

Infiltration som motståndstaktik

Om att Rekrytera rätt

Mia Liinason

Introduktion

Detta kapitel handlar om hur den feministiska och antirasistiska tanke-
medjan och resurscentret Interfem arbetar med utbildning i kompetens-
baserad och icke-diskriminerande rekrytering för organisationer och
företag genom projektet Rekrytera rätt. Min analys influeras av
postkoloniala och antirasistiska feministiska empiriska studier som
har visat att strävan efter mångfald riskerar att reproducera snarare
än försvaga ojämlikhet i organisationer (Acker 2006; Ahmed 2009; de
los Reyes 2000, 2001; Knocke 1991). I syfte att bidra med kunskaper om
hur organisationer kan rekrytera på ett sätt som främjar likabehandling
undersöker jag vad som enligt Interfem utgör problemen i rekryte-
ringsprocesser och hur de anser att organisationer kan rekrytera rätt.

En viktig fråga i kapitlet är det spänningsförhållande som har upp-
stått mellan mångfaldsarbete som en strategi för att förstärka effekti-
viteten och lönsamheten i företag och organisationer – som framför
allt ”andra” ska bidra med – och mångfaldsarbete som ett verktyg för
icke-diskriminering och likabehandling (de los Reyes 2000; se även
Holgersson & Romani, kapitel 11). Uttrycket ”infiltration som mot-
ståndstaktik” belyser min ambition att utforska hur Interfem skapar
ett utrymme för förhandling inom detta spänningsfält genom taktiska
manövrar som underminerar, förändrar eller förskjuter den dominanta
logiken (Gramsci 2007; Lugones 2003). Det är min förhoppning att

diskussionerna ska illustrera vikten av en systemisk förståelse av makt för att främja jämlikhet och icke-diskriminering, och synliggöra vilken betydelse olika typer av kollektiv organisering och mobilisering har för arbetet med ökad jämlikhet på arbetsplatser.

Jag undersöker i det följande hur Interfem strävar efter att utmana diskriminering på grund av kön och rasifiering genom att underminera reproduktionen av ojämlikhet på arbetsmarknaden. Jag lägger särskild tonvikt vid deras förståelse av likabehandling och social kompetens i rekryteringsprocesser. Eftersom genus, sexualitet, rasifiering och etnicitet är knutna till sociala identiteter som präglas av särskilda villkor (Yuval-Davis 2006) riskerar ojämlikhet att institutionaliseras i organisationer om identitetskategorier hanteras som om de vore enhetliga eller uniforma och om maktrelationer negligeras (Acker 2006; de los Reyes 2000; Liinason 2018). I kapitlet kommer jag därför att föreslå att krav på rättigheter endast är meningsfulla i en bredare kamp för social rättvisa, där rättigheter formuleras kollektivt och pluralistiskt (Butler 2015), och att beskriva motstånd, subjektivitet och agentskap som diskursivt, geografiskt och historiskt situerade (Lugones 2003; Nelson 1999). Snarare än att tilldela människor ”rena” positioner som offer eller förövare (Puar 2008) uppmärksammar en sådan kontextuellt inbäddad förståelse oförutsägbareheter och invecklade maktrelationer i politiskt förändringsarbete. Min ambition är att fördjupa befintliga förståelser av motståndspraktiker och bidra till kunskapsutvecklingen i skärningspunkten mellan å ena sidan arbetslivs- och organisationsforskning och å andra sidan det framväxande forskningsfältet motståndsstudier (Baaz m.fl. 2016).

Forskningskontext, teori och metodologi

Studier om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige har bland annat visat att migranter från afrikanska, asiatiska och latinamerikanska länder upplever svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, att personer med arabisksklingande namn i lägre utsträckning kallas till jobbintervjuer än personer med svensksklingande namn, och att personer med svensksklingande namn har högre inkomst än personer med icke-svensksklingande namn (DO 2012b; DO

2018; Rooth 2002; se också Boréus m.fl., kapitel 9). Studier visar vidare att personer som uppfattas ha ett icke-europeiskt utseende har sämre möjligheter på arbetsmarknaden, att personer med romsk tillhörighet i hög utsträckning möter diskriminering och att afrosvenskar i hög grad upplever arbetsplatstrakasserier (Ahmed 2015; DO 2012a; Joyce 2015; Mångkulturellt centrum 2014; Rooth 2002; se även Lill, kapitel 5). Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) är anmälningar om diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet den vanligaste typen av anmälan, samtidigt som dessa anmälningar ofta rör även andra diskrimineringsgrunder, såsom kön och religion (DO 2018).

Inom arbetslivs- och organisationsforskning har frågor om rekrytering, mångfald och icke-diskriminering varit föremål för stort intresse. Min analys bottenar i feministiska antirasistiska och postkoloniala kritiska förståelser som visar att strävan efter mångfald kan riskera att reproducera snarare än utmana sociala privilegier. I artikeln ”Invandrade kvinnor – vad är ’problemet’?” skriver Wuokko Knocke (1991, 4) att problemdefinitioner ofta speglar ett samhälles maktförhållanden, eftersom ”de politiskt, ekonomiskt och ideologiskt maktgivande skikten” förbehåller sig rätten att definiera problem. När problem istället definieras från marginaliserade gruppers perspektiv blir bilden en annan. Knocke menar att fokus i diskussionen om migranta kvinnor i arbetslivet bör flyttas från ”’invandrarkvinnan som problem’ till en uppmärksamhet på institutionella och strukturella förhållanden som problemalstrande” (Knocke 1991, 12). Paulina de los Reyes (2000, 254) granskar av sådana institutionella och strukturella förhållanden visade att ”kvinnor, invandrare, äldre och personer med funktionsvariation på ett påtagligt hårt sätt upplever arbetslöshet och instabila arbetsvillkor” – trots riktlinjer och lagstiftning om icke-diskriminering på arbetsmarknaden. Under 1990-talet ökade skillnaderna i arbetsvillkor mellan inrikes och utrikes födda arbetare i Sverige, skriver de los Reyes (2000), samtidigt som begreppet ”mångfald” (*diversity*) växte i popularitet som både instrument och mål för integrationen av invandrare i samhälls- och arbetslivet. Enligt de los Reyes motiverades mångfaldsarbete huvudsakligen med ekonomiska skäl och uppfattades som viktigt i en tid då företagens konkurrens om produktkategorier och nya geografiska marknader ökade. Bland svenska företag uppfattades arbete

för mångfald på arbetsplatsen som ett sätt att använda ”olikhet [...] för att öka flexibilitet, effektivitet och lönsamhet” (de los Reyes 2000, 257; jfr Holgersson & Romani, kapitel 11).

Interfems arbete med projektet Rekrytera rätt har å ena sidan en problemformulering som utgår från marginaliserade gruppers perspektiv, som Knocke förespråkade ovan, och å andra sidan drar de fördelar av intresset för mångfaldsarbete bland organisationer och företag. Längre fram i kapitlet återkommer jag till hur Interfem utnyttjar den spänning som finns mellan mångfald som en strategi för att förbättra företagets effektivitet och lönsamhet och mångfald som ett verktyg för att utöva icke-diskriminering och likabehandling på arbetsplatsen.

För att mångfaldsstrategier ska bli framgångsrika är det enligt de los Reyes avgörande att institutionella villkor bereder utrymme för en ”pluralistisk diskussion om mångfald” (de los Reyes 2000, 262). Behovet av att utveckla en variation av mångfaldspraktiker och -diskussioner belyser Joan Acker med begreppet ”ojämlikhetsregimer”. Acker definierar ojämlikhetsregimer som ”löst besläktade praktiker, processer, handlingar och innebörder som resulterar i och upprätthåller ojämlikheter baserade på klass, genus och ras inom enskilda organisationer” (2006, 443). De organisatoriska processer som skapar mönster av ojämlikhet ser olika ut i olika organisationer, men är enligt Acker alltid knutna till ojämlikhet i det omgivande samhällets kultur, historia och politik (se vidare Boréus, Neergaard & Sohl, kapitel 1). Det komplexa samspelet mellan klass, genus, ras och etnicitet¹ inom organisationer är en betydelsefull utgångspunkt för Interfems kritiska förhållningssätt till normer om kompetens och arbete.

Flera studier har undersökt effekter av mångfaldsarbete och hur ojämlikhet reproduceras i organisationer. Sara Ahmed har istället vänt på problematiken och ställt sig frågan vad det innebär att förkroppsliga mångfald. Enligt Ahmed är mångfaldsarbete en sorts godhetens politik som tillåter människor att ”slappna av och känna sig mindre hotade, som om vi redan har löst det, och det inte finns något mer att göra” (Ahmed 2009, 44). Många som arbetar med mångfald i organisationer uttrycker enligt Ahmed allvarlig kritik över hur idén om mångfald används som ett sätt att dölja problem (2009, 44): ”Det betyder att alla är olika men

lika och det är så trevligt och mysigt och det får oss att känna oss goda [...] trots att vi inte ens är i närheten av lösningen.”

Med tanke på att mångfaldsarbete idag är ett mycket populärt och utbrext verktyg för styrning på arbetsplatser presenterar Ahmed en viktig insikt när hon synliggör riskerna med att mångfaldspolitik kan börja handla om att skapa den rätta bilden av en organisation. Exempelvis kan företag eller organisationer vilja presentera sig som en plats där olikheter välkomnas, som en ”glad plats”, vilket enligt Ahmed innebär att mångfaldsarbete tillåter organisationer och företag att positionera sig på en marknad där arbete för mångfald är en konkurrensfördel. När mångfaldspolitik börjar handla om att skapa den rätta bilden av en organisation riskerar ordet ”mångfald” att dölja rasism: ”Att förkroppsliga mångfald”, skriver Ahmed, ”är att spela deras spel” (2009, 51), vilket innebär att förbjudas att tala om rasism. I sådana lägen blir mångfald en fråga om att ”förändra uppfattningar om vithet snarare än att förändra vitheten i organisationen” (Ahmed 2009, 45). Därför betonar Ahmed den paradoxala nödvändigheten av att ”vara dålig på att förkroppsliga mångfald” (2009, 51).

Dessa och liknande problem omkring mångfaldsarbete förhåller sig Interfem till i sitt arbete mot diskriminering. I sitt arbete har de bland annat utvecklat en förståelse av kompetens som genomsyrat av institutionellt och historiskt förankrade vanor. Denna förståelse ligger också till grund för deras ambition att kringgå sådana vanor genom att betona vikten av att knyta definitionen av kompetens till arbetsuppgiftens karaktär och typ av organisation.

Inom den vetenskapliga debatten om icke-diskriminering och mångfald på arbetsplatser och i organisationer bidrar feministiska postkoloniala och antirasistiska forskare med viktiga insikter i hur kompetens konstrueras, hur likhet reproduceras (Essed 2004) och hur olikhet exkluderas (Bell & Nkomo 2001). Dessa forskare visar hur homogenitet upprätthålls i organisationer genom normativa föreställningar om genus, ras, etnicitet och sexualitet, liksom genom att dessa kategorier förstås som åtskilda. Med följande ord belyser Essed vad detta innebär för kvinnor och personer som blir rasifierade (2004, 118–119):

En policy om positiv särbehandling [*preferential treatment*] förändrar inte det faktum att arbetsgivare initialt väger individuella kvinnors och rasifierade personers kvaliteter mot två typer av ramverk: en förgivet-tagen preferens för vithet och maskulinitet samt rådande stereotyper om etnicitet och genus. Med andra ord: som kvinna eller som rasifierad konkurrerar en inte endast med övriga sökande, en måste också bevisa sitt värde i ljuset av en dominerande negativ bild av den grupp en tillhör!

Mångfaldsarbete kan fungera som en positioneringsstrategi på en lokal eller global marknad, samtidigt som de ojämlikhetsregimer som råder i det omgivande samhällets politik, historia och kultur fortsätter att återskapas i organisationen. På så vis kan en målsättning att skapa mångfald dölja rasism på arbetsplatsen, befästa sociala hierarkier och upprätthålla gränser mellan ”oss” och ”dem”.

I alla typer av rekryteringsprocesser upptar identitet en central plats, i synnerhet vid rekryteringar med mångfaldsambitioner. Identitetskategorier upprätthålls genom vanligt förekommande och samhälleligt sanktionerade praktiker, det vill säga genom sociala förväntningar på allmänt accepterade och godkända beteenden, vilket i sin tur bidrar till att återskapa hegemoniska normer. Ett exempel på en sådant allmänt accepterad praktik i Sverige är att kvinnligt identifierade personer kan bära klänning eller kjol utan negativ påföljd. Manligt identifierade personer som bär liknande plagg behöver dock en förklarande omständighet, till exempel grundad i religiös eller etnisk tillhörighet, för att inte uppfattas som avvikande och riskera att utsättas för diskriminering. Samtidigt möter också personer som bär sådana plagg av religiösa eller etniska skäl ofta diskriminering. På liknande sätt kan även icke-binära personer som bär klänning eller kjol möta diskriminering. Dessa typer av diskriminering är då grundade i styrande normer om såväl genus (binärt genus liksom föreställningar om manlighet och kvinnlighet) som svensk kultur – om hur ”vi”, det vill säga svenska män/kvinnor, förväntas vara klädda, göra och vara.

Jag är intresserad av att undersöka vilka motståndstaktiker som utvecklas i mötet med sådana sociala och kulturella förväntningar, mot bakgrund av en mer övergripande ambition att studera möjligheter och villkor för motstånd och förändring (Liinason & Sasunkevich

2018). I kapitlet kommer jag att undersöka hur Interfems respons på diskriminering på arbetsmarknaden skapar utrymme för förhandling genom taktiska manövrar som underminerar, förändrar eller förskjuter den dominanta logiken (Lugones 2003) samt hur Interfems modell för icke-diskriminerande, kompetensbaserad rekrytering kan påverka de villkor som får förändring att framstå som omöjlig till att bli något möjligt (Kapoor 2004). Jag menar att Interfem uppmärksammar komplexa sociala och politiska fenomen som inte enbart gäller organisationer utan berör villkoren för demokratiskt deltagande på en bredare social arena.

Utifrån denna utgångspunkt kommer jag att belysa tre sätt på vilka Interfem gör taktiskt motstånd mot diskriminering på arbetsmarknaden. Taktiker är rörliga former av motstånd som opererar på ett fält och under omständigheter som de inte själva har skapat (de Certeau 1988). Med inspiration från Gayatri Chakravorty Spivak framhåller Ilan Kapoor att taktiska förhandlingar ”från insidan” handlar om att envist söka förändra ”omöjlighetsvillkor till möjlighetsvillkor” (2004, 640). Enligt Lugones är sådana typer av motstånd ett svar, ett ”tankeväckande, ofta komplext, slingrande, insiktsfullt svar, med insikt om själva den komplexitet som finns hos de strukturer som motståndet utövas mot” (2003, 29). I slutet av kapitlet belyser jag några problem som sådana taktiska former av motstånd kan föra med sig, utifrån iakttagelsen att en nyliberal diskurs om en ”förlösande kapitalism” (Bernstein 2014) idag har vunnit popularitet på en global arena där företag och finansärer bokstavligen investerar i mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald.

Metod och material

Den feministiska och antirasistiska tankesmedjan och resurscentret Interfem grundades 2007 som en reaktion på att det saknades forum som utgick från både feministiska och antirasistiska erfarenheter. Interfems verksamhet utgår från en intersektionell förståelse av makt och syftar till att utveckla strategier och metoder som ”minskar rasism och sexism och stärker kvinnor och transpersoner som blir rasifierade” (Interfem u.å.). Alla som driver och genomför projekt inom Interfem är själva kvinnor och transpersoner som blir rasifierade, det vill säga

”riskerar att bli/eller blir utsatta för rasism på grund av hudfärg, kultur, religion och/eller etnicitet” (Interfem u.å.). Idag finns medlemsgrupper för Interfem i Stockholm, Göteborg och Malmö. Sedan starten har Interfem fungerat som en mötesplats för sina medlemmar, anordnat utbildningar och genomfört en rad projekt, till exempel Rekrytera rätt.

I det här kapitlet undersöker jag projektet Rekrytera rätt utifrån en analys av vad Interfem anser utgör problemet i rekryteringsprocesser och hur de anser att organisationer kan främja likabehandling och icke-diskriminering i rekryteringsprocesser. Jag vill bidra med en fördjupad analys av hur intersektionella perspektiv och systematiska förståelser av makt kan tas i anspråk för att förstå och bemöta ojämlikhet inom arbetsorganisationer. Vidare avser jag att synliggöra betydelsen av olika typer av ideell organisering eller gräsrotsmobilisering i ett sådant arbete, med förankring i postkolonial, antirasistisk och feministisk forskning om likabehandling och mångfald som belyser att mångfalds- och diversifieringsprojekt riskerar att reproducera och upprätthålla ojämlikhet om inte flerdimensionella perspektiv beaktas.

Åren 2012–2014 följde jag och min kollega Marta Cuesta sju feministiska gräsrotsgrupper i Sverige. Vi genomförde intervjuer och fokusgruppsamtal med medlemmar av grupperna samt deltagande observationer vid workshopar, evenemang, möten och festivaler som grupperna arrangerade. Intervjuerna varade mellan en och två timmar, fokusgruppsamtalen cirka två–tre timmar och fältarbetet från cirka två timmar upp till hela dagar.

Under fältarbetet var vi intresserade av att undersöka gräsrotsfeminism som en pluralistisk, mikropolitisk praktik med utgångspunkt i vardagserfarenheter (Motta 2017). Vi fann att de feministiska aktivister och grupper som vi samarbetade med under projektets gång mobiliserade ett självmedvetet agentskap och utvecklade en typ av motståndsmedvetenhet som utmanade makt genom ett synliggörande av olika slags gränser – sociala, politiska, geografiska och kunskapsmässiga (Liinason & Cuesta 2016; Sandoval 2000).

De flesta av grupperna var baserade i Malmö, Göteborg och Stockholm, där flertalet forskningsdeltagare också bodde. Med förankring i feministisk metodologi använder jag beteckningen ”forskningsdeltagare” istället för ”informanter” för att synliggöra att relationen mellan

forskare och forskningsdeltagare är ömsesidig och präglas av utbyte, vilket har betydelse för materialinsamlingen och analysen (se Liinason & Cuesta 2014). De flesta av forskningsdeltagarna var mellan 20 och 30 år. De hade olika etnisk och nationell bakgrund och olika sexuella identiteter. Många studerade eller hade studerat vid universitet. När jag under fältarbetet följde deras aktiviteter och lyssnade till deras reflektioner om feminism utvecklade jag en djup respekt för deras kamp, kunskaper och mod.

Min medverkan i grupperna präglades av omväxlande innanför- och utanförpositioner: som vit svenskfödd cisperson betraktades jag med skepsis av migranta och rasifierade kvinnor och transpersoner, samtidigt som de såg mig som en allierad i kampen på grund av mina erfarenheter som kvinna och feminist. Dessa två positioner präglade mina perspektiv under fältarbetet och analysen. Å ena sidan upplevde jag respekt och starka känslor av empati inför deras arbete. Å andra sidan slets jag mellan olika identiteter, mest tydligt när forskningsdeltagarna gav uttryck för kritik mot feministiska akademiker. Dessa komplexa positioner både villkorade och möjliggjorde mitt och min medforskares deltagande i grupperna, vilket vi diskuterade i en artikel som publicerades i den portugisiska tidskriften *Ex aequo* (Liinason & Cuesta 2014). Vi skrev även en gemensam bok baserad på fältarbetet, *Hoppets politik. Feministisk aktivism i Sverige idag* (2016).

Ur denna större etnografiska studie analyserar jag i detta kapitel material som berör Interfem samt projektet och metoden Rekrytera rätt: intervjuer, fokusgruppsamtal, fältanteckningar förda under eller efter medverkan i utbildningar, workshoppar och möten samt utdrag ur boken *Rekrytera rätt!* utgiven av Interfem 2013.

Infiltration och motstånd

Jag uppmärksammar i det följande de motståndstaktiker som utvecklas i mötet med de disciplinerande och normaliserande förväntningar som skapas och reproduceras i organisationer. Interfem strävar efter att förändra omöjlighetsvillkor till möjlighetsvillkor genom en slags infiltration, en ”förhandling från insidan”, och jag betraktar det som en subversiv och potentiellt framgångsrik motståndstaktik (Kapoor 2004).

Många associerar infiltration med legenden om den trojanska hästen. Antonio Gramsci (2007) talade om infiltration som ett ställningskrig, en indirekt, lågmäld och utspridd verksamhet. Genom en kollektiv och anonym rörelse, skriver Gramsci, kan en sådan infiltrationstaktik på ett vardagligt sätt sprida en ny definition eller förståelse av verkligheten och på så vis åstadkomma social förändring (Gavroche 2018). Vissa kommentatorer menar att Gramsci baserade sin idé om ställningskriget på Trotskij's teori om den permanenta revolutionen (Trotskij 1929), se till exempel "Permanent Revolution and the War of Position: the Theory of Revolution in Gramsci and Trotsky" (*Left Voice* 2009).

Jag förstår Interfems infiltration som en typ av förhandling från insidan. "Insidan" betecknar här en plats inom ramen för samhällets institutioner och inkluderar olika praktiker och subjekspositioner, allt från informella kulturella traditioner och vanor till formaliserade statliga regler såsom lagar och förordningar, liksom subjekspositioner som "svensk", vit, sekulär kristen utan migrationserfarenhet. "Utsidan" betecknar en plats utanför dessa samhälleliga institutioner och etablerade eller förväntade positioner. Enligt Imogen Tyler (2013) är utsidan platsen för det socialt utstötta. Den befolkas av grupper som inte uppfattas som en del av det svenska samhället, såsom muslimer, personer som blir rasifierade som svarta eller färgade, asylsökande i tillfälliga boenden, flyktingar som ska utvisas och andra grupper som diskrimineras i mötet med, eller helt utesluts från, arbets- och bostadsmarknaden och andra samhällsinstitutioner (Bialasiewicz 2017). Denna utstötning gör det möjligt för ett samhälle att upprätthålla en bild av sig självt som en förebild inom områden som jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Insidan och utsidan är inte statiska och långt ifrån enhetliga. Det finns praktiker, kroppar och aktiviteter som pendlar mellan insidan och utsidan, som befinner sig i ett mellanrum däremellan, eller som i vissa avseenden ingår i det som uppfattas som insidan men i andra avseenden hamnar på utsidan. Gränsen mellan utsida och insida är i ständig förändring och präglas även av lokal förankring. Men denna grova uppdelning hjälper mig att förklara Interfems infiltrering från insidan. Jag menar att de i sin taktiska förhandling från insidan tar avstamp i den vedertagna bilden av att Sverige är bra på jämställdhet, mångfald och likabehandling. Genom sina erfarenheter, sina kunskaper och sin

kroppsliga närvaro som rasifierade kvinnor och transpersoner synliggör de att den tystnad som i Sverige omger genus-, rasifieringsprocesser och migrationserfarenheter, och det hierarkiska skillnadsskapande som präglar dem, innebär att vissa kroppar och subjekt ("vi") ges tillträde till samhällets insida medan andra – de socialt utstötta, de som inte är en del av det svenska samhället ("de") – placeras utanför (Mählck 2012).

När jag beskriver Interfems arbete som en infiltration menar jag inte i första hand att de utgår från vedertagna svenska föreställningar om jämställdhet, mångfald och likabehandling och kritiserar dem. Istället menar jag att de vill visa att vi kan förverkliga dessa kärnvärden mer konsekvent och långtgående om vi förändrar vår förståelse av vad som är problemet och vad som behöver göras.

Ett av Interfems slagord är "Ta makt i vita rum". Det ger uttryck för en taktik som går ut på att personer som blir rasifierade bör vistas på olika platser, exempelvis på olika platser i stadsrummet, men också i institutioner där närvaron av rasifierade personer är låg, såsom skolor, universitet och bibliotek; och i mediala utrymmen som radio och press; och i civilsamhället, i den feministiska eller antirasistiska rörelsen, i syfte att öka känslan av trygghet för rasifierade personer, skapa gemenskap och bidra till att förändra dessa platser. En medlem i Interfem beskrev målet med denna taktik på följande sätt:

Rummet är föränderligt, makten är föränderlig, och det är en process som vi skapar hela tiden. Därför måste vi, rasifierade kvinnor och transpersoner, finna oss på platser där vi syns, där personer som blir rasifierade – men också vita personer – ser oss som en kraft och som kompetenta personer som kan förändra. (Fältanteckningar)

Med taktiken "Ta makt i vita rum" utnyttjar Interfem å ena sidan de identitetskategorier som existerar (exempelvis kön, ras, etnicitet och genus) och de möjligheter att bygga allianser som dessa kategorier ger. Å andra sidan utmanar de innebörden av dessa kategorier genom att lägga vikt vid att ta plats i staden, inom institutioner, i samhället, beskriver de motstånd i spatiala termer och betonar förändring som en kollektiv och rumslig process. Ett rum där Interfem har strävat efter att ta makt och förändra genom sin kunskap och kroppsliga närvaro är skolan: de har

anordnat workshoppar om att agera antirasistiskt på högstadieskolor. Ett rum som Interfem redan har förändrat är den svenska feministiska rörelsen (Liinason & Cuesta 2016).

Interfems taktik har potential att utmana vithetsprivilegier, men kan samtidigt riskera att förstärka den pågående varufieringen av identiteter och därmed upprätthålla hegemonisk vithet. Enligt Beverley Skeggs (2014) har alla aspekter av våra liv idag öppnats upp för att kapitaliseras och varufieras, det vill säga laddas med värde och bli en tillgång i utbyten av olika slag. Exempelvis kan kapitalister mobilisera genus och ras ”för att maximera sin makt och profit [...] [och på] samma sätt har könsarbetsdelningen utnyttjats för att sänka lönen för alla arbetare” (2014, 9). Mot den bakgrunden är Interfems ambition att synliggöra identitet inte oproblematiserad (Bell 1999, 7). Som bland annat Lisa Duggans (2003) begrepp ”homonormativitet” belyser har kommersiella krafter laddat icke-normativa identiteter såsom LHBTQI och även rasifierade personer och kvinnor med specifika värden – antingen genom att konstruera dessa identiteter som en produkt i sig själva eller genom att knyta dem till chika och trendiga livsstilsval som finns att köpa. Samtidigt möter personer som tillhör dessa grupper på många håll statligt sanktionerad repression och exkludering (Skover & Testy 2002). När kvinnor, icke-heterosexuella och rasifierade personer tilltalas som konsument istället för politiska subjekt upprätthålls sociala hierarkier och normativa institutioner som heteronormativitet, hegemonisk vithet och sexism genom avpolitiserade, privatiserade kulturer som är förankrade i konsumtion (Duggan 2003). Taktiken ”Ta makt i vita rum” måste alltså kopplas till ett kritiskt ramverk där man inte enbart strävar efter att synliggöra identiteter utan också efter att sprida kunskap om och problematisera föreställningar om identitet (Bell 1999).

Interfem har anlitats för att hålla utbildningar för ideella organisationer som Göteborgs rättighetscenter och Antidiskrimineringsbyrån Helsingborg, men även för organisationer och företag som samarbetar med nätverk för det privata näringslivet, högskolesektorn och kommunala aktörer. Ett exempel på en organisation som i samarbete med Malmö stad har anlitat Interfem är Mine, en organisation som bildades 2003 av representanter från det skånska näringslivet i samarbete med Malmö stad, Malmö högskola och Malmö FF (Mine u.å).

Interfem kallar sig en tankesmedja och ett resurscenter och kan ses som en ny typ av entreprenöriell aktör som har vuxit fram som en mix mellan den sociala rörelsens gräsrotsengagemang och det privata näringslivets konsultfirma. Som en effekt av nyliberala förändringar i relationen mellan staten och civilsamhället förväntas civilsamhällesorganisationer i allt högre utsträckning bära samhällets kärnvärden och fungera som en social resurs, stärka demokratin och lokala gemenskaper i samarbete med kommuner och lokala företag (McIlwane 2009; Newman 2012). När civilsamhällesaktörer förväntas verkställa politiska beslut och söka projektfinansiering från staten och privata sponsorer luckras gränserna upp mellan den sociala rörelsens ideella sektor, näringslivets företag och politikens organisationer, med en komplex interaktion som resultat. Projektet Rekrytera rätt finansieras av statliga Allmänna arvsfonden och utbildningarna genomförs i samarbete med de kommuner, ideella föreningar eller företagare som anmäler sig till dem. Interfems medarbetare bär upp lön för att genomföra Rekrytera rätt och är ett slags professionella gräsrotsaktivister, finansierade av staten.

Sådana motsägelser präglar idag aktörer i civilsamhället, som är engagerade i social förändring och finansieras av staten eller privata stiftelser samtidigt som deras verksamhet till stor del bärs upp av frivilligarbetare som i en traditionell social rörelse. Medan vissa forskare har betonat att professionaliseringen av sociala rörelser är en viktig del i att skapa jämlika villkor för personer som tillhör grupper som har blivit motarbetade eller diskriminerade på arbetsmarknaden, såsom kvinnor, rasifierade och transpersoner (Guenther 2011) har andra påpekat att professionaliseringen väcker kritiska frågor om hur radikala civilsamhällets aktörer kan vara (Bernal & Grewal 2014; Grewal 2005). Ytterligare andra forskare har ifrågasatt den dikotomi som har uppstått mellan ”professionell” och ”passionerad” aktivism (Roy 2011). Här finns inga enkla svar, och inom dessa röriga ekonomiska och politiska relationer kan Interfem tvingas förhandla med sig själv om sina visioner, mål och praktiker.

Feministiska forskare är oeniga om huruvida ideella organisationer kan vara autonoma i förhållande till staters eller finansiärs intressen (Fraser 2009, 2013; McRobbie 2009; Walby 2005). Jag förstår feministiska, antirasistiska och transaktivistiska grupper och organisationer

som heterogena och mångfacetterade aktörer (Roy 2015) och försöker fånga deras ambivalenta interaktioner. Jag är enig med Srila Roy, som påminner om feministiska politiska identiteters långa och sammansatta historia och betonar betydelsen av att ifrågasätta den polarisering som följer av strävan efter att skapa autonoma eller autentiska ”renodlade och polariserade politiska kategorier” (2011, 599; John 2009).

Med hänsyn till den komplexa relationen mellan ideella organisationer och staters eller finansärers intressen är idén om infiltration som motstånd särskilt relevant eftersom den belyser de möjligheter att protestera och åstadkomma förändring som finns i vardagliga, byråkratiska och formella sammanhang (de Certeau 1988). Jag betraktar motstånd som ett föränderligt, taktiskt och insatt svar på relationer av dominans. För de som saknar resurser att förändra strukturer erbjuder ett sådant taktiskt motstånd en möjlighet att utnyttja öppningar och svagheter i den dominanta logiken och vända dem till sin fördel (Lugones 2003; de Certeau 1988).

Interfem skapar ett diskursivt utrymme i en annars ganska kompakt diskurs om mångfald, vilket ger dem möjlighet att utnyttja glapp och svagheter i mångfaldsarbetets vedertagna logik och uppmanar oss att gå bortom etablerade förståelser av identiteter och maktordningar. Liksom Judith Butler (2105) anser jag att det är viktigt att undersöka villkoren för sådana expansiva former av motstånd, som utmanar idén om uniforma rättigheter, och uppmanar oss att istället ställa krav på utvecklandet av mångfacetterade och varierade – pluralistiska – rättigheter.

Tre dimensioner av infiltration som taktik

När Interfem utgår ifrån ett vedertaget begrepp som ”mångfald” befinner de sig på insidan av en etablerad diskurs på svenska arbetsplatser. De använder den ömsesidiga förståelsen och förväntan på likhet (att uppfylla normen) som finns på insidan, för att utveckla eller rentav förändra ”mångfald” som begrepp och praktik och för att få till stånd ett bättre och mer konsekvent genomfört mångfaldsarbete. Med taktiska förhandlingar utmanar de tre typer av diskriminering i rekryteringsprocesser:

- systemiska, det vill säga processer av inkludering och exkludering som är kopplade till allmänna föreställningar i samhället,
- institutionella, det vill säga genom antaganden om likabehandling och neutralitet som leder till diskriminering i rekryteringsprocesser,
- rumsliga, det vill säga logiker och praktiker som skapar och upprätthåller spatiala relationer (exempelvis var något är beläget, hur en får tillträde, men även hur social dominans kan leda till att vissa rum blir exklusiva/exkluderande).

Utmaning av systemisk diskriminering

Tillsammans med 11 andra deltagare, befinner jag mig på Göteborgs rättighetscenter för att delta i Interfems utbildning Rekrytera rätt. Liksom jag, är övriga kursdeltagare till största delen vita, yrkesverksamma kvinnor. Många är personal- eller jämställdhetsansvariga. Några är egenföretagare och flera kommer från ideella organisationer. Efter en presentationsrunda inleder Interfems utbildare Jonna genom att ställa frågan "Vad är kompetens?" Efter en kort introduktion och diskussion delas vi in i smågrupper där vi i 15 minuter får diskutera med varandra hur vi förstår begreppet kompetens och social kompetens. Tillbaka i helgruppen delar alla med sig av det som kom fram i diskussionerna. En deltagare säger att kompetens är "ett begrepp som innehåller många delar. Erfarenhet, formell kunskap, färdigheter, förmågor, användbarhet. Social kompetens ingår i kompetens." I sin respons på våra reflektioner belyser Jonna de antaganden som ligger till grund för många av de förståelser som presenterats. Hon säger: "Social kompetens är lika med likhet, att passa in i gruppen. Social kompetens handlar om att anpassa sig till normen 'svenskhet'. En muslimsk kvinna får vara med, om hon inte bär slöja. Kompetens handlar då om att likna varandra." Jonna betonar några viktiga skillnader mellan kompetens och social kompetens. Hon framhåller att social kompetens är kontextberoende. En deltagare skjuter in: "Men om vi tänker på organisationen som socialt kompetent, det vill säga, om organisationen består av en mångfald. En sådan organisation har en vidare syn och behöver inte lägga kravet på arbetsplatsen." I sitt svar menar Jonna att "Vissa arbetsuppgifter kräver en social kompetens. Till exempel läkare. I så fall måste en definiera

det i förhållande till arbetsuppgifterna.” En annan deltagare frågar: ”Men behövs inte social kompetens i alla jobb?”, varpå Jonna svarar: ”På vissa jobb sysslar en med att arkivera saker i datorn, och då behövs social kompetens framför allt i fikaummet.” Social kompetens, enligt Interfems utbildare, är inte objektivt utan relaterat till den svenska kulturella koden. Därför, betonar hon, är det av yttersta vikt att definiera vad social kompetens betyder i respektive organisation och för respektive arbetsuppgift. (Fältanteckningar)

I Sverige idag är icke-diskriminering vid rekryteringsprocesser både en laglig skyldighet och en kulturell norm. Det utbredda intresset för mångfaldsarbete i organisationer är en öppning i strukturen som Interfem kan utnyttja för att utöva motstånd mot diskriminering genom att anordna kurser i icke-diskriminerande rekrytering, och Interfems utbildning och metod rönt stort intresse från deltagare som ville rekrytera ”andra” målgrupper, som en av de medverkande, en vit kvinna i femtioårsåldern, sade.

Uppfattningar om rekrytering påverkas av föreställningar om kompetens och arbete i förhållande till kön, sexualitet, etnicitet och rasifieringsprocesser. Sådana föreställningar kom till uttryck när deltagarna talade om att organisationer som representerar mångfald är ”socialt kompetenta” organisationer och att social kompetens är viktigt i ”alla jobb”. I det följande kommer jag att göra en närläsning av mina iakttagelser på kursen för att illustrera hur Interfems utbildare steg för steg skapar ett utrymme i diskursen, en plats från vilken hon kan belysa att social kompetens inte är något universellt utan knutet till den dominerande kulturella kod som råder på arbetsplatsen och till allmänna föreställningar i samhället.

Interfems utbildare gav kursdeltagarna ett visst motstånd genom att ifrågasätta deras förgivettaganden och utmana deras antaganden om mångfald och identitet. Hon visade att sociala, kulturella och juridiska normer samverkar med varandra och att de är mångfacetterade (”En muslimsk kvinna får vara med, om hon inte bär slöja”). Hon lyfte fram skillnader mellan olika situationer och visade på så sätt att normer inte är absoluta (”Vissa arbetsuppgifter kräver en social kompetens. Till exempel läkare. I så fall måste en definiera det i förhållande till

arbetsuppgifterna” och ”På vissa jobb sysslar en med att arkivera saker i datorn, och då behövs social kompetens framför allt i fikarummet”). Med små förskjutningar skapade Jonna ett diskursivt utrymme där hon kunde prata med deltagarna om mångfald ur en annan synvinkel än den där ”andra” förväntas representera mångfald i organisationen. Från denna startpunkt kunde hon belysa att vardagspraktiker präglas av ett komplext och rörligt samspel mellan olika normer – kulturella, sociala, juridiska – som har olika innebörd beroende på sammanhanget (exempelvis en undervisningssituation, en hälsoundersökning eller dokumentarkivering) och var de uttrycks (till exempel i entrén på väg in till arbetsplatsen, i lärosalen, i undersökningsrummet eller i fikarummet).

Jonna betonade även vikten av att definiera vad kompetens innebär inom en viss organisation och för en viss arbetsuppgift. På så vis ifrågasatte hon etablerade uppfattningar om att icke-diskriminerande rekrytering är något allmängiltigt, universellt. Genom att synliggöra det komplexa samspelet mellan olika normer och visa att normer på specifika sätt påverkar sociala sammanhang och platser/rum, kan Interfem introducera ett alternativ till den diskurs som ser mångfaldsarbete och en image om mångfald som ett sätt att öka företagets lönsamhet (Ahmed 2009; de los Reyes 2000). Interfem visar att rekryteringsprocesser influeras av återkommande och löst sammanhängande processer av inkludering och exkludering (Acker 2006) och de underminerar föreställningen att mångfaldsarbete är en fråga om inkludering och acceptans för olikheter. Därmed kan de utvidga förståelsen av vad mångfald betyder i olika organisationer.

Samtidigt framstår det som om arbetsplatserna i Interfems modell existerar i ett slags socialt tomrum. Enligt Joan Acker (2006) har ojämlikhet i organisationer alltid ett samband med ojämlikhet i det omgivande samhällets kultur, historia och politik. Interfems likabehandlingsarbete skulle kunna bli mer kraftfullt om de på ett mer genomarbetat sätt tog hänsyn till kontextens betydelse (landet, regionen, staden) och utforskade hur det omgivande samhället påverkar hur organisationer tolkar kompetens.

Utmaning av institutionell diskriminering

Med *Rekrytera rätt* utövar Interfem även motstånd mot institutionella former av diskriminering, sådana som reproduceras i administrativa och byråkratiska processer.

I boken *Rekrytera rätt!* står att läsa (Interfem 2013, 22):

Ett icke-diskriminerande perspektiv på rekrytering innebär [...] en rekrytering som bedömer de sökandes kompetens utan hänsyn till faktorer som kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, etnisk tillhörighet, funktionalitet eller sexualitet och som samtidigt anpassas för att alla sökande ska kunna delta i rekryteringen och bli påtänkta för tjänsten på samma villkor.

Vid utbildningstillfället betonade Jonna att likabehandling enligt Interfem inte betyder att alla ska behandlas ”lika” utan att ”alla ska behandlas utifrån sina förutsättningar. Beteenden tolkas olika beroende på vem som uppvisar dem” (fältanteckningar). Det innebär att ingen grupp ska missgynnas, vilket i sin tur förutsätter ett intersektionellt perspektiv och en medvetenhet om maktstrukturer (Interfem 2013). Genom att utnyttja tvetydigheten hos ordet ”lika” betonade Interfem vikten av att ta hänsyn till olikheter för att ge sökande möjlighet att delta på lika villkor – ”likabehandling” betyder inte ”samma behandling”. Om en rullstolsburen person söker ett jobb bör arbetsgivaren förbättra tillgängligheten så att hen kan delta på lika villkor, i rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen. Om en icke-svensktalande person söker ett jobb där kunskaper i svenska inte är avgörande kan anställningsintervjun genomföras på ett språk som både den sökande och rekryteraren behärskar. På så sätt rubbar Interfem etablerade idéer om vad neutralitet innebär i rekryteringsprocesser, och de gör det genom att först hänvisa till neutralitet (”en rekrytering som bedömer de sökandes kompetens utan hänsyn till faktorer som kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, etnisk tillhörighet, funktionalitet eller sexualitet”, Interfem 2013, 22), och därefter betona vikten av ett intersektionellt och maktkritiskt perspektiv (”som samtidigt anpassas för att alla sökande ska kunna delta i rekryteringen [...] på samma villkor”, Interfem 2013, 22). Genom att ansluta sig till,

men stegvis förskjuta, etablerade förståelser av likabehandling utnyttjar Interfem taktiskt sin position på insidan för att öka medvetenheten om maktstrukturer, synliggöra hur reproduktionen av ojämlikheter kan brytas och skapa bättre förutsättningar för intersektionalitet.

Interfems uppfattning om kompetens bortom kön, religion, etnicitet, rasifieringsprocesser och så vidare väcker dock frågan om de bär på en föreställning om en ”ren” kompetens, som en form av universal-kompetens, där vi förväntas ha kunskaper och färdigheter oberoende av vilka vi är. En sådan idé kan vara problematisk om den bottnar i en föreställning om en universell individ och en idé om att kompetens skulle vara oberoende av den som utför arbetsuppgiften och utgår från ett antagande om universalitet, snarare än att utveckla en mer heterogen förståelse av kompetens, med utrymme för de kunskaper och färdigheter som vi har tillägnat oss som ett resultat av vilka vi är (Acker 2006).

Utmaning av rumslig diskriminering

Interfem synliggör dominans som en rumslig form av makt och utmanar rumsliga former av diskriminering. Idén om rumsliga former av dominans och motstånd bottnar i en förståelse av rum och platser som sociospatiala konstruktioner: rum präglas inte endast av de fysiska föremål som finns i eller i anslutning till rummet eller av var rummet är beläget, utan också av sociala och kulturella relationer som är förankrade i institutionella praktiker och historiskt etablerade vanor. Alla yrken, liksom de olika utrymmen som dessa yrkesgrupper befolkar (fikarummet, arbetsrummet, mötesrummet) bär på historiskt förankrade föreställningar om genus, kön, etnicitet, rasifieringsprocesser och så vidare. Eftersom de legitimeras på en kollektiv nivå genom vardagliga upprepningar måste även dessa föreställningar förändras på ett kollektivt plan. I artikeln ”A phenomenology of whiteness” undersöker Sara Ahmed hur rum (*spaces*) formar sig efter de kroppar som befolkar dem eller tar dem i anspråk (2007, 157):

När vi beskriver institutioner som ”vita” (institutionell vithet) pekar vi på hur institutionella rum formas av sin närhet till vissa kroppar och inte andra: vita kroppar samlas och hänger samman och formar

sådana rums gränser [*edges*]. När jag går in på universitetsmöten är det just det jag möter. Ibland vänjer jag mig vid det. Till en konferens som vi anordnar anländer fyra svarta feminister, och det råkar bli så att alla kommer in i rummet samtidigt. [...] Någon säger: ”Det är som att gå in i ett hav av vithet.”

Att utöva ett taktiskt motstånd innebär att utmana, underminera, förskjuta eller försvaga de dominanta normer (juridiska, sociala, kulturella, spatiala) som styr, begränsar eller utesluter en. María Lugones (2003) använder kartan som metafor för att illustrera rumslig dominans. Kartor, skriver hon, upprättas av personer som innehar överordnade positioner. Inom och gentemot denna rumsliga dominans kan en utöva motstånd genom att gå, springa, infiltrera eller göra intrång, men en är alltid kvar inom samma dominansstruktur, i likhet med den som navigerar efter en karta. Ett exempel på sådant motstånd är Interfems taktik ”Ta makt i vita rum”, som går ut på att förändra ett rum – till exempel en plats i staden där nynazister rör sig – från otryggt till mer tryggt genom en närvaro av kvinnor och transpersoner som blir rasifierade. Sådana motståndshandlingar uttrycker ett på samma gång rumsligt och kroppsligt motstånd mot försök att kontrollera det offentliga rummet, och inleder förhandlingar om vem som har rätt att vistas på vilka platser (Cuesta & Mulinari 2018).

Sammanfattande diskussion

I det här kapitlet har jag undersökt hur Interfems motstånd mot reproduktionen av ojämlikhet i organisationer taktiskt utnyttjar svagheter i etablerade förståelser. Istället för att kritisera eller ifrågasätta antaganden som upprätthåller ojämlikhet luckrar Interfem upp och förskjuter dem. Det gör de genom att synliggöra att social kompetens inte är ett objektivt begrepp utan historiskt och kontextuellt förankrat, genom att framhålla att likabehandling inte är detsamma som neutralitet och genom att visa att institutionella och historiskt förankrade vanor har genererat rumsliga former av makt – vilket i sin tur innebär att förändring också behöver äga rum på ett rumsligt, kollektivt plan.

Genom att utöva taktiskt motstånd öppnar Interfem upp ett utrymme för förhandlingar om förgivettaganden som existerar inom en etablerad diskurs om mångfald. Jag har identifierat tre typer av diskriminering och marginalisering som Interfem utmanar från insidan:

- systemisk diskriminering, genom att visa att kompetens är genom-syrat av normer som samverkar med varandra i återkommande och löst sammanhängande processer av inkludering och exkludering,
- institutionell diskriminering, huvudsakligen genom att ifrågasätta antaganden om likabehandling och neutralitet samt genom att synliggöra hur institutionellt och historiskt förankrade föreställningar om genus, kön, etnicitet och rasifieringsprocesser legitimeras på en kollektiv nivå genom vardagliga upprepningar, vanor, samt att en förändring av dessa föreställningar också måste äga rum på ett kollektivt plan,
- rumslig diskriminering, genom att visa hur dominansförhållanden sätter sin prägel på de rum som olika kroppar tar i anspråk, samtidigt som olika kroppars potential att ta ett rum i anspråk präglas av rummets konstitution, socialt, kulturellt och spatialt.

Under kapitlets gång har jag pekat på några spänningar som framträder i Interfems arbete och lyft fram att deras taktik och slagord ”Ta makt i vita rum” riskerar att bidra till en varufiering och kommersialisering av identiteter. Jag poängterade vikten av att ett sådant identitetskritiskt projekt också inriktas på att problematisera föreställningar om identitet (Bell 1999; Duggan 2003). Interfems likabehandlingsarbete i organisationer skulle kunna bli mer kraftfullt om de tog hänsyn till ojämlikheter i det omgivande samhällets kultur, historia och politik. Medan Interfem betonar att social kompetens inte är något objektivet begrepp utan knutet till en svensk kulturell kod ger de få och relativt utvecklade exempel på hur denna kulturella kod bidrar till att skapa och upprätthålla ojämlikhet; mer utvecklade tankar hade kunnat ge viktiga insikter om hur ojämlikhet reproduceras i – och utanför – organisationer.

Vidare påpekade jag att även om Interfems syn på likabehandling syftar till att sprida ett intersektionellt och maktkritiskt perspektiv tycks deras idé om kompetens bortom kön, genus, etnicitet och rasi-

fieringsprocesser bära på en föreställning om en ”ren” kompetens, att vi förväntas ha kunskaper och färdigheter oberoende av vilka vi är, som en form av universalkompetens. Ett sådant synsätt förmedlar ett antagande om allas likhet, snarare än att utveckla en mer pluralistisk förståelse av kompetens med utrymme för de specifika kunskaper och färdigheter som vi har tillägnat oss genom vårt liv och våra erfarenheter.

Liksom i allt taktiskt motstånd drar Interfem i sitt arbete nytta av rådande diskursiva, materiella och institutionella praktiker för att utvidga det som är möjligt (Liinason & Sasunkevich 2018). Det innebär också att de riskerar att upprätthålla sociala hierarkier (Liinason 2018). Enligt Spivak illustrerar denna risk att vi alla är ”subjekt-effekter” (citerad i Kapoor 2004, 641) av diskursiv makt: vi blir till som subjekt genom diskursiv makt. Diskursiv makt är en kombination av etablerad kunskap och sociala praktiker. Detta är en iakttagelse som får Kapoor (2004) att föreslå att vi bör utveckla en hyper-reflexivitet över våra kompliciteter (*complicities*). Med ”komplicitet” syftar jag på delaktighet i maktrelationer, interaktioner vi ingår i som kan vara komprometterande eller moraliskt problematiska. I vardagslivets komplexitet är det svårt, kanske omöjligt, att stå utanför sådana moraliskt problematiska eller komprometterande relationer. De ”rena” positioner som går att uppnå i en teoretiskt abstrakt värld ger ofta i praktiskt arbete upphov till spänningar och konflikter (se de Jong 2017).

Ett aktuellt dilemma som belyser sådana kompliciteter är frågan om marknadskrafter har tagit över kampen för social förändring. Enligt Elizabeth Bernstein (2014) motiveras numera diverse rättighetsprojekt med hänvisningar till profit istället för med rättviseargument. Att marknadskrafter idag är i hög grad delaktiga i kampen mot sexism och rasism är enligt henne tecken på en förändring gentemot tidigare epokers rättvisekamper och hänger ihop med framväxten av en nyliberal typ av välfärdsstat.

Interfem agerar inte själva på en kommersiell marknad, men de deltar i kampen mot sexism och rasism, vilken har kommersialiserats alltmer till följd av ett ökat intresse från det privata näringslivet, som ser mångfaldsarbete som en vinna-vinna-lösning som kan skänka både högre produktivitet och stärka socialt ansvarstagande. Denna kamp

finansieras ofta av privata företag i utbyte mot att de får hjälp att utforma en policy för socialt ansvarstagande.

Om privata företag och vinstdrivande organisationer tidigare uppfattades som motståndare till den rättvisa som gräsrotsrörelser kämpade för uppfattas de enligt Bernstein idag som dess ”möjliggörare” (2014, 348). Hon talar om ”försonande kapitalism” (*redemptive capitalism*) (2014, 349): ett samspel mellan rättighetspolitik samt nyliberala ekonomiska och kulturella formationer. Med det begreppet vill hon synliggöra de kompliciteter och motsägelser som präglar alla former av rättighetsprojekt under dagens nyliberala era. En försonande typ av kapitalism, skriver hon, uppfattas idag av sina försvarare som att den har kraft att transformera inte endast det egna subjektet – en själv – och världen, utan också ”kapitalismen själv, i en post-socialistisk, post-välfärdsstats-era” (Bernstein 2014, 349). Inom en sådan typ av försonande kapitalism investerar privata företag och donatorer bokstavligen i mångfalds- och jämställdhetsprojekt för ”såväl ekonomisk som politisk vinning” (Bernstein 2014, 348).

Inom en försonande kapitalism av det slag som Bernstein beskriver utnyttjar företag och organisationer som drivs av vinstintresse rättighetsarbetande grupper och deras kunskaper om antirasism och antisexism. Istället för att försvaga disciplinerande och normaliserande tekniker och strategier för kontroll (Butler 1993; Foucault 1988) kan sådana projekt exotisera och erotisera individer och grupper. Ett uppmärksammat exempel är Plan International Finlands reklamkampanj 2018, som bland andra Faith Mkvesha kritiserade för dess erotiserande och rasistiska budskap (se t.ex. Yle Uutiset 2018).

I detta kapitel har jag presenterat taktiska former av motstånd som ett alternativ till Kapoor's idé om hyper-reflexivitet (Kapoor 2004). Sådana former av motstånd kan synliggöra marginaliserade personer som handlande subjekt som aktivt förhåller sig till de normer som läggs på dem och som utmanar eller underminerar dessa normer. Jag har rört mig bortom en poststrukturalistisk idé om hur identitetskategorier produceras och reproduceras genom makt och istället låtit mig influeras av post- och dekoloniala teoretiker som betonar motstånd, subjektivitet och agentskap som kontextuellt situerade fenomen (Lugones 2003; Nelson 1999; Puar 2008). Det faktum att människor är ”historiskt och

geografiskt inbäddade på komplexa sätt” innebär enligt Line Nelson att vi under loppet av våra liv bär på en ”bred variation identiteter i förhållande till olika platser” (1999, 351). Sådana geografiskt och historiskt sammansatta sammanhang innebär att det är svårt att på förhand veta vilken effekt ens handlingar kommer att få.

Sådana geografiskt och historiskt sammansatta sammanhang innebär att det är svårt att på förhand veta vilken effekt ens handlingar kommer att få, även om olika aktörer kan ha mer eller mindre konkreta förhoppningar och idéer om vilka effekter deras handlingar borde ha. Att taktiska former av motstånd samspelar med maktrelationer för att skapa förändring belyser vikten av att uppmärksamma handlingars oförutsägbara effekter snarare än att söka på förhand definiera ett bestämt (eller determinerat) skeende. Taktiska former av motstånd innebär ett erkännande av att politisk kamp innehåller motsägelser.

Genom att betona vikten av att bemöta personer som aktivt handlande subjekt istället för objekt (till exempel objekt för jämställdhets- eller mångfaldsarbete) (Björk 2011) kan motståndsrörelser ta ställning mot projekt som drivs av ekonomiskt och politiskt profitintresse. Jag vill framhålla vikten av att uppmuntra flera olika slags motstånd, på många olika platser. Taktiska former av motstånd utnyttjar olika typer av makt för att underminera eller förskjuta dominansförhållanden. Detta är en komplex dynamik som fungerar som en påminnelse om betydelsen av att krav på rättigheter situeras kontextuellt och formuleras kollektivt och pluralistiskt.

Noter

- 1 Jag förstår ras och etnicitet som sociala konstruktioner inom vilka rasifieringsprocesser skapar olika rasidentiteter och grupper. Rasifiering innebär att människor med olika erfarenheter, åsikter och bakgrunder tillskrivs en gruppstillhörighet utifrån föreställningar baserade på exempelvis kultur, religion och/eller yttre egenskaper såsom hud- och hårfärg.

Referenser

- Acker, J. (2006) "Inequality regimes. Gender, class and race in organizations", *Gender & Society* 20(4):441–464.
- Ahmed, A. (2015) "Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?", *Ekonomisk debatt* 43:18–28.
- Ahmed, S. (2007) "A Phenomenology of Whiteness", *Feminist Theory* 8 (2):149–168.
- Ahmed, S (2009) "Embodying diversity: problems and paradoxes for Black feminists", *Race Ethnicity and Education* (12):1:41–52.
- Ahmed, S. (2012) *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Baaz, M., Lilja, M., Schulz, M. & Vinthagen, S. (2016) "Defining and analyzing 'resistance': Possible entrances to the study of subversive practices", *Alternatives: Global, Local, Political* 41(3):137–153.
- Bell, E. & Nkomo, S. (2001) *Our separate ways: Black and white women and the struggle for professional identity*. Harvard: Harvard Business School Press.
- Bell, V. (red.) (1999) *Performativity and belonging*. London: Sage.
- Bernal, V. & Grewal, I. (2014) *Theorizing NGOs: states, feminisms, and neoliberalism*. Durham, NC: Duke University Press.
- Bernstein, E. (2014) "Introduction: Sexual economies and new regimes of governance", *Social Politics* 21(3):345–354.
- Bialasiewicz, L. (2017) "That which is not a mosque", *City* 21(3–4):367–387.
- Björk, C. (2011) *Claiming space: Discourses on gender, popular music, and social change*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Burawoy, M., Blum, J.A., George, S., Gille, Z., Gowan, T., Haney, L., Klawiter, M., Lopez, S.H., Ó Riain, S. & Thayer M. (2000) *Global ethnography: Forces, connections and imaginations in a postmodern world*. Berkeley: University of California Press.
- Butler, J. (1993) *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge
- Butler, J. (2015) *Notes toward a performative theory of assembly*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cuesta, M. & Mulinari, D. (2018) "The bodies of others in Swedish feminism", *Gender, Place & Culture* 25(7):978–993.
- de Certeau, M. (1988) *The practice of everyday life*. Berkeley: University of California Press.
- de Jong, S. (2017) *Complicit Sisters*. Oxford: Oxford University Press.
- de los Reyes, P. (2000) "Diversity at work: Paradoxes, possibilities and problems in the Swedish discourse on diversity", *Economic and Industrial Democracy* 21(2):253–266.
- de los Reyes, P. (2001) *Diversity and differentiation: Discourse, difference and construction of norms in Swedish research and public debate* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- DO (2012a) *Romers rättigheter. Diskriminering, vägar till upprättelse och hur juridiken kan bidra till en förändring av romers livsvillkor*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

- DO (2012b) *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Stockholm: Oxford Research.
- DO (2018) <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-som-diskrimineringsgrund/#ahmed1>. Hämtad 2018-07-12 se nedan.
- Duggan L. (2003) *The twilight of equality? Neoliberalism, cultural politics and the attack on democracy*. Boston, MA: Beacon Press.
- Essed, P. (2004) "Cloning amongst professors: normativities and imagined homogeneities", *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 12(2):113–122.
- Foucault, M. (1984) *The history of sexuality*. Harmondsworth: Penguin.
- Foucault, M. (1988) "Technologies of the self". I L. H. Martin, H. Gutman & P. H. Hutton (red.) *Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Fraser, N. (2009) "Feminism, capitalism and the cunning of history", *New Left Review* 56. <http://newleftreview.org/II/56/nancy-fraser-feminism-capitalism-and-the-cunning-of-history>.
- Fraser, N. (2013) *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. New York: Verso Books.
- Gavroche, J. (2018) "Reimagining revolution: Amador Fernández Savater", *Autonomies* 14 maj, <http://autonomies.org/2018/05/reimagining-revolution-amador-fernandez-savater/> Hämtad 2019-01-18.
- Gramsci, A. (2007) *Selections from the prison notebooks*. London: Lawrence and Wishart.
- Grewal, I. (2005) *Transnational america: Feminisms, diasporas, neoliberalisms*. Durham, N.C.: Duke University Press.
- Grosz, E. (1992) "Bodies-cities". I B. Colomina (red.) *Sexuality & space*. New York: Princeton Architectural Press.
- Guenther, K.M. (2011) "The possibilities and pitfalls of NGO feminism: Insights from postsocialist Eastern Europe", *Signs* 36(4):863–887.
- Interfem (2013) *Rekrytera rätt* (red.) M. Lundin, Stockholm: Interfem.
- Interfem (u.å.) *Om Interfem*. <http://www.interfem.se/om-interfem/>. Hämtad 2018-06-23.
- John, M. (2009) "Reframing globalisation: Perspectives from the women's movement", *Economic and Political Weekly* 44(10).
- Joyce, P. (2015) "Kunskapsöversikt. Integrationspolitik och arbetsmarknad", SOU 2015:3, Delegationen för migrationsstudier.
- Kapoor, I. (2004) "Hyper-self-reflexive development? Spivak on representing the Third World 'Other'", *Third World Quarterly* 25(4):627–647.
- Knocke, W. (1991) "Invandrade kvinnor – vad är 'problemet'?", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3:4–15.
- Left Voice (2009) "Permanent revolution and the war of position: The theory of revolution in Gramsci and Trotsky", 8 juni. <http://www.leftvoice.org/Permanent-Revolution-and-the-War-of-Position-the-theory-of-revolution-in-Gramsci-and-Trotsky>. Hämtad 2019-01-18.
- Liinason, M. (2018) *Equality struggles. Women's movements, neoliberal markets and state political agendas in Scandinavia*. London & New York: Routledge.

- Liinason, M. & Cuesta, M. (2014) "Subjective emotions, political implications: Thinking through tensions and contradictions in feminist knowledge production", *ex aequo – Portuguese Journal of Women's Studies* 29:23–38.
- Liinason, M. & Cuesta, M. (2016) *Hoppets politik. Feministisk aktivism i Sverige idag*. Göteborg & Stockholm: Makadam.
- Liinason, M. & Sasunkevich, O. (2018) "Women resisting border regimes. Two case studies from Northern and Eastern Europe". I D. Mulinari & L. Martinsson (red.) *Dreaming global change, doing local feminisms. Visions of feminism. global north/global south encounters, conversations and disagreements*. London & New York: Routledge.
- Lugones, M. (2003) *Pilgrimages/Peregrinajes. Theorizing coalition against multiple oppressions*. New York: Rowman and Littlefield.
- McIlwaine, C. (2009) "Civil society", *International Encyclopedia of Human Geography* 36–41.
- McRobbie, A. (2009) *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. London: Sage.
- Mine (u.å.) *Om oss*. <http://mine.se/omoss/om-oss/>. Hämtad 2019-06-11.
- Motta, S. (2013) "Introduction. Reinventing the lefts in Latin America. Critical perspectives from below," *Latin American Perspectives* 40(4):5–18.
- Mångkulturellt centrum (2014) *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Rapport 2014:1. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Mählck, P. (2012) "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet – Om kön, tytnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap* 1–2:23–48.
- Nelson, L. (1999) "Bodies (and spaces) do matter: The limits of performativity", *Gender, Place and Culture. A Journal of Feminist Geography* 6(4):331–353.
- Newman, J. (2012) *Working the spaces of power*. London: Bloomsbury.
- Puar, J. (2008) "Q & A with Jasbir Puar", *darkmatter 3 Postcolonial sexuality*, <http://www.darkmatter101.org/site/2008/05/02/qa-with-jasbir-puar/>.
- Rooth, D.-O. (2002) "Adopted children in the labour market – Discrimination or unobserved characteristics?", *International Migration* 40:71–98.
- Roy, S. (2011) "Politics, passion and professionalization in contemporary Indian feminism", *Sociology* 45(4):587–602.
- Roy, S. (2015) "The Indian women's movement: Within and beyond NGOization", *Journal of South Asian Development* 10(1):96–117.
- Sandoval, C. (2000) *Methodology of the oppressed*. Minnesota: Minnesota University Press.
- Skeggs, B. (2014) "Values beyond value? Is anything beyond the logic of capital?", *The British Journal of Sociology* 65(1):1–20.
- Skover, D.M. & Testy, K.Y. (2002) "LesBiGay identity as commodity", *California Law Review* 90:223–256.
- Trotsky, L. (1929) *Den permanenta revolutionen*, <https://marxists.catbull.com/svenska/trotsky/1929/11/dpr.htm>. Hämtad 2019-01-18.
- Tyler, I. (2013) *Revolting subjects: Social abjection and resistance in neoliberal Britain*. London: Zed Books.
- Walby, S. (2005) "Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice", *Social Politics* 12(3):321–343.

- Yle Uutiset (2018) ”’Eroticising and sexualising’. Researcher slams Plan Finland over ad campaign featuring pregnant 12 year-old girl”. https://yle.fi/uutiset/osasto/news/eroticising_and_sexualising_researcher_slams_plan_finland_over_ad_campaign_featuring_pregnant_12_year-old_girl/10180236. Publicerad 2018-04-27, hämtad 2018-07-17.
- Young, I.M. (2002) *Inclusion and democracy*. Oxford: Oxford University Press.
- Yuval-Davis, N. (2006) ”Intersectionality and feminist politics”, *European Journal of Women’s Studies* 13(3):193–209.