att de inte upplevt diskriminering), 8 procent som klagade på enkätens utformning, 35 procent angav annan grund för kränkning än den lagstadgade, och 56 procent av svaren kunde härledas till lagstiftningens definitioner. I de fall då någon angav både en diskrimineringsgrund (exempelvis ”funktionshinder”) och annan anledning av kränkning, sorterades det i enlighet med diskrimineringslagstiftningen, det vill säga som en del av de 56 procenten. Det är självklart inte överraskande att man får andra svar än de efterlysta i en enkät. Till exempel kan en del av berättelserna inom ramen för de åtta procent som klagar på enkätens utformning hänföras hit. Däremot är det överraskande att så många som 35 procent hänvisar till andra anledningar.

Då kön är den första grunden som lagstadgades (1979) i det som idag ingår i diskrimineringslagstiftningen, sorterades materialet i män och kvinnor. För att följa förändringar över tid analyserades vidare erfarenheter från 2010 och 2015 för sig.

De 35 procenten av berättelserna som inte kunde relateras till diskrimineringsgrunder som de beskrivs i lagstiftningen analyserades därefter ytterligare. Dessa visade sig kunna relateras till erfarenheter av att vara i en byråkrati, och uttryckte erfarenheter av befordringar (eller inte), att befinna sig i en viss hierarkis position, eller att tillhöra olika grupper av professionella. De 56 procenten som sorteras in som de berättelser som är relaterade till diskriminering enligt lagstiftningen och de övriga 35 procenten kom därefter att analyseras med utgångspunkt i förståelsen av andra erfarenheter av kränkning (övriga anger annat i svar på öppen fråga).

Berättelser om diskriminering i enlighet med lagstiftningen

Som vid många andra myndigheter har lagstiftningens principer om jämställdhet och jämlikhet översatts till en rad praktiker inom Försvarsmakten. Frågorna om jämställdhet diskuteras i ledarskapsprogram,

hanteras av personalavdelningarna, beaktas vid procedurer för befordran, finns beskrivna i formella dokument och i de beskrivningar som ges till nyanställda och finns också sammanfattade och väl tydliggjorda i korta instruktioner för hur man ska genomföra ett möte. Gemensamt för alla dessa praktiker är att de 1) beskriver hur man ska agera för att följa lagstiftningens principer, men också att de 2) beskriver hur man ska gå till väga om man själv upplever kränkning eller om man upplever att någon i ens omgivning blir diskriminerad.

Det ”rätta” sättet att förstå och hantera kränkningar och missgynnande, det vill säga det som är föreskrivet i lagstiftningen om diskriminering, finns således väl tillgängligt och väl beskrivet för alla anställda. I den enkät som vi genomförde följde vi också lagstiftningens definitioner. Medan inledningen av enkäten förtydligade vad som kunde utgöra en kränkning i relation till lagstiftningen, upprepades också detta och specificerades för varje delfråga kring specifik diskrimineringsgrund. När vi analyserade berättelserna i de öppna svarsalternativen förväntade vi oss således berättelser om diskriminering i relation till kön, etnicitet, ålder, funktionsnormalitet, religion, sexuell orientering och sexuell identitet.

I de följande tabellerna ges exempel på olika uttryck för upplevda kränkningar som lagstiftningen försöker förhindra. Då materialet är omfattande har jag här valt att ge exempel från upplevelse av diskriminering från respektive diskrimineringsgrund. De svarande är uppdelade i kvinnor och män från respektive undersökningsår, 2010 och 2015. Exempelen är valda då de är representativa för materialet. (Siffrorna i parentes efter respektive citat relaterar till fältmaterialet, det vill säga materialet som hämtats från de öppna svarsalternativen.)

Berättelserna delar en rad kännetecken: det är relativt tydligt vem (vilken person) som har blivit kränkt, personens könstillhörighet är tydlig. De som relaterar till kön är till exempel kvinnor som inte får delta i alla övningar, som ”viftas” bort i relation till män, och även män som reagerar på nedsättande uttryck och handlingar mot just kvinnor:

Tabell 10.2. Erfarenheter av diskriminering avseende kön.

Diskriminerings- grund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Kön	Ett exempel är att inte få åka med ut på provskjutningar eftersom det låter för mycket och jag är kvinna och tål inte sådant. (299)	Plumpa uttryck i fikarummet. (10)	Vid olika tillfällen upplever jag att kvinnors åsikter inte tas på samma allvar som mäns och "viftas" bort lite. Det upplever jag som en kränkning både mot mig själv och mina kvinnliga kollegor. Organisationen styrs till största del av män. (15)	Kollegor som blivit kränkta när vi varit på evenemang ute i samhället, framför allt kvinnliga kollegor. (54)

Diskriminering med grund i kön kan jämföras med berättelser om diskriminering i relation till sexuell läggning. Även här återfinns reaktioner mot nedsättande kommentarer om personer med annan sexuell läggning och olika sätt att ge uttryck för att homosexuella och personer med könsöverskridande identitet finns inom Försvarsmakten och att det är något som man står för internt och externt.

Tabell 10.3. Erfarenheter av diskriminering avseende sexuell läggning.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Sexuell läggning	Inte kränkning, det är ett mycket starkt ord. Men däremot motstånd för andra än ”normala” officerare när det gäller att tillvarata kompetens när man kommit upp på hög stabsnivå. (”Normala” = icke homosexuella eller med utländsk bakgrund). (562)	Arbetskamrater pratar nedsättande om kollegor som är av annan sexuell läggning, könsöverskridare mm. (51)	Personer nekades anställning pga sin sexualitet/ könstillhörighet. Nån läkare som ”tyckte till”. Det ska inte spela någon roll om personen är kompetent. Under mission nekades vi att få skicka en offentlig bild hem under Pride som dels en hälsning, dels visa att vi homosexuella faktiskt finns inom utlandsstyrkan. Vi nekades trots att vi hade mängder av straighta kollegor bakom oss. Motivering från chefen var ”att då blir det en försvarsmakten angelägenhet” vilket det väl i allra högsta grad verkligen är. (232)	Vissa personer hade vid insats svårt att acceptera att den fanns homosexuella personer i förbandet. Det kan förstås hänga på åldern eftersom attityden till homosexuella ändrats. (51)

Ett annat kännetecken i dessa berättelser är att diskrimineringsgrunden är tydlig. Vad gäller religion kan det både handla om att vara kristen och uppleva diskriminering på grund av det, men också att avkrävas deltagande vid kristna ceremonier trots att man inte delar den kristna tron, och således uppleva diskriminering på grund av att man antas tillhöra en viss religion:

Tabell 10.4. Erfarenheter av diskriminering avseende religion.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Religion	Pratar nedsättande om muslimer -mat-kultur i allmänt prat om detta från vissa arbetskamrater. (985)	Att behöva vara med om kristna gudstjänster vid olika ceremonier såsom examen, övningar etc. (57)	När man är ute i fält och beställer mat så "glömmer" någon att beställa mat till muslim. Dåligt! Gäller även vegetarian. (256)	En allmänt spridd icke-acceptans för att vara en öppet troende kristen.

Även här återkommer att man reagerar på nedlåtande uttryck, men också att diskriminering upplevs både av dem som utövar respektive inte utövar någon form av religion. På motsvarande sätt upplevs diskriminering av ålder både i situationen att vara ung och gammal:

Tabell 10.5. Erfarenheter av diskriminering avseende ålder.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Ålder	I en arbetsgrupp där individer arbetar med likvärdiga arbetsuppgifter, ses högre ålder som en komponent för att ge äldre individer högre lön. (475)	Att alltid uppleva min ålder som en belastning och att man inte istället fokuserar på min kompetens, förmåga och vilja. (54)	Ålder ... ung så räknas man inte. Äldre arbetskamrater får ej vara med och avpollteras för att de är "för gamla". Som tjej räknas man inte alltid. Lägre rang på något sätt. Som civilanställd detsamma ... lägre rang. (135)	Äldre officer med fullmakt som tillåts arbeta kvar till 67 med otydliga, obefintliga uppgifter. Han ägnar sig åt att sprida skitprat, intriger och att försöka sabotera verksamheten, och det tillåts i flera år utan åtgärd från ledning. Ett arbetsmiljöproblem som tydligt försvårat andras uppgifter och gränsar till kränkning av andra. (44)

De unga upplever inte att de räknas, men likaså upplever äldre att de ses som en belastning. Andra uppfattar hur ålder också innebär att vissa äldre får högre lön. Här kan också noteras att en rad av exemplen visar hur diskriminering relaterar till flera grunder och till andra arbetssituationer. Just diskrimineringsgrunden ålder/man/2015 visar till exempel

hur kränkning på grund av ålder, i den meningen att personen nämner ålder som ett första skäl, snarare rör sig om ett arbetsmiljöproblem. Det är ett exempel där en äldre kollega får vara kvar efter 65 års ålder, trots att han ”saboterar verksamheten”, försvårar andras arbete och på det sättet upplevs kränka sin omgivning. Gränsdragningen är dock inte helt tydlig, och givet att personen svarat på en enkät om diskriminering har ”ålder” som skäl för kränkning fått avgöra kategoriseringen av exempel.

Exemplen under diskrimineringsgrunden etnicitet visar att etnisk tillhörighet kan upplevas som en grund för ett missgynnande, i fall där det är oklart varför vederbörande missgynnas. Även här är grunden för det som kan skapa upplevelser av kränkning mångfasetterad. Således kan en traditionell klädsel som folkdräkt i Sverige dra åt sig förolämpande kommentarer, och vanligt förekommande stereotyper om olika nationaliteter (som verkar uttryckas i samtal) kommer också att uppfattas negativt.

Tabell 10.6. Erfarenheter av diskriminering avseende etnicitet.

Diskrimineringsgrund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Etnicitet	Bar folkdräkt och blev kallad för rasist. (307)	Allt jag kan säga är att bland vissa så känner jag mig en ovälkommen invandrare, vissa hälsar inte tillbaka när man hälsar på dem och detta leder till en dålig stämning på jobbet. (40)	Jag har passande erfarenhet, utbildning och praktiska kunskaper som var tydliga för alla på avdelning/enheten (tack de blev jag vald att delta i projektet) dock jag fick inte vara med i projektet som riktas på systeminförande & systemutveckling. Jag fått ingen återkoppling om orsaken trots jag har frågat muntligt och skriftligt. Fick ingen förklaring till NEY. Jag tror och detta är bara min hypotes att orsaken ligger i min etnisk bakgrund. Då kände jag att det är orättvist. (70)	Stereotyper om olika nationaliteter är rätt vanligt. (33)

Könsöverskridande identitet mötte enligt de öppna svaren mer intoleranta attityder, och personer med dessa erfarenheter var försiktiga med att tala öppet om det.

Tabell 10.7. Erfarenheter av diskriminering avseende könsöverskridande identitet.

Diskriminerings- grund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Könsöverskridande identitet	Inte jag. Men det finns en intolerant attityd inom FM. Nedvärderande jargong om homosexuella, transsexuella, muslimer mm är vanligt. Normen inom FM är (fortfarande) outtalat: ung, man, frisk, vältränad, heterosexuell. (561)	Ett fall där en transsexuell person baktalades! (300)	Jag identifierar mig som HBTQ-person, men är inte öppen med detta på min arbetsplats/komp. Att jag inte är öppen beror till stor del på att min komp ledning har satt en nivå på komp yngre befäl där det är helt OK att dra grova bögskämt och våldtäktsskämt. Som enda kvinnliga officer på komp väljer jag mina fajter med övriga kollegor och att ta fajten om grova bögskämt är inte min fjant. Jag tar de grövsta kvinnoskämt och våldtäktsskämt. Jag anser att det är ett problem att personal ur komp ledning betar sig på detta sätt. Men jag tycker också att övriga kollegor som låter det ske är lika skyldiga ... (226)	Att jag är en transperson talar jag inte om öppet ombord. Det man hör av övriga ombord gör att man inte vill att de ska veta att man är en transperson. Det är ibland mycket kränkande saker som övriga ombord säger om personer med könsöverskridande identitet eller sexuell läggning. Det gör att man inte vill komma ut på sitt jobb. (128).

I vissa av berättelserna om arbetsplatsens jargong nämns en rad olika grunder för diskriminering (till exempel sexuell läggning, religion, etnicitet och könsöverskridande identitet). I berättelserna om diskriminering på grund av funktionsvariation är det dock synnerligen påtagligt och tydligt vilken sorts diskriminering det rör sig om.

Tabell 10.8. Erfarenheter av diskriminering avseende funktionsnedsättning.

Diskriminerings- grund	Kvinnor 2010	Män 2010	Kvinnor 2015	Män 2015
Funktionsnedsättning	Hörseln kraftigt nedsatt. Jag behövde en telefon som förstärker ljudet! Det tog 11 (elva) månader för att få telefonen! (472)	Avsatt av min flottiljchef som fartygschef p g a diabetes. (97)	Person med MS vars rehabutredning pågått i flera år. Utsatt för okunnighet och oförståelse. (19)	Vid försäknings-skador och allergier. Uppmanades att söka annat jobb för att man upptog en plats. (34)

Sammantaget är berättelserna exempel på erfarenheter som stämmer överens med den formella förståelsen av diskriminering, det vill säga de ges legitimitet och rättfärdigas genom lagstiftningens definitioner. Som framgår avser de flesta berättelserna en enskild person, där diskrimineringen individualiseras med en allmän hänvisning till lagstiftningens kategorier.

Andra berättelser om diskriminering

Med tanke på att enkäten tog 30 minuter att fylla i, vilket är lång tid för en webbaserad enkät (Galesic & Bosnjak 2009), så är varje kommentar som respondenterna tog sig tid att skriva i de öppna svarsfälten extra värdefull. Trots att vi i enkäten förklarade vad som utgjorde en kränkning i diskrimineringslagstiftningens mening var det överraskande många – över 35 procent av dem som svarade på den öppna frågan – som berättade om kränkningar som inte gick att koppla till de sju diskrimineringsgrunderna. Jag vill hävda att de som tog sig tid att lämna dessa kommentarer hade något som de var mycket angelägna om att föra fram. Deras svar är därför särskilt intressanta att analysera.

Gemensamt för svaren är att de ifrågasätter innebörden av diskriminering och kränkning så som termerna är allmänt kända, och istället berättar om kränkningar som förekommer i andra aspekter av den vardagliga organiseringen.

I berättelserna finns några exempel som förtydligar varför man ser kränkning som något annat än det som definieras i diskriminerings-

lagstiftningen. En man från enkäten 2010 förklarade det till exempel med följande:

Min uppfattning är att kränkningar i FM oftast är av hierarkisk karaktär och inte alltid tar utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det är lika fullt en fråga om att uttrycka makt där grad och till viss del ålder blir de grunder som används. (Man 2010: 819)

En annan man från 2010 skrev på liknande sätt att det var gradsystemet och de olika kompetensnivåerna som var det huvudsakliga problemet:

Den primära diskrimineringsgrunden i Försvarsmakten anser jag vara gradsystemet. Kompetens likställs med grad och individer med lägre grad marginaliseras. (Man 2010: 178)

På liknande sätt är det flera som anger att myndighetens arbetssätt och rutiner innehåller andra versioner av diskriminering och kränkning. Det kan handla om det som sker i mötet mellan olika professioner, i befordringar och i chefers agerande. Eftersom detta är berättelser om kränkning som faller utanför den ram som diskrimineringslagstiftningen har definierat, kommer jag här att presentera och analysera dem mer ingående.

Mellan professioner – civila och officerare

Så mycket som 9,4 procent av alla berättelser om kränkning rörde de formella relationerna mellan civila och officerare. Av kategorier som belyses i det här avsnittet (mellan professioner – civila och officerare respektive i befordran) är det kanske den som mest tydligt belyser en intersektionalitet mellan kön, ålder och profession.³

En kvinna, som verkade vara anställd som civil, förklarade hur man aldrig tog hänsyn till hennes kompetens:

Jag blir nonchalerad, lyssnar inte på vad jag säger trots att jag har 40 år i statlig tjänst varav 20 i försvarsmakten därmed en hel del kunskaper i ryggsäcken. (Kvinna 2010: 596).

Uppdelningen mellan civila och officerare verkade drabba kvinnor extra hårt, det observerade både män och kvinnor. En man som också skrev om civila och officerare noterade:

Det finns en klyfta mellan civila och officerare som ibland leder till kommentarer om de civilas kunskaper. Personligen har jag dock inte råkat ut för det. (Man 2010: 185).

I det här fallet var det oklart om vederbörande var civilanställd eller inte. En annan man som berättade att han var civilanställd förklarade:

Som civilanställd är min uppfattning att jag inte kunnat inneha vissa tjänster trots kompetens på grund av att jag är [just] civilanställd. (Man 2015: 110).

Kompetens och uppfattningar om kollegornas förmåga att genomföra vissa arbetsuppgifter var också i fokus. En kvinna konstaterade:

Stor skillnad på min arbetsplats mellan civila och militärer samt mellan män och kvinnor. Många med synen att civila ej kan utföra vissa arbetsuppgifter. (Kvinna 2015: 260).

Både civila och officerare, män och kvinnor uppmärksammade denna fråga om civila anställda. Det var också framträdande i materialet att det främst var kvinnliga anställdas kompetens och skicklighet som verkade ifrågasättas.

I befordran

Ett annat område som innefattade kränkningar och diskriminering var befordringar. Inom den ideala versionen av byråkrati – det vill säga den organisationsform som också präglar Försvarsmakten – utgår

befordringar från tankarna kring meritokrati (Courpasson 2000; Weber 1922/1983). Byråkratin innefattar också standarder för vem som ska rekryteras, hur det ska rekryteras, och, på motsvarande sätt, vad man kan förvänta sig när man inte blir rekryterad. Det är på sitt sätt ett tämligen transparent system som genom sin byråkratiska tydlighet också innefattar en förklaringsgrund för de som inte gör karriär. Inom Försvarsmakten var det dock flera som påtalade att upplevelsen vid befordringar närmast var att jämföra med diskriminering, om än på sätt som inte relaterar till diskrimineringsgrunderna. Ett sådant exempel kom från befordringar till internationella uppdrag. Som en man påtalade:

När jag blev utpekad att åka till Afghanistan av FM-logsec chefen och enligt honom enda sättet att slippa var att gå i pension. När mina egna förberedelser var gjorda (ensam med hus) och jag med kort varsel var klar att börja utbildningen (2 dagar) kom inget besked från min chef. Har fortfarande inte fått besked. Har frågat förschef chef FM-log i Afghanistan kopplat in facket ... helt dött ... Känns mycket förnedrande. (Man 2015: 8)

Förutom upplevelsen av personlig förnedring vittnar dessa upplevelser om situationer där de formella principerna för organisering såsom idealtypen av byråkrati föreskriver, verkar ersättas med något annat. När någon ansöker om en ny position, och på det viset föregår vad den närmaste chefen tänkt sig, kan denne chef hitta sätt att utesluta den anställda från kurser och olika typer av utbildningar. Det blir en social uteslutning från de kurser och utbildningar som den anställda enligt reglementet ska gå, men inte bjuds in till på grund av den väntande befordran. Förfarandet leder både till ojämlik behandling i relation till kollegor, och är inte vad som kan förväntas givet myndighetens byråkratiska principer. Ett annat exempel på chefer som inte följde manualen för personlig utveckling är följande:

Jag har under flera år varit utfrys av direkt högre chef som ej velat att utveckla mig som individ. Jag har fått kritik som många gånger varit ogrundad. Jag har inte kunnat att överklaga denna eftersom den inte funnits i skriftlig form. Jag har inte fått utvecklingssamtal eller vits-

ord. Andra individer särbehandlas positivt eftersom (min mening) eftersom de ej ger negativa konsekvensbeskrivningar och i princip alltid är ”ja-sägare”. Kränkningen av mig består mao i att jag hindras i min karriär och utveckling genom en tyst ”mobbing”. Kanske jag är konspiratorisk eller det är mig det är fel på? Kanske men jag är inte ensam på enheten, minst tre personer till har haft samma problem med ”chefen” i fråga. Alla har gemensamt att vi öppet ifrågasatt ”chefens” beslut och ledning. Som tur är chefen borta, han blev inte utbytt utan fick en ny befattning på annan plats. (Man 2010: 637)

Ur ett diskrimineringsperspektiv kan man diskutera huruvida personens könstillhörighet var avgörande för upplevelsen av situationen. Hur är en sådan upplevelse relaterad till att vara man inom Försvarsmakten och förväntningarna på en sådan roll? Medan personen inte hänvisar till sin könstillhörighet – vilket förvisso män inte förväntas göra på mansdominerade arbetsplatser (Elliott & Stead 2018; Kanter 1977) – är det samtidigt en beskrivning som relaterar till förståelsen av organisering och dess effekter som framträder. Den byråkratiska utformningen av myndigheten med dess hierarkier, och vidhängande meritokratiska karriärvägar, skapar som sociologen Weber (1922/1983) påtalade, förväntningar om att regler, rutiner och roller ska utvecklas enligt idealtypen.

Inom Försvarsmakten finns det också kvinnor som beskriver upplevelser när den byråkratiska idealtypen för organisering inte fungerar. En berättelse av en sådan upplevelse var:

Blev erbjuden jobb på morgonen och sedan på em fråntagen jobbet på grund av att rekryterande chef hade gjort fel och fel person, alltså jag, hade blivit erbjuden. Blev även lovad att få stå kvar som sökande och få frågan om intresse fortfarande fanns. Detta hände aldrig. (Kvinna 2010: 114)

Tonen i denna berättelse återspeglar både någon som är ledsn och bortvald. Hennes besvikelse liknar mannens ovan (2010: 637). Upplevelsen av kränkning uppstod här när öppningar för nya positioner inte följer de förutbestämda procedurerna. Ett annat exempel kom från en man

som berättade att han hade blivit fräntagen sin position som chef utan att få någon förklaring till det:

Att suttit på chefsposition och efter omorganisation bli bortplockad utan att få ett svar på varför! (Man 2010: 83)

Vid dessa tillfällen framstår det som avgörande att organisationen kan bistå med ett tydligt argument för varför personen inte fick möjlighet att fortsätta. Stöd från överordnade chefer som följer den byråkratiska hierarkin verkade vara en annan central del för att personen skulle ha lättare att hantera situationen (se också Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre, 2011). En man som blev ersatt av sina kollegor utan tidigare förvarning skrev följande:

I samband med omplacering från min befattning som [...] i Afghanistan. Där min ställföreträdande chef tillsammans med kolleger i hemlighet samlades för att få mig avsatt som chef. Jag hade dess förinnan låtit genomföra APT och medarbetarsamtal utan att det framkom kritik mot min person eller mitt ledarskap. Jag lät mina chefer förstå min situation utan att mina överordnade vidtog några som helst åtgärder, för att få ordning på situationen. I stället valde man att utse mig som ensam ansvarig för skälet till omplaceringen. (Man 2015: 179)

En annan version av dessa befordringsärenden berör kompetens. Att uppleva att ens kompetens inte värdesätts kan vara kränkande. En person med lång erfarenhet berättade:

Att jag inte längre fick vara förrådsmästare, trots att jag ville fortsätta som det. Det kränkte mej djupt eftersom jag aldrig gjort annat än det bästa för fm genom 37 år och har ett mycket gott rykte om mig. (Kvinna 2010: 64)

En del berättelser handlar om anställda som berättade att de noga upprätthållit sina positioner i hierarkin, och att de varit respekterade, och agerat som centrala personer i den dagliga organiseringen. Deras

lojalitet med uppgiften kunde också bli en nackdel för dem när de sökte till nästa tjänst:

I org 13 flyttades jag till en annan enhet inom förbandet. Den nya personen, som skulle ta över mina arbetsuppgifter, visade sig att inte ha den rätta kompetensen. Personen var dock 15 år yngre. Mina dåvarande chefer tog inte tag i problemet, det var de själva som hade bestämt att byta ut mej mot en yngre förmåga. Det tog ett helt år innan jag kunde lämna över de gamla arbetsuppgifterna till andra personer (mina arbetsuppgifter fördelades på 2–3 personer). Detta gjorde att jag inte kunde påbörja mina nya arbetsuppgifter i den nya enheten, vilket gjorde att jag halkade efter lönemässigt. (Kvinna 2015: 114)

Befordringar, förväntningar om befordringar och eventuella uteblivna befordringar verkar således vara en känslig fråga inom myndigheten. Det är något överraskande med tanke på att Försvarsmakten är något av idealmodellen för en byråkrati (jfr Weber 1922/1983), där sådana processer ska vara förutsägbara och fungera väl. Även om processerna finns där, så verkade de anställda reagera starkt när den byråkratiska processen inte följdes på det sätt som de förväntat sig.

Diskussion: diskriminering som något annat

Ett framträdande resultat från denna studie är den brett spridda alternativa förståelse av vad som kan kvalificeras och ges giltiga skäl (rättfärdigas) som diskriminering. Denna verkar också leva kvar över tiden, det vill säga återfinns både i berättelser och exempel från den enkät som genomfördes år 2010 och den som genomfördes år 2015. Inte bara är det slående givet hur enkäten i sig upprepat presenterat vad som här definieras som diskriminering, utan också givet hur Försvarsmakten förstår, arbetar med och förklarar vad som räknas som kränkning. Som presenterades under metodavsnittet tidigare i detta kapitel är diskriminering ett överordnat begrepp för upplevelser av kränkningar och missgynnande, vilka kan relateras till diskrimineringslagstiftningen. Dessa definitioner följer Försvarsmakten, och så även vi i vår enkät. Mest tydligt var det bland de 9,4 procent av de svarande som hävdade

att diskriminering ägde rum mellan civila och officerare. Andra grupper som påtalade annan form av diskriminering påtalade det hierarkiska systemets brister, procedurer kring befordran eller hur de såg på hur chefer agerade i relation till de formella riktlinjer som var uppställda av organisationen.

Ett sätt att förstå de olika berättelserna om kränkning är att knyta dem till de värdesystem som presenterades av Boltanski och Thévenot (1991/2006). Vad gäller diskriminering enligt lagstiftningens definition är den medborgerliga världen mest relevant. Enligt den medborgerliga världens högre princip som Boltanski och Thévenot (1991/2006) beskrev den, så kommer den moraliska legitimiteten från att vara en del av mängden, där den kollektiva samlingen kvalificerar för att något ges värde. Är en person del av detta kollektiv, så kan denna också uppleva känslan av att vara av värde. Det innebär att personen inte längre är en enskild individ, utan kan förenas tillsammans med andra i ett gemensamt intresse av att befrias från förtryck, och också agera som representant för detta kollektiv. Den som ingår i till exempel gruppen ”personer med viss sexuell läggning” eller gruppen ”funktionshindrade personer” är inte längre ensam, utan är en del av ett kollektiv som strävar efter att befria alla sina medlemmar från förtryck.

Vid en första anblick verkade berättelserna om diskriminering framför allt handla om situationer som personerna upplevt inom Försvarsmakten. Men när berättelserna klassificerades och kategoriserades framträder en annan bild. När diskriminering utvärderas och ges giltiga skäl görs det på två sätt: 1) i relation till lagstiftningen, det vill säga i enlighet med diskrimineringslagstiftningens definition av kränkning, alternativt 2) till andra erfarenheter av att vara kränkt, bli förödmjukad, bli icke-respekterad, inte vara sedd eller hörd, eller inte bli behandlad som en person. På det viset framstår även en skillnad mellan rättfärdigandet av den officiella versionen för diskriminering, och den alternativa versionen.

Berättelserna om kränkningar enligt lagstiftningens definition nämner hur och var det hände och vem som drabbades. Till skillnad från berättelserna om andra kränkningar (ovan 2), nämner de som upplever kränkningar inom det som definieras av lagstiftningen (ovan 1), inte känslan av att vara värdelös. De är snarast delar av ett kollektiv, vilket enligt Boltanski och Thévenots definition av tillhörighet i den

medborgerliga världen också förklarar frånvaron av känsla av värdelöshet. Lagstiftningen, de principer som används mot diskriminering i myndigheten, och enkäten i sig, är alla delar av och aktörer för detta kollektiv, och ger därmed dem som upplever diskriminering i relation till diskrimineringslagstiftningen *a right of presence*, det vill säga en rätt till närvaro (Boltanski & Thévenot 2006, 189).

Arbetsmiljölagsstiftningen, som på senare tid har kommit att kopplas tätare till frågor om kränkning på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket 2015), öppnar upp detta ytterligare. Vid tiden för den studie som rapporteras här var det diskrimineringslagstiftningen som var i fokus. Som arbetsmiljölagsstiftningen är utformad, finns motsvarande tillhörande till medborgerlig värld där, då lagstiftningen gör att man blir del av ett kollektiv som upplevt kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

När diskrimineringen däremot rör förväntningarna om meritokrati och på att de formella rutinerna och principerna inom organisationen följs – det som förmedlas i den alternativa förståelsen av diskriminering (ovan 2) – verkar det påverka de svarandes självbild på ett annat sätt. Denna del kan relateras till Boltanski och Thévenots (1991/2006) industriella värld. Här rättfärdigas värden som relateras till de vetenskapliga idealen som präglar byråkrati, det vill säga de värden som betonar effektivitet, produktivitet, möjligheterna att förutsäga och förespa det som ska hända, samt verksamhetens operativa effekter. Här är det den mänskliga potentialen för aktivitet, det vill säga arbete, och förutsättningarna att använda sina kompetenser och krafter på det mest optimala sättet som lägger grunden för personers uppfattning av värdighet (Boltanski & Thévenot 2006, 205–206). Genom att en person integrerar sig med maskinerna, med organisationernas kugghjul, och blir en del av det som är förutsägbart kan personen anses ha ett värde (2006, 205). Med detta följer hotet om att inte ses som värdefull, utan människor kommer som Boltanski och Thévenot uttrycker det (2006, 211) att komma att kopplas samman med värdet för ting, ”till den grad att det suddar ut mänsklighetens gränser”.

När värde rättfärdigas i enlighet med den industriella världen, och när anställda utvärderas med utgångspunkt i vilken potential man har för aktivitet och för kapacitet i arbetet i relation till det som kan förutsägas i en byråkrati, framstår en annan grund som rättfärdig

upplevelsen av kränkning för de 35 procent i denna studie som anger just andra grunder än diskrimineringslagstiftningens. Om en person uppfattas som en kugge i hjulet, det vill säga ersättningsbar om denna inte lever upp till kraven, då kommer utmaningar av ens mänsklighet – som när någon ryter till en, personen inte blir lyssnad på, eller att denna inte upplever sig rättvist värderad i relation till de byråkratiska riktlinjerna – att skapa känslor av *unworthiness*, det vill säga känslor av att inte vara uppskattad, att inte räcka till (Boltanski & Thévenot 1991/2006). *Unworthiness* (otillräcklighet) kommer också att tillskrivas de chefer som agerar på vad som framstår som ett amatörmässigt sätt i relation till de byråkratiska riktlinjerna (Coulter & Langley 2013). Inom den industriella världen är sådana känslor av ovärdighet subjektiva och kommer också med risken för att ”mitt subjektiva jag som person” inte fungerar på ett tillfredsställande sätt (Boltanski & Thévenot 1991/2006).

Det kan noteras att varje ”värld”, i det här fallet den medborgerliga och den industriella, innefattar former för att socialiseras in i den och lära sig vad som är rätt och fel. Därmed lär man sig även vad som bör uppfattas som en kränkning och inte. Vissa inslag i en meritokrati, som det faktum att alla anställda inte kan befordras, kommer man lära sig att hantera. Som Kanter (1977) visade kommer den som inte uppmärksammas inom organisationen att istället lägga sin kraft och sina intressen utanför den och istället ägna tid åt sina fritidsintressen. En organisation som den militära smalnar oundvikligen av i sin hierarkiska struktur då det blir allt färre platser att meritera sig för ju högre upp i hierarkierna man kommer. Det finns därmed en ojämlikhet mellan personer som är legitim, given organisationens struktur. Medan diskrimineringslagstiftningen omfattar både individuell och kollektiv ojämlikhet, till exempel ska varken enskilda kvinnor eller kvinnor som grupp riskera att utsättas för diskriminering, handlar de alternativa berättelserna här om att enskilda individer inte upplever sig rättvist behandlade. I den industriella världen (Boltanski & Thévenot 1991/2006) där de alternativa berättelserna låter sig sorteras in, blir dock kränkning främst en individuellt orienterad fråga.

En fördel med att hämta ett exempel från Försvarmakten är att det är en tydlig hierarki, som därmed också klart exemplifierar olika erfarenheter av diskriminering och (o)jämlikhet. Eftersom Boltanski

och Thévenots sex värdesystem återfinns i många olika organisationer och sammanhang – de själva kallar den kvasi-universell – finns anledning att misstänka att personer riskerar att känna sig kränkta i många former av organisationer. Som titeln på detta kapitel antyder, kan känslan av att vara missgynnad i ett organisatoriskt sammanhang ha många olika anledningar. Diskrimineringslagstiftningen är dock (relativt) tydlig med vilka grunder för kränkning i arbetslivet som formellt sett inte är accepterade.

Slutsatser

Som tydliggjorts i detta kapitel förstås upplevelsen av kränkning och diskriminering på en arbetsplats inte enbart i relation till diskrimineringslagstiftningens indelning, utan det finns också en rad andra relationer som skapar upplevelse av kränkning. Det avser relationer som upplevs bryta mot byråkratins riktlinjer om rättvisa arbetssätt och procedurer. Mer precist innebär det att civila känner sig undervärderade i relation till officerare, att befordringsärenden inte går som den anställda förväntar sig, eller för att det finns ett byråkratiskt gradsystem för karriär som verkar viktigare än andra grunder för inflytande i verksamheten.

Här har dessa upplevelser tolkats som ett rättfärdigande av diskriminering i enlighet med Boltanski och Thévenots beskrivning av den medborgerliga världen för fall som relaterar till diskrimineringslagstiftningen, respektive den industriella världen för fall som relaterar till förståelsen och erfarenheten av myndigheten som en byråkrati. Som Boltanski och Thévenot (1991/2006) påpekade kan rättfärdigandet av ett värdesystem, som i det här fallet görs genom med lagstiftningen som form, ses som ett sätt att nedvärdera andra grunder för rättfärdigande av diskriminering. Den person eller grupp som upplevt en kränkning som kan relateras till diskrimineringslagstiftningen kan rättfärdiga sin upplevelse av att vara del av ett kollektiv (som del i Boltanski och Thévenots medborgerliga värld), medan alternativa upplevelser av kränkning visar sig bli individuella (som en del i Boltanski och Thévenots industriella värld).

När verksamheten som i det här fallet låter genomföra en enkät om diskriminering, skapas samtidigt en aktivitet som kommer att bygga vidare på alla relationer mellan de som kvalificerar värdesystemet – i

det här fallet lagstiftningen – och de forskare respektive olika aktörer inom den organisation som studeras. De ger legitimitet åt frågan om att diskriminering som den definieras av lagstiftningen ska motverkas och i förlängningen kan de ses som en del av lagstiftningens experter (se t.ex. Dobbin & Kelly 2007). Genom att som i detta kapitel visa på ett alternativt rättfärdigande av upplevelsen av diskriminering, kommer således också andra värdesystem att engageras, bli rättfärdiga och ges legitimitet. Som arbetsgivare, arbetstagare och facklig representant kan det finnas anledning att fundera på hur upplevelsen av kränkning kan förstås ur andra perspektiv än enbart diskrimineringslagstiftningens. För anställda är inte diskriminering enbart en fråga om det som rymms i lagstiftningen, utan kan också omfatta upplevelser som relateras till andra orättvisor inom arbetsplatsen, och också upplevelsen av att vara relativt enkelt ersättningsbar.

Noter

- 1 De övriga fyra är: Marknadsvärlden som ser hur varor är begränsade och som förespråkar konkurrens och rikedom samt förmåga att hitta nya marknadsmöjligheter. Inspirationsvärlden som har just inspiration som främsta gemensamma princip och med grund i den förespråkar skapande visionärer, drömmar och rebelliska handlingar. Hushållsvärlden som ser till handlingar som bevarar förtroende och respekt för traditioner, släktskap och etikett, och framhåller de överordnade i till exempel en familjesituation. Berömmelsevärlden där värdet baseras på den offentliga uppskattningen som ges av allmän opinion, vad andra personer tycker och där förebilden är kända stjärnor och deras följare. (Se även Mair m.fl. 2012, 356; Reinecke, van Bommel & Spicer 2017, 45–46.)
- 2 Den årliga SOM-undersökningen genomförs av SOM-institutet vid Göteborgs universitet och undersöker frågor om samhälle, opinion och medier i Sveriges befolkning.
- 3 Se till exempel Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) för en diskussion om intersektionella analyser. En svårighet med dem är vilken kategori som ska ställas före de andra. Den svårigheten är ytterligare ett skäl till att detta kapitel istället utgår från Boltanski och Thévenots värdesystem för att fördjupa analysen.

Referenser

Arbetsmiljöverket (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna* (AFS 2015:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>, hämtad 2019-03-25.

- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1991/2006) *On justification. Economies of worth*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Burke, K. (1969) *A grammar of motives*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
- Cloutier, C. & Langley, A. (2013) ”The logic of institutional logics: insights from French pragmatist sociology”, *Journal of Management Inquiry* 22(4):360–380.
- Courpasson, D. (2000) ”Managerial strategies of domination: power in soft bureaucracies”, *Organization Studies* 21(1):141–161.
- Czarniawska, B. (2009). ”Emerging institutions: pyramids or anthills?”, *Organization Studies* 30(4):423–441.
- Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996) ”Travels of ideas”. I B. Czarniawska & G. Sevón (red.) *Translating organizational change*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Diskrimineringsombudsmannen (2019) *Vad är diskriminering?* <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>. Hämtad 2019-01-10.
- Dobbin, F. (2009) *Inventing equal opportunity*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Dobbin, F. & Kelly, Erin L. (2007) ”How to stop harassment: professional construction of legal compliance in organizations”, *American Journal of Sociology*. 112(4):1203–1243.
- Ekonomistyrningsverket (2008), *Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarsmakten*, www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=10939. Uppdaterad 2008-12-24, hämtad 2019-01-11.
- Elliott, C. & Stead, V. (2018) ”Constructing women’s leadership representation in the UK press during a time of financial crisis: gender capitals and dialectical tensions”, *Organization Studies* 39(1):19–45.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Renemark, D. (2016) ”Can changes to gender equality be sustained?”, *Gender, Work and Organization* 23(4):363–378.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Solli, R. (2016) *Försvarsmakten och diskriminering – en jämförelse mellan 2010 och 2015*. Göteborg: Gothenburg Research Institute.
- Eriksson-Zetterquist, U., Solli, R. & Styhre, A. (2011) *Diskriminering inom Försvarsmakten – en intersektionell analys*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Försvarsmakten. www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet. Hämtad 2018-08-06.
- Galesic, M. & Bosnjak, M. (2009) ”Effects of questionnaire length on participation and indicators of response quality in a web survey”, *Public Opinion Quarterly* 73(2):349–360.
- Gee, G.C., Pavalko, E.K. & Long, J.S. (2007) ”Age, cohort and perceived age discrimination, using the life course to assess self-reported age discrimination”, *Social Forces* 88(6):265–290.
- Hörnqvist, M. (2019) ”Klasstruktur och arbetets organisering”. I Å. Sandberg (red.) *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
- Kanter, Moss, R. (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Lamont, M. (2000) ”The rhetorics of racism and anti-racism in France and the United States”. I M. Lamont. & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportaires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Lamont, M. (2012) "Toward a comparative sociology of valuation and evaluation", *Annual Review of Sociology* 38:201–221.
- Lamont, M. & Molnár, V. (2002) "The study of boundaries in the social sciences", *Annual Review of Sociology* 28:167–195.
- Lamont, M. & Thévenot, L. (2000) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportaires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lamont, M., Moraes Silva, G., Welburn, J. S., Guetzkow, J., Mizrahi, N., Herzon, H. & Reis, E. (2016) *Getting respect. Responding to stigma and discrimination in the United States, Brazil & Israel*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Latour, B. (1987) *Science in action: How to follow scientists and engineers through society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Luhmann, N. (2005) *Risk. A sociological theory*. New Brunswick, NJ: Aldine Transaction.
- Mair, J., Battilana, J. & Cardenas, J. (2012) "Organizing for society: a typology of social entrepreunering models", *Journal of Business Ethics* 111:353–373.
- Reinecke, J., Van Bommel, K. & Spicer, A. (2017) "When orders of worth clash: negotiating legitimacy in situations of moral complexity", *Research in the Sociology of Organizations* 52:33–72.
- Saguy, A.C. (2000) "Sexual harassment in France and the United States: activists and public figures defend their definitions". I M. Lamont & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportaires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sanchez, J.I. & Brock, P. (1996) "Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees, is diversity management a luxury or a necessity", *Academy of Management Journal* 39(3):704–719.
- Stark, D. (2017) "For what it's worth". I Cloutier, C., Gond, J-P. & Leca, B. (red.) *Justification, evaluation and critique in the study of organizations*. Research in the Sociology of Organizations 52. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Thévenot, L., Moody, M. & Lafaye, C. (2000) "Forms of valuing nature: arguments and modes of justification in French and American environmental disputes". I M. Lamont & L. Thévenot (red.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Reportaires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Weber, M. (1922/1983), *Ekonomi och samhälle: Förståelsesociologins grunder*. Lund: Argos.
- Zilber, T. (2007) "Stories and discursive dynamics of institutional entrepreneurship: the case of the Israeli high-tech after the bubble", *Organization Studies* 28(7):1035–1054.
- Zilber, T. (2009) "Institutional maintenance as narrative acts". I T. Lawrence, R. Suddaby & B. Leca (red.) *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.