

**UPPLEVD
DISKRIMINERING
BLAND AKADEMIKER
– OMEDVETEN OCH OSYNLIG
RAPPORT**

AKAVIA

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen gjordes av Akavia och skickades till förbundets samtliga yrkesverksamma medlemmar (ekonomer, jurister, it-akademiker, samhällsvetare, personalvetare och kommunikatörer). Undersökningen genomfördes som en digital enkät från oktober 2021 till januari 2022. Frågorna om diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna etnicitet och religion besvarades av 26 428 medlemmar.



FÖRORD

Akavia, och Akavias föregångare Jusek och Civilekonomerna, har länge arbetat aktivt med att underlätta för invandrade akademiker att komma in på arbetsmarknaden och få jobb som motsvarar utbildningen. Vi har även undersökt diskriminering mellan kvinnor och män genom att uppmärksamma osakliga löneskillnader och andra företeelser som påverkar jämställdheten i arbetslivet. Nu tar vi oss an jämlikheten bland våra medlemmar genom att undersöka upplevelsen av diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna etnicitet och religion.

Akavias undersökning visar att var femte medlem med utländsk bakgrund upplever sig utsatt för diskriminering på grund sin religiösa respektive etniska tillhörighet. Bland medlemmar från Mellanöstern och norra respektive södra Afrika är det var tredje som känner sig diskriminerad. Samtidigt svarar en övervägande majoritet av medlemmarna att det inte förekommer någon diskriminering på deras arbetsplats.

Varannan medlem som upplever sig utsatt för diskriminering är obekvämt med att berätta om händelsen, bland annat på grund av rädsla för repressalier – och många menar att arbetsgivaren inte gör något trots att de har vetskap.

Diskriminering i arbetslivet är en angelägen fråga. Inte bara för att det är ett lagbrott, utan även för de konsekvenser det medför för såväl individen och arbetsplatsen, som för samhället i stort. Samtidigt verkar den upplevda diskrimineringen sällan ske med avsikt, utan förefaller snarare vara en följd av ogenomtänkt eller oupplyst agerande.

För att komma till rätta med den upplevda diskrimineringen behöver vi först undersöka och kartlägga fenomenet, sedan ta reda på de bakomliggande orsakerna, för att därefter uppmärksamma, förklara och åtgärda problematiken. Akavias undersökning och denna rapport gör anspråk på de två första delarna – och vi ger även några förslag på det sista steget; hur vi kan förändra och agera för att förhindra den oftast subtila och omedvetna diskrimineringen i arbetslivet.

Patrik Nilsson, samhällspolitisk chef Akavia

”

Akavias undersökning visar att var femte medlem med utländsk bakgrund upplever sig utsatt för diskriminering på grund sin religiösa respektive etniska tillhörighet.

UPPLEVD DISKRIMINERING

– INTE DETSAMMA SOM JURIDISK DISKRIMINERING

Diskriminering kan förenklat beskrivas som orättvis behandling där det görs åtskillnad mellan olika människor. Men en orättvis behandling behöver inte vara diskriminering i lagens mening. Någon som upplever sig diskriminerad är inte alltid diskriminerad rent juridiskt.

För att anses som diskriminering enligt lagen behöver vissa kriterier vara uppfyllda:

- en person har blivit missgynnad eller kränkt,
- det finns ett samband med en diskrimineringsgrund,
- det handlar om en av de former av diskriminering som beskrivs i lagen och
- det har skett inom ett av de samhällsområden där lagen gäller.

Personer som upplever sig diskriminerade har inte alltid vetskap om vad som krävs för att det ska ses som en diskriminering utifrån ett juridiskt perspektiv. Ibland handlar det i stället om ett missgynnande eller en kränkning som *inte* har med diskrimineringsgrunderna att göra, till exempel kränkande särbehandling.

Det kan även vara svårt att bevisa att det finns ett samband mellan ett missgynnande eller en kränkning, och en diskrimineringsgrund. Därför kan det vara svårt att styrka att diskriminering har ägt rum. Människor som känner sig kränkta eller orättvist behandlade har alltid rätt till sin upplevelse, men det behöver inte handla om ett lagbrott som går att driva rättsligt.

Denna rapport redogör för svaren i Akavias undersökning där vi frågade medlemmar om de hade utsatts för diskriminering. Vi vet dock inte om det har förekommit diskriminering enligt lagen. Det kan även vara så att de händelser medlemmarna beskriver snarare är kränkande särbehandling. Vi har dock valt att genomgående använda begreppet upplevd diskriminering.

DEFINITIONER

UTLÄNDSK BAKGRUND – en medlem som antingen själv är född utanför Sverige eller har minst en förälder född utanför Sverige. (Akavias definition i undersökning och rapport.)

SVENSK BAKGRUND – en medlem som är född i Sverige och där båda föräldrarna är födda i Sverige. (Akavias definition i undersökning och rapport.)

DISKRIMINERING – missgynnade eller kränkning som har ett samband med en diskrimineringsgrund, handlar om diskrimineringsform och har skett inom ett av de samhällsområden där lagen gäller.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING – ett uppträdande, som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker en persons värdighet.

ETNISK TILLHÖRIGHET – nationalitet, etniskt ursprung, kulturell tillhörighet eller hudfärg.

MINORITETSSTRESS – långvarig och kronisk stress hos individer som ständigt är beredda på fördomar, diskriminering och trakasserier.

DISKRIMINERINGENS INVERKAN PÅ INDIVID, ARBETSPLATS OCH SAMHÄLLE

Att finnas och verka i arbetslivet utan att bli utsatt för diskriminering är en lagstadgad rättighet. Samtidigt upplever många av Akavias medlemmar med utländsk bakgrund att de ofta utsätts för diskriminering.

Akavia har undersökt förekomsten av diskriminering genom att bland annat fråga medlemmarna om de anser sig utsatta för etnisk respektive religiös diskriminering i arbetslivet, vem som ligger bakom handlingen och hur medlemmarna själva och arbetsgivaren agerade efteråt.

Resultatet visar att var femte medlem med utländsk bakgrund upplever att de utsätts för diskriminering. För medlemmar från Mellanöstern och norra respektive södra Afrika är det så många som var tredje som upplever sig utsatta.

Det är både allvarligt och problematiskt att en så stor andel upplever sig utsatt för diskriminering. Förutom att diskriminering är oförenligt med lagen är det ett problem för såväl individen, arbetsgivaren som samhället i stort.

DISKRIMINERING PÅVERKAR INDIVIDEN

Att ofta behöva försvara sin tro och sitt agerande, riskera kränkande kommentarer eller bli exkluderad och orättvist behandlad på grund av sitt utseende, kultur eller bakgrund påverkar en människa både fysiskt och psykiskt. Fenomenet kallas minoritetsstress.

Minoritetsstress¹, beskriven av I. H. Meyer, är ett psykologiskt begrepp som redogör för den lågaffektiva, långvariga och kroniska stress som kan växa fram hos en individ som alltid är på sin vakt mot negativa stereotyper och attityder, diskriminering och trakasserier.

Konsekvenserna av minoritetsstress² kan bli nedstämdhet och depression, vilket i sin tur kan leda till nedsatt arbetsförmåga. Forskning visar dessutom att för människor som utsätts för kränkande särbehandling flerdagigas risken för psykisk ohälsa³, i vissa fall även med självmord⁴ som följd, samtidigt som risken att dö i hjärt- och kärlsjukdom ökar drastiskt. Det finns även kopplingar⁵ mellan upplevelser av rasism och hypertoni och kranskärslsjukdom.

Diskriminering påverkar således sannolikheten att individer drabbas av både fysisk och psykisk ohälsa, liksom att hamna utanför arbetslivet på grund av arbetslöshet eller sjukskrivning. Forskningen om vad diskriminering på grund av etnicitet har för betydelse för hälsan är dock ofullständig och det finns ett stort behov⁶ av mer kunskap om hur psykosociala faktorer påverkar människor med utländsk bakgrund i arbetslivet.

Slutnoter/källförteckning
– se sidan 31.

DISKRIMINERING PÅVERKAR ARBETSGIVARE

Att anställda får sänkt arbetsförmåga rör inte bara den enskilda medarbetaren. Samtidigt som arbetsgivare uppger att det finns en stor kompetensbrist i många akademikeryrken tas inte akademiker med utländsk bakgrund tillvara. Sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa är också en stor utmaning och är det ohälsotal som ökar snabbast⁷ bland akademiker. Psykiska sjukdomar medför dessutom mer utdragna sjukskrivningar⁸ än andra diagnosgrupper.

Diskriminering ökar även risken för att arbetsgivare tappar värdefull mångfald, kompetens och unika talanger, när utsatta i stället söker sig till andra arbetsplatser. Forskning visar att människors etnicitet är systematiskt relaterat⁹ till hur väl de trivs på arbetet och om de funderar på att säga upp sig. I studier uppger till exempel personer med etnisk svensk bakgrund att de mår bättre och mer sällan vill avsluta sin anställning, jämfört med människor som har utländsk bakgrund. Denna skillnad verkar bero på i vilken omfattning de anställda upplever sig bli diskriminerade eller utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Förutom att arbetsgivare har en laglig skyldighet att motverka diskriminering, har de mycket att vinna på att förbättra den psykosociala arbetsmiljön, både för att dämpa produktivitetsnedgång kopplade till sjukskrivningar, för att säkra sin kompetensförsörjning och för att minska personalomsättning och oönskade uppsägningar. Dessutom leder mångfald till ökad effektivitet¹⁰ och lönsamhet¹¹, bättre ledarskap och bättre förmåga att utveckla medarbetare.

DISKRIMINERING PÅVERKAR SAMHÄLLET

Att människor med utländsk bakgrund riskerar att behandlas annorlunda är ett dilemma som även sträcker sig bortom individens attityder och beteenden mot varandra och utanför den enskilda arbetsplatsen. Det är ett samhällsproblem som kallas strukturell diskriminering.

Strukturell diskriminering¹² handlar om de regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som medför att vissa grupper systematiskt diskrimineras, medan de som tillhör majoriteten av befolkningen gynnas. Strukturell diskriminering förekommer i samhällets alla delar, såsom arbetsmarknad, utbildningsväsende och rättssystem, och får till följd att människor har olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande. Ett strukturellt perspektiv innebär också att individuella fall av diskriminering inte kan ses som isolerade händelser utan ingår i ett större sammanhang och utgör ett mönster i samhället.

Den strukturella diskrimineringen påverkar även ekonomin, både för individer och för samhället. Långt ifrån alla utrikes födda akademiker har ett arbete som motsvarar deras kompetens. Enligt en undersökning som gjordes av Jusek hade 90 procent av inrikes födda akademiker ett arbete som kräver högskoleutbildning medan motsvarande andel bland utrikes födda akademiker bara var drygt 70 procent¹³. Fem procent av de yrkesverksamma utrikes födda akademikerna hade ett så kallat enkelt arbete utan krav på gymnasieutbildning, vilket mycket få av de yrkesverksamma inrikes födda akademikerna hade.

Att utrikes födda akademikers kompetens inte tas tillvara är resursslöseri ur ett samhälls-ekonomiskt perspektiv. Enligt Juseks uträkning gjord 2018, skulle de offentliga finanserna kunna stärkas med 13 miljarder¹⁴ kronor per år om utrikes födda akademiker hade motsvarande situation på arbetsmarknaden som inrikes födda akademiker.

Sammantaget är förekomsten av diskriminering i arbetslivet på grund av etnicitet och religion ett allvarligt problem för både individer, arbetsgivare och samhället.



MÅNGA BERÄTTAR INTE OM DISKRIMINERING

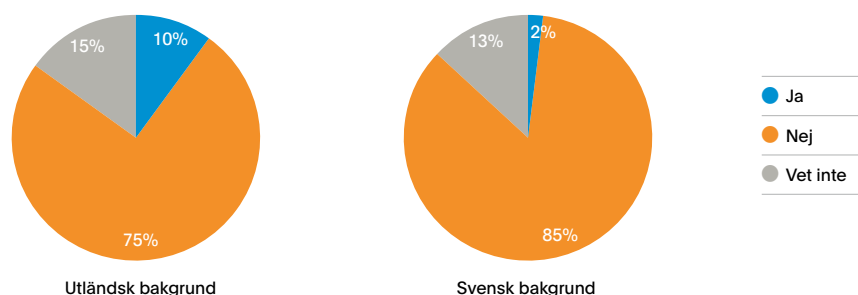
Av Akavias medlemmar med utländsk bakgrund upplever 17 procent att de har blivit utsatta för diskriminering på grund av religion och eller etnicitet på arbetsplatsen. Mer än var tredje medlem från Mellanöstern och norra respektive södra Afrika upplever sig diskriminerade varje år. Samtidigt svarar en övervägande majoritet av medlemmarna att det inte förekommer någon diskriminering på deras arbetsplats.

Nästan hälften av medlemmarna som upplever sig utsatta för diskriminering berättar inte om händelsen. Som orsak anger var femte en rädsla för repressalier och knappt hälften är osäkra på om en anmälan skulle göra någon skillnad. Av de medlemmar som valde att berätta, svarar var fjärde att arbetsgivaren inte agerade.

DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN

Enligt undersökningen har tio procent av Akavias medlemmar utländsk bakgrund. Av denna grupp upplever var tionde att det förekommer diskriminering på grund av etnicitet på arbetsplatsen, medan 90 procent svarar nej eller är osäkra. Ser vi i stället till de 90 procent av medlemmarna som har svensk bakgrund menar två procent att diskriminering existerar på arbetet, medan 98 procent inte vet eller svarar att det inte händer.

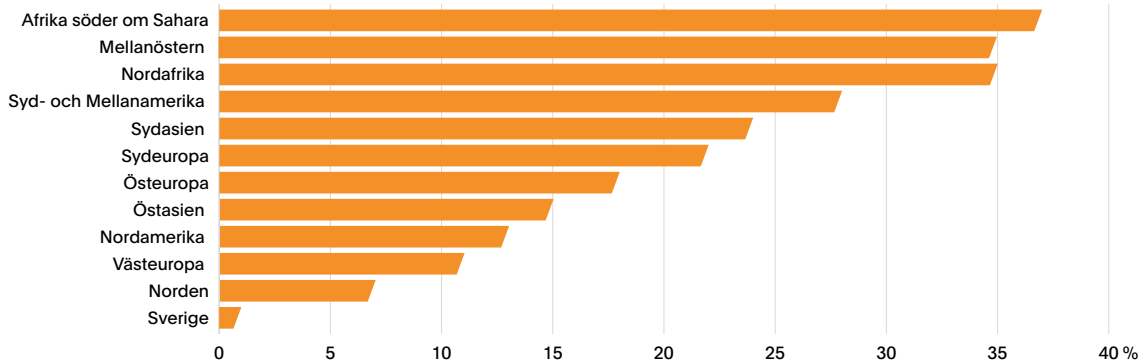
DET FÖREKOMMER DISKRIMINERING PÅ GRUND AV ETNISK TILLHÖRIGHET PÅ MIN ARBETSPLATS



SJÄLV UTSATT FÖR ETNISK DISKRIMINERING

Bland de tio procent av Akavias medlemmar som har utländsk bakgrund upplever 17 procent att de själva utsätts för etnisk diskriminering på arbetsplatsen minst en gång per år. Hos medlemmar med svensk bakgrund är motsvarande siffra en procent.

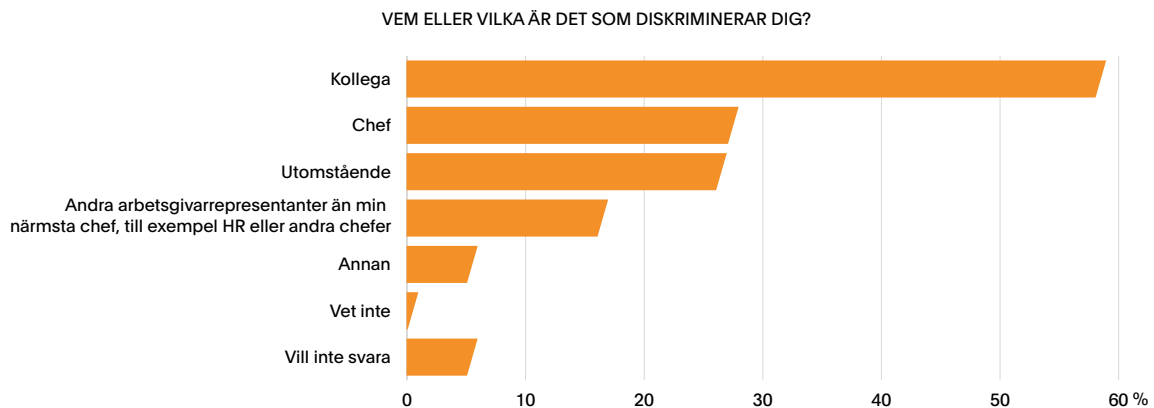
JAG HAR BLIVIT UTSATT FÖR DISKRIMINERING PÅ GRUND AV ETNICITET MINST EN GÅNG PER ÅR, UPPDELAT PÅ URSPRUNG



Mer än var tredje medlem från Mellanöstern och Nordafrika respektive Afrika söder om Sahara upplever att de utsätts för diskriminering på grund av etnicitet. Men även medlemmar med annan bakgrund känner sig diskriminerade i arbetslivet. För medlemmar från Sydeuropa är det mer än var femte, från Syd- och Mellanamerika mer än var fjärde som upplever att de utsätts. Av undersökningen framgår att ungefär sju procent av medlemmarna med nordisk bakgrund känner sig utsatta för etnisk diskriminering.

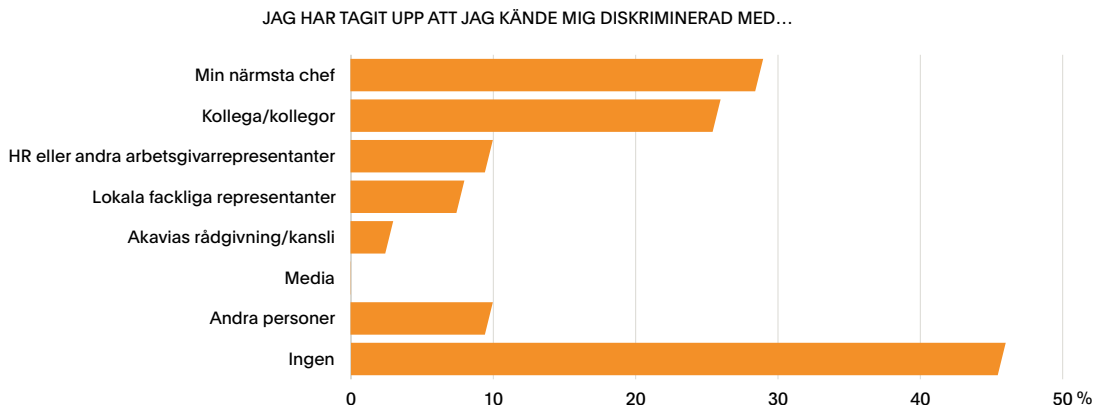


VEM ÄR DET SOM UTSÄTTER?



Det är vanligast att känna sig utsatt för diskriminering av en kollega, medan knappt var tredje svarar att det är en chef och eller någon utomstående som utsätter. Ungefär var femte upplever sig utsatt av till exempel HR eller andra arbetsgivarrepresentanter. Fritextsvaren i undersökningen visar att många känner sig utsatta för diskriminering av kunder och av externa rekryterare.

VEM HAR DU BERÄTTAT OM DISKRIMINERINGEN FÖR?



Var tredje berättar om upplevelsen för sin chef och var fjärde för sina kollegor. Var tionde vänder sig till facket. Fritextsvaren visar att det även är vanligt att ta upp saken med familj och vänner. Nästan hälften, 46 procent, av medlemmarna berättar inte för någon om händelsen.

”

Att inte bli utsatt för diskriminering i arbetslivet är en lagstadgad rättighet. Samtidigt upplever många av Akavias medlemmar med utländsk bakgrund att de ofta utsätts för diskriminering.

”

Många tror inte att det gör någon skillnad att berätta.

VAD GJORDE ARBETSGIVAREN?

Av de som berättade för sin chef eller andra arbetsgivarrepresentanter menar var fjärde att arbetsgivaren inte gjorde något åt situationen och ytterligare tolv procent svarar att arbetsgivaren agerade, men att inte det var tillräckligt eller på rätt sätt.

FÖRTROENDET FÖR ARBETSGIVAREN

33 procent av medlemmarna med utländsk bakgrund är osäkra på om arbetsgivaren kan hantera problem med diskriminering baserad på etnisk tillhörighet eller religion. Bland medlemmar med svensk bakgrund är det 22 procent som inte har förtroende för arbetsgivarens förmåga att hantera dessa problem.

VARFÖR HAR DU INTE BERÄTTAT OM DIN UTSATTHET?

HUR KOMMER DET SIG ATT DU INTE BERÄTTADE OM DISKRIMINERINGEN?



Av de som inte informerade om det inträffade svarar nästan hälften att de inte trodde att det skulle göra någon skillnad att berätta. Var femte talade inte om sin upplevelse av rädsla för repressalier och var fjärde höll tyst eftersom de beförde att de inte skulle bli tagna på allvar eller bli förstådda. Drygt var fjärde tog inte upp saken eftersom de inte ville inte skapa dålig stämning. Fyra av tio visste inte om händelsen var allvarlig nog.

UPPLEVD DISKRIMINERING PÅ GRUND AV RELIGION

Frågan om utsatthet för diskriminering på grund av religion ställdes till de åtta procent av medlemmarna som angav att de aktivt utövar en tro. Av dessa svarade 17 procent av medlemmarna med utländsk bakgrund att de upplever sig utsatta för diskriminering på grund av religion minst en gång om året. För de som har svensk bakgrund upplevde sex procent sig diskriminerade på grund av sin religion.

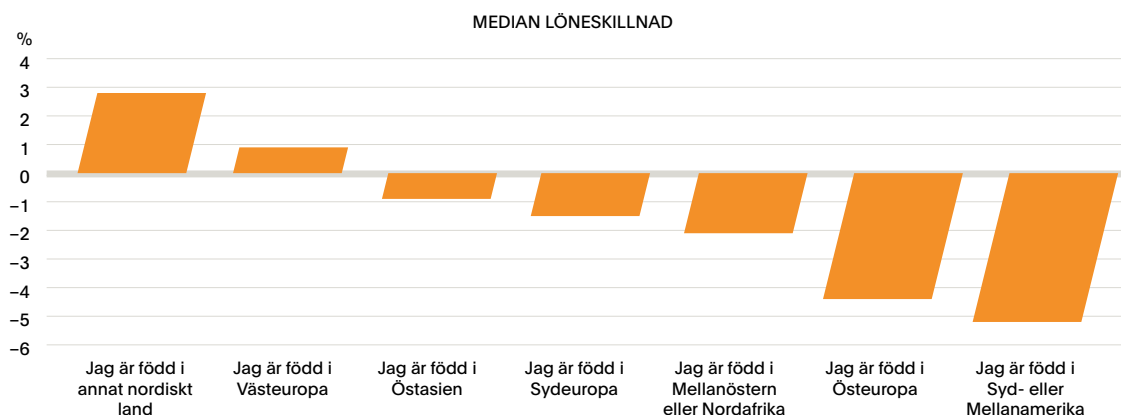
Uppdelat på trosinriktningar är det 40 procent av medlemmarna som är muslimer, 18 procent av judarna och sju procent av de aktivt kristna som känner sig utsatta för diskriminering på grund av sin tro.



Av de åtta procent av medlemmarna i undersökningen som är aktiva religionsutövare, är 87 procent kristna och sju procent praktiserar islam. Resterande fem procent bekänner sig till judendom, buddism eller en annan religion eller trosuppfattning.

LÖNESKILLNADER

Resultatet i undersökningen har även analyserats tillsammans med Akavias löneundersökning. Genom att jämföra medlemmar med ungefär samma befattning, ålder, arbetsmarknadssektor, utbildning och profession – med födelseland respektive religion, visade sig följande.



Medlemmar födda utomlands har i genomsnitt 2,2 procent oförklarad lägre lön än medlemmar födda i Sverige. Störst skillnad är det bland medlemmar födda i Syd- eller Mellanamerika respektive i Östeuropa.

För medlemmar med bakgrund i Västeuropa eller från nordiska länder utanför Sverige är det snarare en positiv löneskillnad, dessa medlemmar har upp till 2,8 procent högre lön än medlemmar födda i Sverige.

MEDLEMMAR FRÅN MELLANÖSTERN OCH AFRIKA KÄNNER SIG MER UTSATTA

Nästan var femte av förbundets medlemmar med utländsk bakgrund upplever sig årligen utsatta för diskriminering på grund av etnicitet i arbetslivet. Vissa nationaliteter uppfattar en större utsatthet än andra, såsom medlemmar med bakgrund i Mellanöstern och norra respektive södra Afrika.

Att etnicitet påverkar individers möjligheter på arbetsmarknaden är något som framkommer i andra studier. Bland annat får arbetssökande med arabisktklingande¹⁵ respektive afrikanskt klingande namn¹⁶ söka uppemot tre gånger så många tjänster för att komma till en anställningsintervju, jämfört med arbetssökande som har majoritetssvenska namn, även med likvärdiga kvalifikationer.

”

Ändrade mitt efternamn för att bli kallad på intervju (skickade in två likadana ansökningar de svarade endast på den med svenskt efternamn).

Citat från medlemsundersökningen 2022

Andra rapporter uppmärksammar att bara 50 procent¹⁷ av alla högskoleutbildade män födda i Afrika, respektive 67 procent av kvinnorna, har ett kvalificerat arbete efter 16–35 år i Sverige. Även för personer som kom till Sverige innan de fyllde sju år och som har en svensk högskoleexamen, finns stora skillnader jämfört med inrikes födda med liknande utbildning.

Att medlemmar från Mellanöstern och Afrika känner sig mer utsatta för diskriminering är allvarligt. Vi kan konstatera att etnicitet är en faktor som påverkar uppfattningen¹⁸ om vilka egenskaper kandidater och medarbetare har, så som kompetens, pålitlighet och driftighet.



REKRYTERARE AGERAR GATEKEEPERS

Var femte medlem som upplever sig diskriminerad känner sig utsatt av HR eller andra arbetsgivarrepresentanter. Undersökningens fritextsvar visar att medlemmar även upplever att externa rekryterare diskriminerar. Även om det orättvisa beteendet görs aningslöst kan handlingar som upplevs diskriminerande utövas både vid nyrekrytering och vid beslut om befordran, kompetensutveckling och övergång från praktik till tillsvidare tjänst.

En studie från Lunds universitet visar att en persons utseende och hudfärg¹⁹ påverkar vilka frågor som ställs under en anställningsintervju, vilket får konsekvenser för den sökandes möjligheter att framhäva sina kompetenser. Personer med arabiskt ursprung får till exempel många frågor huruvida de har integrerat svenska kulturella normer²⁰ och värderingar och hur väl de passar in i en arbetsgrupp. I intervjuer där kandidater har svensk klingande namn ligger fokus snarare på den sökandes jobbspecifika förmågor och färdigheter. Eftersom rekryterarna i undersökningen uppgav att de värdesätter intervjuer som fokuserar på jobbspecifika förmågor är slutsatsen att de som tvingats ägna sin intervjutid åt att prata kultur, blir missgynnade.

Personalvetarna har i större utsträckning svensk bakgrund än andra professioner i Akavias undersökning. 91 procent av personalvetarna har svensk bakgrund, jämfört med omkring 85 procent bland övriga professioner. Rimligtvis kan personer som tillhör normen, i detta fall har svensk bakgrund, ha svårare att uppmärksamma de kränkningar och trakasserier som personer med utländsk bakgrund riskerar att utsättas för. Samtidigt kan det även finnas en större medvetenhet för omedvetna fördomar hos just HR-personal eftersom fördomsfri rekrytering är en aktuell fråga i många rekryteringssammanhang.

Om rekryterare är omedvetna om sina fördomar eller föreställningar, kan det påverka utfallet vid val av sökande. Rekryteraren kan också göra olika val för att hen tror att kunder eller anställda²¹ har specifika preferenser. Även föreställningen om andras fördomar kan alltså skapa diskriminering.

”

Arbetsgivare frågar till exempel hur bra min svenska är fast jag är född i Sverige, men om jag hade hetat Maria Karlsson hade jag aldrig ens fått frågan.

Citat från medlemsundersökningen 2022

”

Väldigt vit organisation som har problem med mångfaldsfrågor över lag. Trots dess storlek finns inga chefer som är utomeuropeiska.

Citat från medlemsundersökningen 2022

Även om arbetsgivare använder sig av en formell process för rekrytering, som till synes behandlar alla jobbsökanden lika, kan jobbkraven i sig sälla bort jobbsökanden. Det kan vara krav som personer med utländsk bakgrund har svårt att uppfylla, till exempel perfekta språkkunskaper. Offentliga arbetsgivare kan dessutom inte avvika från de specificerade kraven i en jobbannons, även om det finns kandidater som kan uppfattas ha bättre kompetens.

Både HR-avdelning och externa rekryterare kan således agera gatekeepers, som både har makt över vilka som släpps in i på arbetsmarknaden och vilka möjligheter anställda ges när de väl har fått tjänst på en arbetsplats.



NÄTVERKSREKRYTERING FÖRSTÄRKER UTANFÖRSKAP

Rekrytering genom så kallade informella nätverk är ett vanligt sätt att hitta kandidater i Sverige. Det innebär att en arbetsgivare först och främst nyttjar informella kanaler så som vänner, familj och medarbetare för att leta kandidater i stället för att använda en tids- och ekonomiskt krävande traditionell rekryteringsprocess.

Undersökningar visar att sju av tio jobb i Sverige tillsätts via kontakter²². För personer som inte har byggt upp ett tillräckligt gynnande nätverk eller har rätt kontakter är informell rekrytering emellertid ett stort hinder. Enligt Juseks undersökning²³ upplever utrikes födda akademiker att avsaknad av kontakter är ett större hinder för att få ett jobb, än språkkunskaper och utbildning. Problematiken med att arbetsgivaren använder sina egna nätverk för att rekrytera personal resulterar i att personer som saknar nätverk missgynnas av brist på information om jobbmöjligheter och brist på referenser, redan i arbetssökandefasen.

Men nätverksrekrytering drabbar inte bara personer som är nya i Sverige. Avsaknaden av nätverk påverkar även individer som är svenskfödda²⁴ med en eller två utrikes födda föräldrar. Föräldrarnas tillgång till värdefulla kontakter på arbetsmarknaden har stor betydelse för var man får sitt första jobb. Sämre tillgång till nätverk innebär mindre chans till ett bra arbete även med samma kvalifikationer och samma sociala bakgrund som andra.

Akavias mentorprogram för invandrade akademiker som drivits sedan 2010 är ett sätt att försöka bygga bort denna brist på nätverk. I programmet får adepter med en utländsk utbildning en mentor som delar med sig av kontakter och erfarenheter i arbetslivet. Utvärderingar av programmet²⁵ visar att en av fyra adepter hade fått ett kvalificerat jobb i nära anslutning till mentorprogrammet, och två av tre ansåg att mentorskapet bidrog till att de fick tjänsten.

”

Sämre tillgång till nätverk innebär mindre chans till ett bra arbete även med samma kvalifikationer och samma sociala bakgrund som andra.

UTSATTA HÅLLER TYST

Akavias undersökning visar att bland de medlemmar som anser sig utsatta för diskriminering är den vanligaste reaktionen att inte berätta om händelsen. Nästan hälften har inte talat med någon alls. Var fjärde håller tyst av risk att inte bli tagen på allvar och var femte medlem tigger av rädsla för repressalier.

Företeelsen att inte rapportera en upplevelse som känns diskriminerande finner stöd i en undersökning²⁶ med 23 000 européer gjord av European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Studien visar att bland de som utsatts för diskriminering på grund av etnicitet är det bara sex procent som anmälde händelsen medan 23 procent avstod från att anmäla av oro för negativa konsekvenser.

Ytterligare en studie indikerar att de flesta som diskrimineras på grund av etnicitet inte anmäler på grund av bristande förtroende²⁷ för polis och rättsväsende och en oro att inte ses som trovärdig vid förhandlingar i domstol och domslut.

I Akavias undersökning framkommer att varannan avstår från att berätta eftersom de är osäkra på om det skulle göra någon skillnad. Samma mönster syns i FRAs studie med bland annat svensksomalier, där 68 procent av de som utsatts för diskriminering svarade att det inte är någon idé²⁸ att anmäla då det inte leder till någonting.

Att så få berättar kan resultera i att arbetsgivare inte tror att kränkningar förekommer, vilket gör att de inte har någon möjlighet att agera eller får incitament att arbeta förebyggande. Risker blir i stället att medarbetare vantrivs och säger upp sig, utan att arbetsgivaren får reda på varför.

Genom att arbeta aktivt och förebyggande mot kränkningar och diskriminering kan arbetsgivare lättare både attrahera och behålla kompetent personal.

HÖGA KRAV PÅ DEN SOM KÄNNER SIG UTSATT

En av de juridiska diskrimineringsformerna är trakasserier. Trakasserier är kränkande beteenden som är oönskade av den som blir utsatt. Om beteendet inte är uppenbart sårande, behöver den som blir utsatt klargöra för den som trakasserar att beteendet är obehagligt eller ovälkommet. Enligt lagen måste den som trakasserar *förstå* hur agerandet upplevs²⁹ för att det ska betraktas som trakasserier. Den som blir utsatt behöver alltså förklara och se till att den som trakasserar begriper vad hen har gjort fel, för att det ska kunna räknas som trakasserier. Som tidigare beskrivits lär det dock vara svårt att förstå hur ett agerande upplevs för någon som aldrig själv utsätts för subtila uttryck för särskiljande.

Akavias undersökning visar att det även kan vara svårt att säga ifrån till den som kränker, av olust att förstöra stämningen eller av rädsla att inte bli förstörd eller tagen på allvar. Detta bekräftas av de los Reyes studier som visar att omgivningen ofta bagatelliserar³⁰ och förringar kränkande beteenden. Om kränkningarna dessutom sker återkommande är det rimligt att den som känner sig utsatt tröttnar på att ständigt behöva säga ifrån och förklara sin upplevelse.

Det ställs med andra ord höga krav på den som känner sig utsatt för trakasserier. Detta kan vara ytterligare en förklaring till att medlemmar håller tyst om sin upplevelse.

”

Jag tog det som att det var rätt tid att sluta och söka annan arbetsgivare.

Citat från medlemsundersökningen 2022



ARBETSGIVARENS ROLL

Enligt tredje kapitlet i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder³¹ ska arbetsgivare regelbundet undersöka, förebygga och förhindra diskriminering utifrån etnicitet och religion. Men för den arbetsgivare som inte ser och förstår vad som kan uppfattas som kränkande, är förutsättningarna dåliga att bedriva ett systematiskt arbete mot diskriminering.

På frågan "Känner du ett förtroende för att din arbetsgivare kan hantera problem med diskriminering baserad på etnisk tillhörighet eller religion", är var tredje medlem med utländsk bakgrund osäker på arbetsgivarens förmåga. Även bland medlemmar med svensk bakgrund är förtroendet lågt. Ett svagt förtroende för arbetsgivaren kan påverka både lojalitet och arbetsprestation.

Var fjärde medlem som i Akavias undersökning upplever att de utsatts för diskriminering menar att arbetsgivaren inte agerade när de berättade att de kände sig diskriminerade. Dessutom svarar mer än var tionde att arbetsgivaren visserligen gjorde något, men att det inte var tillräckligt eller på rätt sätt. Svaren kan vara en förklaring till medlemmarnas uppfattning att en anmälan inte leder till någon förändring.

Aktiva åtgärder i diskrimineringslagen innebär att arbetsgivare regelbundet ska undersöka, förebygga och förhindra diskriminering utifrån etnicitet och religion. Eftersom aktiva åtgärder ska kunna passa olika branscher och arbetsgivare är det dock inte angivet exakt hur detta undersökande, förebyggande och förhindrande arbete ska gå till. Därför kan ytterligare en anledning till medlemmarnas missnöje med arbetsgivarens agerande vara att anställda har andra förväntningar på arbetsgivarens tillvägagångssätt att utreda och ingripa vid det som uppfattas som diskriminering.

“

Det blir inte bättre om man arbetar med värdeord eller tittar på skådespelare om det inte omsätts till handling. Hos oss var det ledningsgruppen men åtgärderna riktades till anställda.

Citat från medlemsundersökningen 2022

VANLIGAST MED UPPLEVD DISKRIMINERING FRÅN EN KOLLEGA

De medlemmar som känner sig utsatta för diskriminering svarar att det oftast är en kollega som ligger bakom beteendet. Detta är rimligt och väntat eftersom kollegor vanligtvis utgör den mest frekventa personkontakten i arbetslivet, vilket också skapar flest risksituationer för de ageranden som kan uppfattas som diskriminering.

Enligt diskrimineringslagen är det arbetsgivaren som har den juridiska skyldigheten att se till att förebygga och åtgärda diskriminering. Att medarbetare utsätter varandra för kränkningar kan vara ett tecken på att arbetsgivaren inte har tagit sitt ansvar att åstadkomma en god arbetsmiljö.

UTSATT AV CHEFEN – ETT SVÅRT DILEMMA

Mer än var fjärde medlem i Akavias undersökning anser sig bli utsatt för diskriminering av en chef. Chefer har oftast makt att påverka medarbetares karriärmöjligheter, vilket gör att anställda kan hamna i en beroendeställning. Att bli utsatt för kränkningar eller orättvisor av en överordnad kan därför skapa en svår arbetssituation för medarbetaren.

Detta dilemma är ännu vanligare vid tillfälliga anställningar³², då medarbetare inte vill verka krångliga och därigenom riskera fortsatta uppdrag. Anställningstrygghet blir därför en viktig beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Samtidigt är det högre sannolikhet³³ att utrikes födda har just tillfälliga tjänster, jämfört med infödda arbetstagare.

KUNDEN HAR ALLTID RÄTT – ELLER?

I Akavias undersökning framkommer att många medlemmar anser sig utsatta för diskriminering av en utomstående, såsom en kund eller rekryterare. Som diskrimineringslagen³⁴ är utformad har arbetsgivaren inte samma ansvar att utreda diskriminering från en utomstående, även om det ingår i arbetsgivarens plikt att tillse en god arbetsmiljö.

Om det är en kund som utsätter, innebär det ett övervägande från medarbetaren. Kundens agerande bör inte kritiseras eftersom det kan äventyra affärsmöjligheter, samtidigt som en kränkning kan få påtagliga följder för medarbetarens hälsa.

”

... kollegor pratar ner mitt ursprung/nationalitet. Kommer främst upp i mindre formella sammanhang såsom vid kaffemaskinen, lunchen, julfesten.

Citat från medlemsundersökningen 2022

”

Eftersom jag inte har en tillsvidareanställning ville jag inte att detta skulle tas på individnivå.

Citat från medlemsundersökningen 2022

”

En kund kallade mig för jävla polack och en annan kund kommenterade mitt ursprung och språk.

Citat från medlemsundersökningen 2022

”

Det är mycket vanligt att kunder reagerar negativt på mitt icke svenska namn. Oftast är det endast en kort reaktion eller kommentar, mindre ofta har de hänt att de ber om en annan handläggare.

Citat från medlemsundersökningen 2022

UPPLEVD DISKRIMINERING

– BÅDE DOLD OCH OMEDVETEN

Handlingar som kan upplevas diskriminerande sker inte alltid med avsikt utan kan utövas omedvetet, som en följd av okunskap om vad som kan uppfattas som kränkande. Dessutom är många handlingar som kan upplevas diskriminerande så pass subtila att de är svåra att uppmärksamma för utomstående.

75 procent av Akavias medlemmar med utländsk bakgrund svarar att det inte förekommer diskriminering på grund av etnicitet på den egna arbetsplatsen. Bland medlemmar med svensk bakgrund är siffran högre, 85 procent svarar att det inte sker någon diskriminering.

En förklaring till att så många svarar att det inte förekommer diskriminering kan vara att majoriteten av medlemmarna själva inte anser sig utsatta för diskriminering och därför inte lägger märke till när andra upplever att de drabbas. I en studie av Skolverket framkom till exempel att många deltagare kände sig utsatta för rasistiska strukturer, utan att det var uppenbart³⁵ för människorna runtomkring dem. Det kan handla om knappt märkbara uttryck, som blickar och kroppsspråk, eller kommentarer som kanske är välmentade, men snarare förstärker skillnader och skapar utanförskap.

”

Fördomar om hur jag som latinamerikansk "är", typ hetsig, snabb, otålig.

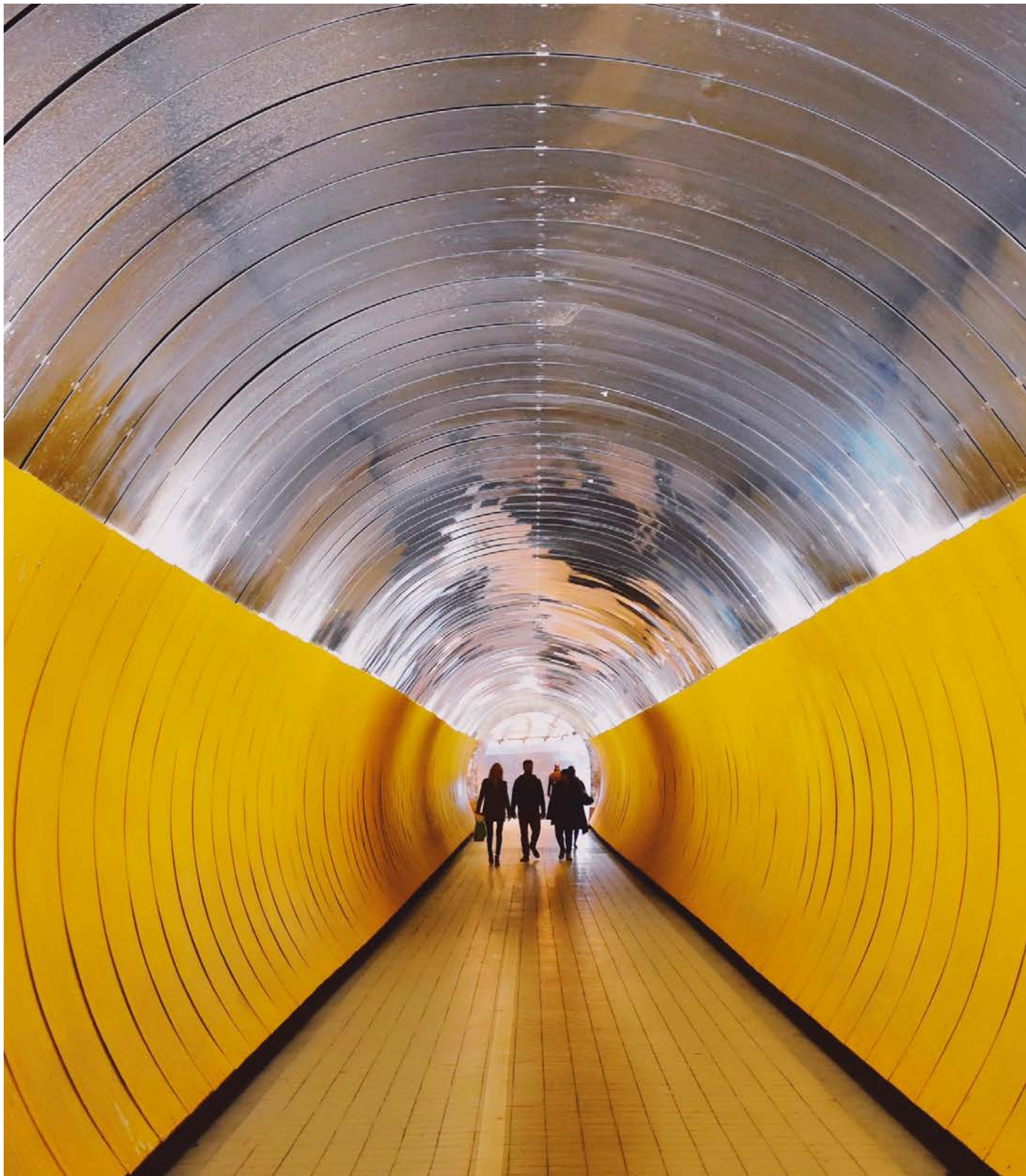
Citat från medlemsundersökningen 2022

Dessa mildare former av exkludering kan till och med upplevas värre än raka, grova handlingar. Flera studier uppmärksammar att mer subtila former³⁶ av negativ behandling och diskriminering – till exempel att chefer och arbetskamrater är socialt distanserade – får större negativ effekt på trivsel och arbetsmiljö än mer extrema handlingar.

Återkommande forskning visar att diskriminering inte bara handlar om enstaka väl avgränsade händelser utan även av processer³⁷ som sker över tid där marginalisering och osynliggörande vävs in i vardagliga rutiner och kulturer. Diskriminerande handlingar kan därför förekomma och upplevas som normala eller acceptabla utan att de beskrivs som just diskriminering. Beteenden kan även vara fullt synliga, men deras karaktär som diskriminerande kan vara svår att urskilja. Detta kan vara en förklaring till att så många av Akavias medlemmar anser att det inte förekommer någon diskriminering på arbetsplatsen.

Dessa subtila former av avståndstagande kallas ibland för mikroaggressioner³⁸. Det handlar om många, små händelser som enskilda inte är tillräckligt allvarliga att rubriceras som diskriminering, men vars sammanlagda påverkan kan vara minst lika allvarlig för individen. Mikroaggressioner sker oftast omedvetet eller är så normaliserade att personen som utför dem, gör det utan att reflektera.

För att komma till rätta med dessa lågmälda, oftast aningslösa, kränkningar kan utbildning och information på arbetsplatsen vara en lösning. Det flesta människor vill inte såra, men agerar utan att reflektera över hur ett beteende kan uppfattas av andra. Genom att få insikt om vilka kommentarer och handlingar som kan vara exkluderande kan alla få en chans att handla annorlunda.



”

Man härmade även hur vissa invandrare pratar och skrattade sen.

Citat från medlemsundersökningen 2022



ANMÄRKNINGSVÄRT FÅ MEDLEMMAR UPPLEVER SIG UTSATTA

Om bara en av Akavias medlemmar utsätts för diskriminering är det en individ för mycket. Samtidigt är det förvånande att så pass få medlemmar upplever att de blir diskriminerade. Bara fyra procent av samtliga medlemmar svarar ja, medan 96 procent svarar nej eller är osäkra. Det kan finnas flera förklaringar, både till denna osäkerhet och till att så pass få upplever sig utsatta för diskriminering.

AKAVIAS MEDLEMMAR ÄR INTE REPRESENTATIVA

Bland landets akademiker är var femte³⁹ född utomlands. I beräkningen, som är gjord av Saco, ingår samtliga akademikergrupper, såväl ingenjörer och socionomer som läkare och lärare. I Akavia är emellertid bara var tionde medlem född utomlands. Skillnaden kan bero på att Akavia av olika anledningar har svårt att rekrytera utlandsfödda akademiker. Likväl visar det att Akavias medlemssammansättning inte är representativ sett till andelen personer med utländsk bakgrund.

Inte heller bland religiösa utövare är Akavias medlemmar representativa. Det uppskattas att ungefär 250 000 personer i Sverige är aktiva muslimer⁴⁰ vilket motsvarar ungefär 2,3 procent av landets befolkning. Men räknat på svaren i undersökningen är bara drygt 700 personer av Akavias medlemmar muslimer, vilket utgör 0,6 procent av medlemsantalet.

Den låga representativiteten skulle således kunna vara en förklaring till den låga upplevelsen av diskriminering på grund av etnicitet och religion i arbetslivet.

OSÄKERHET KRING BEGREPPET DISKRIMINERING

Själva begreppet diskriminering kan uppfattas stort, främmande eller missvisande och vara ytterligare en orsak till den låga andel som anser sig utsatt. En jämförelse med en annan studie kan användas som exempel:

När Kantar Sifo i en undersökning ställde frågor om utsattheten för sexuella trakasserier⁴¹ uppgav 4,4 procent av kvinnorna att de någon gång under de senaste tolv månaderna hade blivit utsatta för sexuella trakasserier i eller kring sin arbetsituation. Motsvarande siffra för män var 1,4 procent. När man istället mätte andelen som uppgav att de hade blivit utsatta för *specifika händelser* som kan betraktas som sexuella trakasserier svarade istället 17 procent av kvinnorna ja och 12 procent av männen.

Detsamma skulle kunna gälla i Akavias undersökning eftersom begreppet diskriminering kan vara svårt att relatera till. För den som inte är insatt är det rimligtvis inte alltid lätt att veta vad som krävs för att en händelse ska räknas som diskriminering rent juridiskt och vad som snarare är till exempel kränkande särbehandling.

Om undersökningen även inkluderat frågor om *negativt bemötande* kopplat till religion och etnicitet hade resultatet förmodligen blivit ett annat, men det hade sannolikt även inneburit svar som hade varit ändå svårare att bedöma och kategorisera. Slutsatsen är att det kan finnas ett stort mörkertal gällande medlemmar som är utsatta för beteenden som kan vara diskriminerande.

NÄR DET PROBLEMATISKA BLIR VARDAG

Ytterligare en anledning till att upplevelsen av diskriminering verkar så pass låg kan bero på att få människor vill se sig själva som ett offer, vilket kan bli konsekvensen om en medger utsatthet för kränkningar och diskriminering. I stället kan reaktionen bli att ruska av sig den obehagliga situationen och gå vidare.

Forskaren de los Reyes hävdar att det finns en tendens att normalisera⁴² nedsättande attityder på arbetsplatser, vilket kan göra att en del utsatta inte längre reagerar. Att ständigt få kommentarer om sin perfekta svenska eller nyfikna frågor om sitt ursprung, kan göra att en till slut vänjer sig och därför inte uppfattar det negativt, eftersom beteendet har blivit normalt. Det kan i sin tur innebära att den utsatta, i stället för att anmäla eller svara uppriktigt i en medlemsundersökning; tolererar och bagatelliserar händelsen.

”
Jag är van och bryr mig inte så mycket.

Citat från medlemsundersökningen 2022

”
Oklart om det var ett skämt.

Citat från medlemsundersökningen 2022



ATT UNDERSÖKA DISKRIMINERING VIA JÄMLIKHETSDATA

Arbetsgivare ska årligen göra en lönekartläggning⁴³ för att upptäcka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lagkravet att undersöka osakliga orättvisor finns emellertid inte gällande de andra diskrimineringsgrunderna.

I flera länder förs emellertid statistik över andra grunder än kön och ålder. Kanada har till exempel en lagstiftning som kräver att arbetsgivare redovisar arbetsstyrkans etniska sammansättning⁴⁴. FN har kritiserat⁴⁵ Sverige för att inte föra statistik utifrån etnicitet, hudfärg eller andra indikationer på mångfald och rekommenderar oss att synliggöra utsatthet och ojämlikhet på etnisk grund via så kallad jämlikhetsdata, för att motverka diskriminering.

Jämlikhetsdata⁴⁶ är en metod för att ta fram statistik genom frivilliga och sekretessbelagda enkäter som bygger på självidentifikation. Metoden används för att kunna samla in aggregerad, skyddad data, baserad på demografiska minoritetskategorier och diskrimineringsgrunder, exempelvis etniskt ursprung och hudfärg. Vid jämlikhetsdata ska det inte vara möjligt att koppla ihop de siffror som genereras med specifika individer, varken vid insamlingen eller den efterföljande behandlingen.

Både EU:s dataskyddsdirektiv, Europarådets dataskyddskonvention och svenska personuppgiftslagen tillåter insamling av dylik data⁴⁷ så länge det sker med syftet att motverka diskriminering och främja jämlikhet, och så länge de som tillfrågas ger sitt samtycke och försäkras sekretess.

I en internationell jämförelse⁴⁸ av EU:s medlemsländer tillfrågades människor huruvida de var beredda att uppgifter om etnisk tillhörighet på anonym basis, om detta skulle gynna arbetet mot diskriminering. Studien visade att många var beredda att lämna sådana uppgifter om sitt etniska ursprung; 83 procent var för och 13 procent emot. I undersökningen stack svenska medborgare ut, de var överlag mer positiva till insamlandet än medborgare i andra länder.

Flertalet forskare rekommenderar⁴⁹ att Sverige bör samla jämlikhetsdata om människors etnicitet och hudfärg som ett sätt att förebygga diskriminering och underlätta integration. Samtidigt förekommer motstånd⁵⁰ till dylika insamlingar. Kritiker anser att det är integritetskränkande och förstärker kategoriseringar; att själva undersökandet i sig blir rasistiskt. Denna uppfattning förekommer dock inte vid andra former av diskriminering. Ingen hävdar till exempel att löneskillnader mellan kvinnor och män inte borde undersökas eftersom det riskerar att förstärka problemet med ojämställdhet i arbetslivet.



DISKRIMINERING PÅ GRUND AV RELIGION

Åtta procent av medlemmarna i Akavias undersökning är aktiva religionsutövare. Kristendom är den största religionen, som utövas av 87 procent, följt av islam som sju procent av våra religiösa medlemmar bekänner sig till. Av förbundets troende medlemmar är det många som upplever sig utsatta för diskriminering.

HAR BLIVIT UTSATT FÖR DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN PÅ GRUND AV RELIGION DE SENASTE FEM ÅREN



Fyra av tio muslimer upplever sig diskriminerade vilket gör muslimer till den grupp som oftast säger sig bli utsatt för diskriminering. Detta korrelerar med andra studier som undersöker diskriminering av muslimer och människor som uppfattas som muslimer. Till exempel uppger personer med "arabiskt klingande"⁵¹ namn att de utsätts för kränkningar i kontakt med bland annat myndigheter, vilket de förmodar beror på att de uppfattas som muslimer.

Nästan var femte judisk medlem upplever sig utsatt för diskriminering i arbetslivet, visar Akavias resultat. En undersökning gjord av European Union Agency for Fundamental Rights visar att antisemitisk diskriminering⁵² är som vanligast i just arbetslivet; på arbetsplatsen och vid arbetssökande.

Kristendom är den vanligaste religionen bland Akavias medlemmar och kristna traditioner återfinns i många delar av det svenska sekulära samhället. Samtidigt svarar nästan var tionde kristen medlem att de upplever sig utsatta för diskriminering på arbetet. Fritextsvaren antyder att kränkningar och trakasserier av kristna medlemmar anses accepterade i arbetslivet. Detta bekräftas av andra undersökningar, till exempel upplever varannan kristen⁵³ ungdom sig kränkt på grund av sin tro.

”
Det är här som på många arbetsplatser en acceptans av ett förlöjligande av kristendom och kristna.

Citat från medlemsundersökningen 2022

LÖNESKILLNADER BEROENDE PÅ FÖDELSELAND

Akavias undersökning visar att medlemmar som är födda utomlands generellt har lägre lön än medlemmar födda i Sverige trots liknande befattning, ålder, utbildning och med arbete i samma arbetsmarknadssektor. Störst skillnad är det för medlemmar födda i Syd- eller Mellanamerika och i Östeuropa.

Att det existerar löneskillnader i arbetslivet som beror på födelseland framkommer även i andra undersökningar. En studie gjord av Saco visar att det bland förbundens medlemmar finns oförklarade skillnader i lön⁵⁴ beroende på födelseort eller föräldrars födelseort efter att effekter som utbildning, yrke och chefskap rensats bort. Enligt Saco tjänar utrikes födda akademiker mindre än inrikes födda. Störst skillnad är det i privat sektor där det finns ett gap på åtta procent som inte kan förklaras med individ- och arbetsrelaterade faktorer.

Andra undersökningar visar att invånare födda i Asien, Afrika och i slaviska länder är de som oftast byter efternamn; från namn kodade som "utländska" till efternamn kodade som "svenska". Efter namnbytet blir inkomstutvecklingen bättre⁵⁵ för gruppen som har bytt namn, än för de som inte har gjort det. Det kan dock finnas andra anledningar till löneskillnaderna än diskriminering, såsom att namnbyttarna är mer ambitiösa och målmedvetna och därför anstränger sig mer i karriären.

Akavias undersökning visar att medlemmar med bakgrund i Västeuropa eller från nordiska länder utanför Sverige i snitt har en något högre lön än medlemmar födda i Sverige. En möjlig förklaring bland flera kan vara att vissa akademiker som söker sig till Sverige är mer driftiga och aktiva och därför lyfter en högre lön.



//

Andra undersökningar visar att invånare födda i Asien, Afrika och i slaviska länder är de som oftast byter efternamn; från namn kodade som "utländska" till efternamn kodade som "svenska".

ARBETSGIVARES MÖJLIGHETER

Forskning visar att det bästa sättet att motverka fördomar⁵⁶ och öka den sociala sammanhållningen bland människor med olika bakgrund, är att möta olikheterna på jobbet. Som kollegor är det nämligen mer sannolikt att vänskapsrelationer och förståelsen ökar, än bland till exempel människor som bor grannar. Arbetsgivare kan alltså gå i bräschen för att minska den upplevda diskrimineringen i samhället. Men för att nå dit behövs utbildning och information, eftersom en del kränkande handlingar utförs oavsiktligt på grund av bristande kunskap.

ÖKAD KUNSKAP OCH FÖRSTÅELSE HOS HR OCH REKRYTERARE

HR-funktionen på en arbetsplats arbetar många gånger med arbetsmiljöfrågor och har därför möjlighet att tidigt få kännedom om beteenden som kan uppfattas diskriminerande. Mer utbildning samt större mångfald på HR-avdelningar och bland rekryterare kan vara ett sätt att öka förståelsen och uppmärksamheten för det som upplevs som diskriminering.

SE ÖVER REKRYTERINGSPROCESSER OCH KARRIÄRVÄGAR

För att undvika att kandidater behandlas olika till följd av sitt namn eller tidigare historia, kan rekryteringsbolag och HR-ansvariga använda sig av avpersonifierade ansökningshandlingar. Vid själva anställningsintervjun kan ett generellt frågeformulär, så kallade strukturerade arbetsintervjuer nyttjas. Det säkerställer att alla får samma frågor som främst fokuserar på



jobbspecifika förmågor, inte kultur och bakgrund. I stället för att nätverksrekrytera bör samtliga lediga tjänster utlysas och ansträngningar göras att nå utanför det vanliga nätverket.

Det är också viktigt att annonser utformas på ett sätt som inte utesluter meriterade sökanden i onödan. Detta är särskilt angeläget i offentlig sektor då "ska-krav" *måste* uppnås av den som får tjänsten, annars finns en risk för överklagande. Att skriva till exempel *civilekonomexamen* till skillnad från *ekonomexamen* exkluderar sökanden med *ekonomexamen* från andra länder.

UNDERSÖK ARBETSMILJÖN

För att undersöka den psykiska arbetsmiljön bland anställda skulle arbetsgivare vinna på att ställa frågor om arbetsmiljö och bemötande i medarbetarundersökningar och vid medarbetarsamtal. Att fråga om kränkningar och diskriminering kräver emellertid en hög kompetens inom området. Frågorna behöver vara formulerade så att medarbetare kan svara ärligt och förstår vad som efterfrågas. Arbetsgivaren måste också vara beredd att agera om resultatet visar på problem i arbetsmiljön.

Eventuella anmälningar om diskriminering bör alltid tas på allvar och arbetsgivare behöver inse att händelser som verkar banala, kan vara subtila former av kränkningar och dold och omedveten diskriminering.

SAMLA IN JÄMLIKHETSDATA

För att även få kvantitativa resultat på hur det står till med mångfalden på arbetsplatsen kan arbetsgivare kartlägga arbetstagares etnicitet och övriga diskrimineringsgrunder genom att samla in egenkategoriserad jämlikhetsdata. För att anställda ska känna sig trygga och för att garantera sekretessen bör arbetsgivare ta hjälp av en extern tredje part. Att samla in jämlikhetsdata är tillåtet så länge det är frivilligt att svara, full sekretess kan garanteras och syftet är att motverka diskriminering och främja jämlikhet.

//

Forskning visar att det bästa sättet att motverka fördomar och öka den sociala sammanhållningen bland människor med olika bakgrund, är att möta olikheterna på jobbet.



UPPGIFTER FÖR ARBETSMARKNADENS PARTER

Att motverka diskriminering och kränkande behandling i arbetslivet är en av fackförbundens grunduppgifter. Även arbetsgivarorganisationer kan bli pådrivande aktörer genom att erbjuda branschanpassat stöd till sina medlemmar.

Akavias undersökning visar att bara åtta procent av de medlemmar som upplever sig diskriminerade berättar om det för lokala fackliga representanter och blott tre procent vänder sig till Akavias rådgivning. Bland förklaringarna till varför utsatta inte tar upp att de känner sig diskriminerade är en vanlig anledning "jag trodde inte det skulle göra någon skillnad". Här har fackförbund en uppgift att bevisa motsatsen genom att verka på lokal nivå så att aktiva åtgärder verkligen blir av.

Lokalfackliga förtroendevalda och arbetsmiljöombud har en viktig roll att fylla på arbetsplatsen. För att de ska kunna göra sitt jobb krävs utbildning och information om olika former av kränkningar och exkluderande beteenden, som en form av förbyggande arbete mot diskriminering. Akavia förespråkar⁵⁷ även att lönekartläggningar genomförs i samverkan med fackliga företrädare, i syfte att förebygga och upptäcka eventuellt missgynnande eller diskriminerande löneskillnader, till exempel på grund av etnicitet. Genom en tydlig och transparent löneprocess kan ett eventuellt missgynnande upptäckas, åtgärdas och förhindras.

För att fackförbund ska vara fortsatt trovärdiga och få gehör för sina frågor bör de se över sina rekryteringsmodeller för att säkerställa att även arbetstagare med utländsk bakgrund finns representerade bland förbundens medlemmar. Likaså är det viktigt att förbunden agerar inkluderande mot förtroendevalda medlemmar oavsett etnisk bakgrund och uppmärksammar de subtila beteenden som kan skapa utanförskap.

Arbetsgivarorganisationer bör stötta sina medlemmar i det förebyggande arbetet mot diskriminering. De kan informera om hur subtila kränkningar på grund av etnicitet och religion kan ta sig form, och ge verktyg för hur det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder kan se ut i specifika branscher och miljöer, som ett komplement till det mer allmänna material⁵⁸ som Diskrimineringsombudsmannen erbjuder.

UPPMÄRKSAMMA PROBLEMET

Akavia har undersökt medlemmarnas upplevelser av diskriminering i arbetslivet på grund av etnicitet och religion. Det har framkommit att utsattheten inte är så vanligt förekommande som vi befarade. Det finns dock flera orsaker till att kränkande händelser inte rapporteras och vi misstänker att det finns ett stort mörkertal. Likväl är det ett allvarligt arbetsmiljöproblem som drabbar både individ, arbetsgivare och samhället.

Genom att uppmärksamma frågan är det vår förhoppning att både arbetsgivare och arbetsmarknadens parter tar sitt ansvar att arbeta aktivt, upplysande och förebyggande med en fråga som i grunden handlar om att ta tillvara mänskliga rättigheter.

”

I grunden handlar det om att ta tillvara mänskliga rättigheter.

DET HÄR VILL AKAVIA

Sammanfattningsvis visar undersökningen att det kan finnas flera anledningar till upplevd diskriminering på grund av etnicitet och religion där låg kunskap och insikt verkar vara en bakomliggande orsak. Som lösning på problemet förslår Akavias en rad åtgärder.

ARBETSGIVARE OCH ARBETSGIVARORGANISATIONER

- Öka kunskapen hos chefer, HR och externa rekryterare om hur subtila kränkningar och dold diskriminering på grund av etnicitet och religion kan ta sig form i arbetslivet.
- Undersök orättvisor och ojämlikheter som kan drabba utlandsfödda vid den årliga lönekartläggningen.
- Ta hjälp av en tredje part och samla in jämlikhetsdata för att upptäcka diskriminering.

FACKFÖRBUND

- Utbilda förtroendevalda, skyddsombud och arbetsmiljöombud om diskrimineringslagen. Framhäv arbetsgivarens skyldigheter och vad lokalfackliga och skyddsombud kan göra för att lyfta arbetet med diskrimineringsfrågor på arbetsplatsen.
- Höj kunskapen hos medlemmar om vad som kan upplevas som diskriminering på grund av etnicitet och religion. Förklara vad som kan uppfattas som kränkande i olika sammanhang.

LAGSTIFTARE

- Uppdatera diskrimineringslagen så att även kunder, klienter, leverantörer och externa rekryterare omfattas av arbetsgivarens skyldigheter att utreda diskriminering från utomstående. En översyn⁵⁹ har gjorts av detta, men beslut är inte fattat.

UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR

Forska mer på området, såsom

- Etnicitetstillhörighetens betydelse för hälsan i arbetslivet.
- De ekonomiska förlusterna för arbetsgivare av sjukskrivningar till följd av psykisk ohälsa.

ANDRA AKTÖRER

- Lyft en samhällsdiskussion som ger ökad kunskap om strukturell diskriminering på grund av etnicitet och religion, hur det tar sig form och hur det kan motarbetas.

SLUTNOTER – KÄLLOR

- 1 [The relationship between minority stress and biological outcomes: A systematic review](#) (wisc.edu)
- 2 [Vita privilegier och diskriminering – Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden](#) (lansstyrelsen.se)
- 3 [Arbetsmiljö och psykisk hälsa](#) (mynak.se)
- 4 [Arbetsmiljö och psykisk hälsa](#) (mynak.se)
- 5 [Vita privilegier och diskriminering – processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden](#) (lansstyrelsen.se)
- 6 [Arbetsmiljö och psykisk hälsa](#) (mynak.se)
- 7 [Sjukskrivningarna ökar snabbast bland akademiker](#) (saco.se)
- 8 [Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser](#) (forsakringskassan.se)
- 9 [Vita privilegier och diskriminering – processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden](#) (lansstyrelsen.se)
- 10 [Diversity Management idag – affärsnytta med mångfald](#) (mynewsdesk.com)
- 11 [Delivering through diversity](#) (mckinsey.com)
- 12 [Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige](#) (regeringen.se)
- 13 Rätt jobb åt utrikes födda akademiker (Jusek 2018)
- 14 Rätt jobb åt utrikes födda akademiker (Jusek 2018)
- 15 [Rasism på arbetsmarknaden](#) (vr.se)
- 16 [Afrofobi](#) (mkcentrum.se)
- 17 [Afrofobi](#) (mkcentrum.se)
- 18 [Vita privilegier och diskriminering – Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden](#) (lansstyrelsen.se)
- 19 [How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? : Norms, Preferred competencies and expected fit](#) (Lund University Publications, lup.lub.lu.se)
- 20 [Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats](#) (vidganormen.se)
- 21 [Måste alla heta som Svensson?](#) (su.se)
- 22 [Växande rekryteringshinder ett allt större problem](#) (svensktnaringsliv.se)
- 23 [Brist på nätverk hindrar utrikesfödda akademiker](#) (svd.se)
- 24 [Om de hade föräldrar födda på »rätt plats«](#) (mkcentrum.se)
- 25 Kliv in – utvärdering av Juseks mentorskapsprogram för invandrade akademiker (Jusek 2018)
- 26 [European Union Minorities and Discrimination Survey](#) (europa.eu)
- 27 [Afrofobi](#) (mkcentrum.se)
- 28 [European Union Minorities and Discrimination Survey](#) (europa.eu)
- 29 [Trakasserier och sexuella trakasserier](#) (do.se)
- 30 [Etnisk diskriminering i arbetslivet](#) (lo.se)
- 31 [Vad är aktiva åtgärder?](#) (do.se)
- 32 [Arbetsmiljö och psykisk hälsa](#) (mynak.se)
- 33 [Afrofobi](#) (mkcentrum.se)
- 34 [Vad är diskriminering?](#) (do.se)
- 35 [Normkritisk pedagogik – ett sätt att motverka strukturell rasism i skolan](#) (skolverket.se)
- 36 [Vita privilegier och diskriminering – Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden](#) (lansstyrelsen.se)
- 37 [Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv](#) (do.se)
- 38 [Rasism i arbetslivet](#) (imsweden.org)
- 39 Rätt jobb åt utrikesfödda akademiker (Jusek 2018)
- 40 [European islamophobia report 2021](#) (islamophobiareport.com)
- 41 [Trakasserier bland den yrkesverksamma allmänheten](#) (Kantar Sifo 2020)
- 42 [Etnisk diskriminering i arbetslivet](#) (lo.se)
- 43 [Lönekartläggning – hjälp i det årliga arbetet](#) (do.se)
- 44 [Statistikens roll i arbetet mot diskriminering](#) (do.se)
- 45 [Vad är jämlikhetsdata?](#) (tobiashubINETTE.se)
- 46 [Vad är jämlikhetsdata?](#) (tobiashubINETTE.se)
- 47 [Vad är jämlikhetsdata?](#) (tobiashubINETTE.se)
- 48 [Hudfärgens betydelse – på din arbetsplats](#) (vidganormen.se)
- 49 [Brist på data om hudfärg och etnicitet hindrar integration](#) (dn.se)
- 50 [Efterfrågad jämlikhetsdata förstärker vårt rastänk](#) (dn.se)
- 51 [European islamophobia report 2021](#) (islamophobiareport.com)
- 52 [Judars erfarenheter av diskriminering och hatbrott i EU:s medlemsstater](#) (europa.eu)
- 53 [Varannan kristen ungdom upplever sig kränkt för sin tro](#) (skr.se)
- 54 [Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund](#) (saco.se)
- 55 [Rasism i arbetslivet](#) (imsweden.org)
- 56 [Diverse Workplaces and Interethnic Friendship Formation – A Multilevel Comparison across 21 OECD Countries: Journal of Ethnic and Migration Studies: Vol 41, No 2](#) (tandfonline.com)
- 57 [En hållbar lönepolitik för akademiker](#) (akavia.se)
- 58 [Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering](#) (do.se)
- 59 [Ett utökat skydd mot diskriminering](#) (regeringen.se)



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och ett av de största förbunden inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

