



# **FORSKNINGSÖVERSIKT**

## **LIKABEHANDLING I ARBETSLIVET**

**I SAMARBETE MED:**





# **FORSKNINGSÖVERSIKT PÅ OMRÅDET LIKABEHANDLING I ARBETSLIVET**

**APRIL 2011**

**RAPPORT BESTÄLLD AV ARBETSMILJÖFORUM & TEMA LIKABEHANDLING**

**FÖRFATTARE:**

**EMILIA JOHANSSON, OXFORD RESEARCH**

**MADELEINE SPARRE, OXFORD RESEARCH**

**ANNA ISAKSSON, HÖGSKOLAN I HALMSTAD**

**AGNETA HANSSON, HÖGSKOLAN I HALMSTAD**

**KICKI STRIDH, BROHUSET FoU**

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>4</b>
<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund och uppdrag .....	5
1.2 Avgränsning .....	6
1.3 Disposition .....	8
<b>2. METOD .....</b>	<b>11</b>
2.1 Litteratursökning .....	11
2.2 Kontakt med forskare .....	15
2.3 Kort om forskningsöversiktens ämnesområden .....	15
<b>3. UTBLICK I DAGENS ARBETSLIV.....</b>	<b>19</b>
3.1 Normer, diskriminering och intersektionalitet .....	19
3.2 Diskriminering och likabehandling vid rekrytering.....	22
3.3 Likabehandling eller att nå ett arbete – funktionsnedsättning och arbetsmarknad .....	25
3.4 Diskriminering och likabehandling på arbetsplatsen.....	27
3.4.1 Diskriminering kopplat till arbetsplatsen.....	27
3.4.2 Likabehandling som föreställning.....	29
3.4.3 Segregering och ojämlikhet .....	29
3.4.4 Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning .....	32
3.4.5 Öppenhet på arbetsplatsen.....	32
<b>4. FÖRÄNDRINGSARBETE.....</b>	<b>35</b>
4.1 Lagstiftning och aktiva åtgärder .....	35
4.1.1 Lagstiftning.....	36
4.1.2 Förändring genom planer – kvantitet och kvalitet .....	37
4.1.3 Arbetsvärdering och validering .....	38
4.1.4 Arbetsmarknadsstöd och ”supported employment” .....	40
4.1.5 Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning .....	41
4.2 Jämställdhetsintegrering i myndigheter .....	42
4.3 Tre aspekter av förändringsarbete i organisationer.....	46
4.3.1 Koppling mellan forskning, praktik och politik .....	46
4.3.2 Mångfald och jämställdhet som argument .....	47
4.3.3 Långsiktiga effekter.....	49
4.4 Ansatser och faktorer för reell förändring.....	50

4.4.1	Aktionsforskning och interaktiv forskning.....	51
4.4.2	Kunskap och handling .....	52
4.4.3	Djup förändring eller att skrapa på ytan .....	54
4.4.4	Ansvar för förändring .....	56
4.4.5	Återställare och motstånd .....	58
4.4.6	Tid, resurser och uppföljning .....	59
4.4.7	Arbetsorganisation och förändringsarbete.....	60
4.4.8	Metoder och förändring inom specifika områden .....	61
<b>5.</b>	<b>INTERNATIONELL UTBLICK.....</b>	<b>66</b>
5.1	Forskare om existensen av forskning .....	66
5.2	Lagstiftning och åtgärder på samhällelig nivå .....	67
5.3	Arbetsplatser .....	69
<b>6.</b>	<b>AVSLUTNING .....</b>	<b>72</b>
6.1	Forskningsöversiktens resultat .....	72
6.2	Forskning saknas .....	76
6.3	För framtiden .....	79
	<b>LITTERATURFÖRTECKNING.....</b>	<b>80</b>
	<b>BILAGA 1. KONTAKTPERSONER .....</b>	<b>105</b>

# SAMMANFATTNING

I jämförelse med forskning om existerande villkor i arbetslivet finns i Sverige relativt lite forskning om praktisk förändring av normer och strukturer i arbetslivet. En mängd forskning fokuserar på olika former av ojämlika förhållanden, såsom förekomsten av diskriminering eller segregering på arbetsmarknaden. Den forskning som riktar in sig på förändring behandlar i regel en diskrimineringsgrund i taget. Färre forskare har behandlat förändring ur ett intersektionellt perspektiv. Däremot har det framhållits att ytterligare forskning av den typen behövs.

Denna rapport är framställd av Oxford Research i samarbete med forskare vid Högskolan i Halmstad. Arbetet har genomförts på uppdrag av Tema Likabehandling. Uppdraget att framställa denna forskningsöversikt angav att den skulle behandla *ansatser som bidrar till reell förändring för att nå ett arbetsliv där likabehandling är norm*. Därför ligger fokus inte i första hand på individuella förutsättningar utan på förändringsarbete för att öka likabehandling utifrån ett institutionellt perspektiv. Rapporten riktar in sig på metoder, ansatser och faktorer som främjar förändringsarbete inom de områden som Tema Likabehandling arbetar med; likabehandling, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och motverkan av diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Förutom databassökningar har material inhämtats genom kontakter med forskare.

Förekomsten av forskning skiljer sig i omfattning mellan berörda områden och för olika diskrimineringsgrunder. Det är tydligt att mest forskning finns om kön och jämställdhet, medan exempelvis tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet och uttryck nästan inte har behandlats alls inom forskningen. Inom andra områden finns oklarheter, exempelvis när det gäller betydelsen av begreppet mångfald. I vissa fall verkar mångfald vara ett brett inkluderande begrepp medan det i andra fall inriktar sig mot etnicitet och/eller jämställdhet. Varför olika diskrimineringsgrunder både har fått olika mycket och olika form av belysning har diskuterats, speciellt i förhållande till jämställdhet. Vissa forskare har sökt förklara tendenser i forskning om jämställdhet och kön genom att påvisa en problematisk koppling mellan politik, forskning och förändringsarbete. Att det finns mer forskning om kön och jämställdhet än andra områden innebär emellertid inte att det finns omfattande forskning heller inom det området, och speciellt inte med praktisk inriktning, intersektionellt perspektiv eller långsiktiga effekter. Istället visar resultaten att det finns behov av ytterligare forskning inom alla de områden som Tema Likabehandling arbetar.

# 1. INLEDNING

## 1.1 Bakgrund och uppdrag

Europeiska Socialfonden (ESF) ger stöd till en mängd projekt för att främja kompetensutveckling och motverka utanförskap. Arbetsmiljöforum/Tema Likabehandlings verksamhet sker på uppdrag av ESF och rör sig inom ämnesområden som jämställdhetsintegrering, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, metoder för likabehandling och kompetenshöjande insatser för att motverka diskriminering. Temagruppen är ett samarbete mellan Handikappförbundet (HSO), Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter (RFSL), Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen (DO), LO, Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam), Linköpings universitet, Swedbank och Skandia.

Likabehandling och likvärdiga möjligheter i arbetslivet, oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder, kan ses som en självklarhet i teorin, men praktiken visar sig inte vara lika självklar. Inom EU uttrycks likabehandling vara en av grunderna för ett demokratiskt samhälle, men trots det upplever människor kränkningar och diskriminering i arbetslivet.

I praktiken utgörs likabehandlingsarbete ofta av upprättande av likabehandlingsplaner för att förebygga och förhindra diskriminering. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i alla nivåer av beslutsfattande. För att detta ska kunna möjliggöras krävs att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla livets områden. Det arbete som Tema Likabehandling genomför utgör en viktig beståndsdel i arbete för likabehandling, för att på ett kvalitativt sätt analysera och sprida kunskaper om likabehandling och diskrimineringsmotverkan utifrån projektresultat. Goda idéer, arbetssätt och perspektiv fångas in och lyfts till en högre samhällsrelig nivå där fler människor och projekt kan påverkas. Detta möjliggör för ett normkritiskt perspektiv och ifrågasättande av attityder att slå rot i samhälle och arbetsliv, och utgöra en grundsten till att likabehandling kan genomsyra arbets- och samhällsliv.

Denna forskningsöversikt är framställd av Oxford Research på uppdrag av Tema Likabehandling. Arbetet har pågått mellan december 2010 och mars 2011 och har skett i samarbete med forskare vid Högskolan i Halmstad. Uppdraget har inneburit att skapa en vetenskaplig bas för Tema Likabehandlings fortsatta arbete och fokus har legat på forskning om ansatser och metoder som kan bidra till reell förändring i arbetslivet. Rapporten riktar in sig på metoder, ansatser och faktorer som främjar arbete inom de områden som Tema Likabehandling arbetar; likabehandling, jämställdhetsintegrering, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och motverkan av diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

## 1.2 Avgränsning

Studier kring vilka förutsättningar, villkor och möjligheter personer som har eller söker arbete står inför i arbetslivet genomförs inom en rad olika discipliner, med inriktning och ansatser. Denna forskningsöversikt fokuserar inte i första hand på individuella förutsättningar utan på förändringsarbete för att öka likabehandling i förhållande till institutioner snarare än individer. För att göra området hanterbart har geografiska, kronologiska och områdesmässiga avgränsningar gjorts. Geografiskt sett sammanställer rapporten forskning, utvärderingar genomförda av forskare och statliga utredningar i Sverige.

Tidsmässigt fokuserar vi på forskning som producerats från och med år 2000 och fram till och med januari 2011. Denna kronologiska avgränsning har gjorts för att forskningsöversikten ska vara aktuell. För att forskning och metoder ska kunna överföras till projekt och praktiskt arbete är det en fördel om forskningen producerats och presenterats inom en närliggande tid. Samtidigt kan fokus på forskning som producerats under några få år leda till bortfall av relevanta metoder och ansatser. Dessutom sker mycket forskning över längre tid, exempelvis i form av forskning vid sidan av projekt eller som längre forskningsprojekt. Enstaka undantag har därför gjorts för att inkludera metoder och ansatser som visat sig användbara över tid eller ger relevant bakgrund eller relation till annan forskning.

Även den områdesmässiga avgränsningen har en tidsaspekt och arbetet med att söka, läsa och bearbeta litteratur och sedan framställa forskningsöversikten är tidskrävande. Av den anledningen har forskningsöversiktens områden fått begränsas. Uppdraget anger att forskningsöversikten ska behandla *ansatser som bidrar till reell förändring för att nå ett arbetsliv där likabehandling är norm*, vilket har varit vägledande i arbetet och i de avgränsningar som gjorts. Den forskning som behandlas handlar om hur man strävar efter likabehandling i arbetslivet, samt vilka forskningsmässiga slutsatser som kan dras av detta arbete.

Denna rapport riktar in sig på forskning som behandlar arbetsplatser. Förutom att röra en relation mellan arbetsgivare och arbetstagare kan även relationen med exempelvis kunder påverka människors villkor i arbetslivet. Organisationen kan utgöras av såväl offentliga som privata institutioner, och kan exempelvis vara ett företag eller myndighet där personer står inför eller i anställning.

Även inom definitionen av uppdraget måste avgränsningar göras. Fokus ska ligga på forskning som bidrar till ett arbetsliv där likabehandling är norm, vilket gör att den forskning som innefattas i översikten ska fokusera på aspekter som rör likabehandling. Inom flera områden, såsom ledarskap i organisationer, rekrytering eller arbetsorganisation finns omfattande forskning. Utifrån kriteriet att forskningen ska beröra likabehandling blir långt ifrån all forskning aktuell för att ingå i översikten.

En slutsats av kartläggningen är att forskningen sällan fokuserar på metoder, ansatser eller faktorer för att skapa förändring, utan snarare på arbetslivets tillkortakommanden i form av diskriminering. Den forskning som ingår i rapporten riktar in sig på förändringsarbete avseende attityder, normer och maktstrukturer i arbetslivet. Även definitionen av ansatser är bred och kan problematiseras. I Tema Likabehandlings arbetsområden ingår metoder för likabehandling och kompetenshöjande insatser för samtliga diskrimineringsgrunder. Dessa definitioner har varit vägledande för att avgöra

vilken forskning som ska inkluderas i rapporten. Syftet har varit att lyfta fram de faktorer och processer som kan avhjälpa ojämlika villkor i arbetslivet. Därför ingår praktiskt inriktade metoder, ansatser, förutsättningar och faktorer som i forskning understryks kunna bidra till att förändra arbetslivet i riktning mot likabehandling.

Ansatser för att åstadkomma likabehandling kan uppstå på samhällets alla nivåer. Vidare är arbetslivet i sig brett och ett stort antal forskare har behandlat arbetslivets många områden. Till arbetslivet hör även en mängd områden, såsom balansen mellan arbetsliv och andra delar av livet, arbetsliv och hälsa samt arbetsmiljö. Avgränsningen av uppdraget har gjorts under diskussion med uppdragsgivaren, utifrån vilken en prioritering fått göras på basis av uppdragsgivarens fokus och uppdragets tidsmässiga begränsning. De ämnesområden som nämns ovan utgör inte egna sökord och ingår inte i rapporten, men forskning som berör dem har framkommit i sökningarna. Att de inte kunnat inkluderas i rapporten innebär inte att de inte har påvisats vara viktiga i förhållande till de villkor som människor står inför i arbetslivet, utan snarare att de skulle kunna utgöra ämne för ytterligare kartläggning. Sökningarna frammanar bilden av att majoriteten av forskningen inte berör intersektionalitet och förändring, men denna bild är inte fulltäckande utan snarare överblickande. Av samma anledning har inte heller egenföretagande, entreprenörskap, ekonomisk styrning i stat eller organisationer kunnat stå i fokus. Vidare utgör inte utbildning eller skolgång ämne för denna rapport och därför behandlas inte heller villkoren inom den akademiska världen. Det innebär emellertid inte heller att akademien inte är en viktig arbetsplats, om vilken för ämnet relevant forskning existerar.

I avslutningen reflekterar vi över förekomsten av forskning inom de olika områdena, samt för de olika diskrimineringsgrunderna. Det intersektionella perspektivet belyses utifrån huruvida forskningen uttryckligen behandlar det. Någon djupare analys av forskningen, utifrån ett intersektionellt, normkritiskt perspektiv är inte möjlig, då det inom uppdragets ramar inte finns utrymme att enskilt granska varje ingående forskningsbidrag. Vi belyser även kortfattat hur forskningen kan relateras till Arbetsmiljöforum/Tema Likabehandlings arbete med projekt inom Europeiska Socialfonden (ESF).

Förutom att fokusera på svensk forskning ges en kort internationell utblick i riktning mot forskning som rör EU:s centrala organ, USA, Storbritannien, Kanada, Norge och Finland. Detta för att belysa hur ämnena berörts med praktisk inriktning i andra länder. Urvalet av länder har stämts av med uppdragsgivaren, men utblicken har ingen ambition att motsvara den svenska kartläggningen.

## 1.3 Disposition

Forskningsöversikten belyser de fyra områden som Tema Likabehandling arbetar inom:

- jämställdhetsintegrering,
- tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning,
- metoder för likabehandling i arbetslivet, samt
- kompetenshøjande insatser för samtliga diskrimineringsgrunder.

Vi har valt att inte dela in forskningen utifrån dessa, och inte heller utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. Att inte dela upp forskningen utifrån diskrimineringsgrunderna har sin bakgrund i att uppdraget ska hålla ett intersektionellt, normkritiskt perspektiv. Att dela in forskningen utifrån specifika identitetskategoriseringar hindrar att föra fram forskning som lyfter dessa perspektiv. Istället är rapporten disponerad utifrån teman som tas upp i forskning. Forskningsrapportens disposition och innehåll har därmed styrts av förekomsten av forskning inom olika områden.

**Kapitel 2** behandlar litteratursökningens metod. Där ges också en beskrivning av forskningsöversiktens ämnesområden; likabehandling, diskriminering, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och jämställdhetsintegrering. Även begreppet intersektionalitet beskrivs.

I **kapitel 3** beskrivs forskning om arbetslivet som det ser ut idag när det gäller de ämnesområden som forskningsöversikten behandlar. Detta dels för att ge en bakgrund men också för att belysa vad forskningen fokuserat på, nämligen diskriminering och likabehandling. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning behandlas i den mån forskning förekommer. Jämställdhetsintegrering behandlas i kapitlet om förändringsarbete eftersom det i sig utgör en strategi för jämställdhet.

Syftet med kapitlet är att ge bakgrund till forskning om förändring, dels för att beskriva behovet av förändring och dels att skapa möjlighet till förståelse för forskningen om förändring. I avsnitt 3.1 beskrivs forskning som behandlar normer och strukturer och dess förhållande till diskriminering och likabehandling. Avsikten är att visa hur forskning kan anta olika perspektiv, exempelvis ha individuell eller strukturell fokus när den påvisar förekomsten av diskriminering. Avsnitt 3.2 ger en inblick i rekrytering och anställningsprocesser. Där beskrivs hur forskning fokuserar på olika aspekter och sidor av likabehandling och diskriminering. Avsnitt 3.3 behandlar forskning om möjligheten för personer med funktionsnedsättning att nå ett arbete. Anledningen till att detta utgör ett eget avsnitt beror på den forskningens karaktär. Forskning om funktionsnedsättning och arbetsliv har främst fokuserat på rehabilitering, vilket inte har inneburit en fokus på likabehandling eller diskriminering. Avsnitt 3.4 behandlar forskning om likabehandling och diskriminering på arbetsplatser. Här ingår forskning som beskriver förekomsten av diskriminering på arbetsplatsen, uppfattning om likabehandling på den egna arbetsplatsen, horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i förhållande till arbetslivet samt öppenhet kring sexuell läggning på arbetsplatser.

I **kapitel 4** behandlas den forskning som riktar in sig på förändring i arbetslivet. Fokus ligger på forskning som påvisar metoder, ansatser, eller förutsättningar för förändring. Även faktorer som forskningen understryker är viktiga för förändring lyfts fram. Vår forskningsöversikt visar på tydliga skillnader i hur och i vilken utsträckning forskning har behandlat de olika diskrimineringsgrunderna. Kön, genus och jämställdhet dominerar forskningen. Det finns även viss forskning om etnicitet och mångfald (utifrån olika definitioner), men ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, religion och trosuppfattning respektive funktionshinder belyses ytterst sparsamt. Avsnitt 4.1 behandlar forskning om lagstiftning och aktiva åtgärder som främjande för likabehandling eller motverkande av diskriminering i arbetslivet. Avsnittet är indelat i flera mindre delar. Avsnitt 4.1.1 beskriver forskning om effekten av lagstiftning. I avsnitt 4.1.2 beskrivs hur olika former av planer kan påverka arbetslivets villkor. Här beskrivs också flera sidor av kvantitativa respektive kvalitativa aspekter av förändringsarbete genom planer. Med planer avses både sådana som upprättats inom projekt och sådana som är sprungna ur krav i lagstiftning. En annan form av åtgärd som sker med bakgrund av lagstiftning är arbetsvärdering för lönesättning och validering av kompetens, vilket behandlas i 4.1.3. Avsnitt 4.1.4 behandlar arbetsmarknadsstöd och *supported employment* för att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning. Avslutningsvis behandlar avsnitt 4.1.5 forskning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet.

Jämställdhetsintegrering utgör statens strategi för jämställdhet, men förekommer också som strategi i en rad andra sammanhang såsom icke-statliga organisationer och privata företag. Avsnitt 4.2 behandlar jämställdhetsintegrering med fokus på myndigheter. I avsnitt 4.3, övergår den del av rapporten som riktar in sig på förändring till att handla om praktiskt mer förändringsarbete i organisationer. De inledande avsnitten beskriver tre aspekter som diskuteras i forskning om förändringsarbete. Avsnittet inleds med, 4.3.1, som beskriver forskning om kopplingen mellan forskning, politik och praktiskt förändringsarbete med fokus på jämställdhet. I avsnitt 4.3.2, beskrivs och problematiseras hur mångfald och jämställdhet som begrepp använts som argument för förändring i arbetslivet. Avsnitt 4.3.3 behandlar forskning om långsiktiga effekter av förändringsarbete.

I avsnitt 4.4 presenteras ansatser och faktorer för reell förändring av normer och strukturer i arbetslivet. Avsnittet är indelat i flera mindre delar, utifrån de olika ansatser och faktorer som forskare bedömer vara viktiga i förändringsarbete. I avsnitt 4.4.1 presenteras aktionsforskning och interaktiv forskning, då det är en ofta använd forskningsansats i empirisk forskning om förändringsarbete. Kunskap och reflektion påvisas i forskning utgöra en viktig grund i förändringsarbete. Men det har även problematiserats i förhållande till handlingskraft, vilket behandlas i avsnitt 4.4.2. Avsnitt 4.4.3 beskriver hur forskning förhåller sig till möjligheter och svårigheter med att åstadkomma strukturell förändring. Ledningens och enskilda medarbetares ansvar för att genomföra förändringsarbete har behandlats och presenteras i 4.4.4. I samband med förändringsarbete kan motverkande faktorer uppkomma, vilket behandlas i avsnitt 4.4.5. Förutom krafter som motverkar arbetet påverkar även tid, resurstillgång och uppföljning förändringsarbete. Hur forskningen förhåller sig till detta påvisas i avsnitt 4.4.6. I avsnitt 4.4.7 presenteras forskning som har behandlat hur förändring i organisering av arbete kan påverka människors villkor i arbetslivet. Vidare har ett fåtal mer konkreta forskningsbaserade metoder och situationer för att åstadkomma förändring påvisats på såväl individuellt som strukturellt plan. Dessa resonemang återges i avsnitt 4.4.8; där

4.4.8.1 fokuserar på anställningsprocesser, mentorskap och även jobbcoaching, samt 4.4.8.2 på konkreta metoder för förändring.

I **Kapitel 5** framställs en internationell utblick mot EU:s centrala delar, USA, Kanada, Storbritannien, Norge och Finland. Avsikten är inte att ge någon komplett bild av forskning inom alla ämnesområden utan att göra ett nedslag i forskning som berör andra länder än Sverige.

I **kapitel 6** reflekterar författarna över förekomsten av forskning inom de olika områdena, samt hur forskningen uttryckligen behandlar intersektionalitet. Djupare analys av varje enskilt forskningsbidrag är inte möjlig. Rapportens resultat relateras även till Arbetsmiljöforum/Tema Likabehandlings arbete med Europeiska Socialfondens (ESF) projekt. I slutet av rapporten återfinns litteraturförteckning och en ordlista.

## 2. METOD

### 2.1 Litteratursökning

Databassökningarna genomfördes vid två tillfällen, i januari och februari 2011. Den andra sökningen fokuserade på förändring av normer och strukturer och fokuserar på universitets och högskolors egna databaser. Förutom databassökningarna har material inhämtats utifrån kontakter med forskare. Huvudsakligen har dessa kontakter skett via telefonsamtal med eller utan efterföljande korrespondens via e-post, samt i vissa fall enbart via e-post. Dessa samtal och de sökningar som har gjorts i alla svenska universitet och högskolors egna databaser har visat sig vara de mest användbara när det gäller att finna det material som är relevant för forskningsöversikten.

Det material som publicerats i vetenskapliga tidskrifter har i betydligt lägre utsträckning visat sig innehålla material som är relevant för denna forskningsöversikt. Utöver detta har sökningar gjorts i följande databaser och vetenskapliga tidskrifter; Karnov (databas för publikation av bland annat statliga utredningar), Hicat (Hjälpmedelsinstitutets biblioteksdatabas), Stockholms universitetsbibliotek för att nå publikationer från Arbetslivsinstitutet, Scandinavian Journal of Disability Research, Equality Diversity and Inclusion, Gender Work and Organization, Gender and Management Review, samt Studies on Women and Gender Abstracts. Urvalet av specifika tidskrifter har gjorts på basis av tips från forskare. Följande fulltextdatabaser har använts för sökningar; Informaworld, Sage Journals, Jstor, samt Web of Science.

I litteratursökningen har ett antal sökord använts. Dessa sökord har stämts av med uppdragsgivarna, forskarna vid Högskolan i Halmstad samt med styrgruppen för Tema Likabehandling. Följande sökord har använts vid sökningarna:

**Tabell 1: Sökord**

Metoder/kompetenshöjning	
Metod	Method
Aktiva åtgärder	Active measures
Kompetens	Competence
Arbetsmarknad	
Arbetsliv	Working life
	Workplace
Arbetsförmåga	Working capacity
	Capacity for work
Arbete	Labour/Labor

Utvärdering	Evaluation
<b>Forskningsöversiktens ämnesområden och diskrimineringsgrunder</b>	
Intersektionalitet	Intersectionality
Likabehandling	Equal treatment
	Equal opportunity
Diskriminering	Discrimination
Jämställdhetsintegrering	Gender mainstreaming
Jämtegrering	
Tillgänglighet	Accessibility
Funktionshinder	Disability
Funktionsnedsättning	
Handikapp	Handicap
Kön	Sex
	Gender
Sexuell läggning	Sexual orientation
Könsöverskridande identitet	Gender identity
Könsöverskridande uttryck	Gender expression
Heteronormativitet	Heteronormativity
Ålder	Age
Ålderism	Ageism
Religion	Religion
Trosuppfattning	Belief
Etnicitet	Ethnicity
Mångfald	Diversity
Norm	Norms
Normkritik	
Maktstruktur	Power
Maktasymmetri	
Transformativ	Transformative

Vissa metodologiska aspekter måste också tas hänsyn till vid genomförande av den här typen av rapport. En forskningsöversikt syftar till att beskriva vilken forskning som existerar inom ett visst fält. Det fält som denna rapport behandlar; likabehandling, diskriminering, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i arbetsliv, är omfattande. En begränsning i användningen av denna typ av sökord är att flera av dem är breda begrepp. Att göra sökningar utifrån diskrimineringsgrunderna kan vara begränsande eftersom det inte tar hänsyn till begreppens inneboende mångfald. Detta har även påpekats i andra forskningsöversikter,

bland annat av Nolén (2005), som riktar in sig på funktionsnedsättningar. Där menas att det är problematiskt att studera funktionsnedsättningar i sig och att begrepp som funktionsnedsättning och funktionshinder, eller engelskans disability, utgör breda benämningar. Breda sökningar riskerar att missa forskning som inte använder sig av dessa breda begrepp utan fokuserar på specifika funktionsnedsättningar. Motsvarande kan gälla för alla diskrimineringsgrunder. Inom ramen för detta uppdrag har det emellertid inte varit möjligt att ytterligare specificera varje sökord.

Att redogöra för alla sökningar som gjorts är såväl tids- som utrymmeskrävande. Det gäller speciellt sökningar i universitets och högskolors egna databaser, eftersom det skulle kräva registrering av antal träffar för varje sökord, för respektive universitet eller högskola. Av den anledningen presenteras istället exempel från sökningarna i en av fulltextdatabaserna, Sage Journals, nedan. Anledningen till att Sage Journals får utgöra exempel är att det är en av de databaser där relevanta artiklar påträffats. En annan anledning att göra denna typ av presentation är att illustrera de olikheter och svårigheter som uppkommer beroende på hur sökningarna genomförs. Den kanske viktigaste anledningen är att visa skillnad mellan *antalet träffar* och träffar som är *relevanta* för rapporten.

Vi har valt att genomföra sökningar som behandlar fulltextartiklar, det vill säga där hela artikeln utgör bas för sökningen. I de allra flesta fall har material kunnat sällas bort genom titel eller sammanfattning, men ibland först efter närmare läsning av artikeln. I tabell 2 nedan presenteras det antal träffar som fås i Sage Journals vid sökning utifrån en kombination av två sökord där work\* ingår i varje sökning. Det andra ordet utgörs av en diskrimineringsgrund eller ett mer ämnesspecifikt ord från sökordslistan ovan. I listan nedan visas de sökord som används. En asterisk visar att sökordet trunkerats, plustecken att sökorden använts i kombination (motsvarande AND i databaser) och snedstreck att något av orden förekommit (motsvarande OR i databaser).

**Tabell 2: Antal träffar i Sage Journals utifrån sökord**

Använda sökord	Antal träffar i Sage Journals
Discrimination + work*	21 507
Equal opportunit* + work*	30 467
Accessibility + work*	9 316
Gender mainstr*	11 170
Diversity + work*	43 571
Disabilit* + work*	24 644
Sex/gender + work*	84 520
Ethnicit* + work*	50 670
Sexual orientation + work*	3 601
Age + work*	117 195
Religion/belief + work*	75 110
Gender expression/ gender identity + work*	2 601

Tabell 2 ovan visar att antalet artiklar i en bred sökning baserat på *work\** samt ett ytterligare sökord genererar mycket stora mängder artiklar. Att bearbeta, exempelvis, 117 195 artiklar som använder ord som ligger nära *arbete* samt *ålder* vore omöjligt. Därför måste sökningen avgränsas ytterligare baserat på omfattningen av uppdraget. Tabellen ovan visar också att mängden material skiljer sig beroende på ämne. Antalet träffar för exempelvis *sex* eller *gender* är nästan 33 gånger större än för motsvarande sökning för *gender expression* eller *gender identity*. För att göra sökningarnas resultat hanterbara har därför mer specifika kombinationer av sökord använts, exempelvis genom att kombinera ämnesspecifika sökord med någon av diskrimineringsgrunderna samt en avgränsning till arbetslivet eller arbetsplatsen. Detta har varit det huvudsakliga tillvägagångssättet för att finna material som antingen producerats i Sverige eller som behandlar Sverige. I högskolors och universitets databaser är materialet mindre omfattande vilket har möjliggjort bredare sökningar, med färre specificerade ord. Däremot har där förekommit att visst material inte varit tillgängligt för läsning, vilket främst gäller bidrag till konferenser.

För att inte begränsas av detaljer i sökorden (exempelvis *disability* eller *disabilities*) har sökord trunkerats (-\*) till exempelvis *disabilit\**. När det gäller sökorden som relaterar till arbete, såsom *arbetsliv* eller *arbetet* har dessa sökord kunnat trunkeras (-\*) till exempelvis *arbet\** eller *work\** i universitets och högskolors databaser. Att göra detta i förhållande till *work\** i de internationella databaserna har resulterat i träffantal likt tabell 2. En anledning till detta kan vara användningen av ordet *work* som vanligt förekommande i det engelska språket, även utanför sammanhang som relaterar till arbetsliv. Istället har ord som *working life* och *workplace* använts. Förutom specificerade sökord har sökningar gjorts där den geografiska aspekten inkluderats, exempelvis *Sweden* eller *Swedish*. Även för detta har sökningarna trunkerats (exempelvis till *Swed\**). Genom att väga in en landspecifik aspekt har en betydligt mer hanterbar mängd artiklar nåtts, men det fångar inte in alla artiklar som producerats i Sverige och kan därför inte användas som enda sätt för sökning. I nedanstående exempel visas antal träffar i Sage Journals utifrån diskriminering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

**Tabell 3: Antal träffar i Sage Journals vid specificerad sökning**

Databas/ Sökord	Sage Journals
Discrimination + working life / workplace + gender / sex	3 705
Discrimination + working life / workplace + ethnic*	2 595
Discrimination + working life / workplace + age	3 401
Discrimination + working life / workplace + sexual orientation	557
Discrimination + working life / workplace + gender identity / gender expression	267
Discrimination + working life / workplace + disabilit*	1 112
Discrimination + working life / workplace + religion / belief	2 698
Accessibility + workplace	1 286

Trots dessa mer hanterbara resultat finns det en tydlig skillnad mellan *antalet träffar* och *relevanta resultat*. Den vanligaste skillnaden uppstår genom att sökningar som innehåller de ord som nämnts inte resulterar i material som berör det område som behandlas i forskningsöversikten. Ofta berör forskningen områden som inte ryms utifrån den avgränsning som har gjorts, eller arbetsliv med referenser till artiklar som nämner diskrimineringsgrunder, utan att själv relatera till likabehandling, diskriminering, jämställdhetsintegrering eller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Ofta påträffas artiklar som behandlar frågorna i förhållande till utbildning eller samhällsplanering. Detta kom att visa sig mer och mindre tydligt inom specifika ämnesområden. Vidare visade både databassökningarna samt sökningarna i högskolors och universitets databaser att majoriteten av den forskning som bedrivs inte berör förändring i arbetslivet. Detta föranledde att kontakt togs med flera forskare.

## **2.2 Kontakt med forskare**

Forskningsöversiktens fokus ska ligga på ansatser som kan leda till reell förändring, men det är tydligt att forskningen inte haft detta fokus varken när det gäller specificerade metoder, att påvisa faktorer för förändring eller kompetenshöjning. För att komplettera databassökningarna och säkerställa att finna den forskning som bedrivits för att förändra strukturella hinder och normer i arbetslivet, har ett flertal forskare kontaktats via telefonsamtal eller e-post. Telefonsamtalen har riktat in sig på det ämnesområde som forskaren själv arbetar inom. De forskare som kontaktades var i första hand de personer som uppkommit i kontakten med Tema Likabehandlings styrgrupp, men därutöver kontaktades även forskare som genom sökningarna visat sig vara relevanta eller som andra forskare har tipsat om. Ytterligare några personer inom icke forskningsanknutna organisationer har kontaktats. De forskare (samt andra personer) som vi har varit i kontakt med presenteras i bilaga.

Kontakten med forskare bekräftade huvudsakligen litteratursökningens bild av forskningen. Detta gällde dels den kvantitativa bild som framkom genom sökningarna och dels den bild av relevanta forskare som nåtts i sökningarna. I vissa fall gavs tips på andra forskare eller publikationer att kontakta respektive läsa. De tips som getts återfinns bland övrig forskning i rapporten.

## **2.3 Kort om forskningsöversiktens ämnesområden**

**Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning** möjliggör för människor att vara delaktiga i samhälls- och arbetsliv. Det finns en mängd olika funktionsnedsättningar som kan vara bestående eller övergående, synliga eller osynliga ([www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)). Några av dem är nedsatt rörelseförmåga, nedsatt syn, nedsatt hörsel, dövblindhet, nedsatt kognitiv förmåga, astma och allergier, psykisk funktionsnedsättning, nedsatt röst- och talfunktion och läs- och skrivsvårigheter. Begreppet funktionshinder har utvecklats över tid. En funktionsnedsättning är i sig inget hinder utan det är i mötet med en otillgänglig miljö som hindret uppstår. Det är ofta omgivningen som avgör om det är möjligt för människor med funktionsnedsättning att delta fullt ut i samhällslivet på lika villkor som andra samhällsmedborgare. Tillgänglighet

för personer med funktionsnedsättning kan delas in i fysisk tillgänglighet, kommunikativ tillgänglighet, informativ tillgänglighet, och psykosocial tillgänglighet.

Fysisk tillgänglighet kan därmed exemplifieras som tillgänglighet till bostäder, kollektivtransporter. Kommunikativ tillgänglighet innebär att det finns hjälpmedel som möjliggör att kommunikation mellan människor fungerar, exempelvis i form av tolkning eller belysning. Även på internet kan hemsidor konstrueras så att de är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Informativ tillgänglighet innebär att information ska vara både utformad och förmedlad på så sätt att den kan förmedlas till individer med funktionsnedsättning. Det kan konkret innebära att information förmedlas via punktskrift eller i lättläst form. I vissa sammanhang måste talad information kompletteras av visuell information. Även negativa attityder och dåligt bemötande kan utgöra ett hinder i kontakten med olika människor. Att avhjälpa detta kallas att skapa en psykosocialt tillgänglig miljö (Ytterberg, 2010).

**Jämställdhetsintegrering** utgör den statliga strategi för jämställdhet som används i den svenska staten, utöver aktiva åtgärder (Norrbin & Olsson, 2010). En definition av jämställdhetsintegrering som är vida citerad har stipulerats på europeisk nivå. Den beskriver jämställdhetsintegrering som "(om)organisation, förbättring, utveckling och utvärdering av politiska processer på så sätt att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och stadier, av de aktörer som vanligtvis deltar i beslutsprocessen"<sup>1</sup> (Verloo, 2001). Utöver denna definition beskriver Arbetsmiljöforum/Tema Likabehandling att "kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. En förutsättning för att uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden" (www.temalikabehandling.se). Jämställdhetsintegrering syftar därmed inte bara till att beskriva och synliggöra utan till att förändra och förbättra processer (Rubery, 2005). Jämställdhetsintegrering pågår emellertid inte bara i organisationer med statlig koppling utan även ickestatliga organisationer och privata företag.

**Diskriminering** i arbetslivet studeras inom flera akademiska fält. I lagstiftningssammanhang skiljs mellan direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering innebär missgynnande av en enskild person i förhållande till en annan person i en jämförbar situation (Kamali, 2005b). Sådan särbehandling kan enligt svensk lagstiftning utgå från etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder (SFS 2008:567). Sådan diskriminering har sammankopplats med att vara fördom satt i handling och att det därmed skulle finnas ett samband mellan negativa attityder och diskriminering (Hännestrand et al., 2000). Indirekt diskriminering innebär liknande missgynnande särbehandling genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som missgynnar personer utifrån de identitetskategoriseringar som ställs upp ovan. Förutom individuell diskriminering brukar diskriminering även delas upp i institutionell och strukturell diskriminering, två begrepp som är svåra att skilja åt (Kamali, 2005b). Den institutionella diskrimineringen kan betraktas som en del av strukturell diskriminering och innebär regler och lagar

---

<sup>1</sup> Författarens översättning.

(Burns, 2005). Strukturell diskriminering utgörs av institutionell ordning, rutiner, förfaringssätt, normer och organisationsformer. Negativ särbehandling legitimeras och normaliseras av strukturell diskriminering. Det kan innebära att handlingar och procedurer diskriminerar utan avsikt (Kamali, 2005b). När skillnader i fördelning av kompetens (exempelvis utbildning) som efterfrågas av arbetsgivare orsakar ojämlikhet mellan personer behöver det inte innebära diskriminering. Skillnader i kompetens kan vara en följd av diskriminering inom andra områden, såsom skolsystem eller av det faktum att institutionella regler och lagar, samt informellt etablerade sätt att hantera situationer missgynnar grupper (Rydberg, 2004).

**Likabehandling** beskrivs av Tema Likabehandling som att personer ges likvärdiga möjligheter att få utbildning, jobb och service. Likabehandling garanterar att alla människor ges samma möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. Att behandla alla lika och likabehandling behöver därmed inte överensstämma, eftersom villkor, möjligheter och förutsättningar kan skilja sig ([www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)).

En forskare som har problematiserat likabehandling är Phillips (2006). Hon diskuterar begreppet utifrån vad lika "equal opportunities" egentligen innebär. Menar vi att det är *utgångspunkten* eller *utfallet* som ska betraktas ge lika villkor? Vidare diskuteras ansvaret hos den enskilda människan, beroende på hur man betraktar möjligheter utifrån utgångspunkt och utfall. Hon frågar sig vad det innebär att säga att alla ska ha samma villkor som utgångspunkt, men vad som då händer när alla inte lyckas. Vidare diskuteras hur ett samhälle skulle kunna tillgodose människor med dessa villkor och vilka inskränkningar det skulle få på människors frihet.

**Intersektionalitet** innebär att lyfta frågeställningar om hur makt och ojämlikhet finns invävd i uppfattningar om identitetskategoriseringar som kön/genus, klass och etnicitet. Begreppet framhäver inte någon kategori framför någon annan utan visar hur de olika kategorierna samverkar och för att ge mer nyanserade studier av hur människor påverkas av olika kategoriseringar (Eriksson-Zetterqvist & Styhre, 2007). Ett tidigt exempel som illustrerar intersektionalitet kommer från den postkoloniala feminismen som genom sin användning av begreppet kritiserade den västerländska feminismen. Den västerländska feminismen fokuserade på behovet av att ifrågasätta könskategoriseringar som "kvinna" eller "man", medan den postkoloniala feminismen menade att även andra identitetskategorier, såsom etnicitet och klass, påverkade människors handlingsutrymme. Att endast kritisera könskategorier ansågs därmed inte tillräckligt. Dessutom menade den postkoloniala feminismen att kategoriseringarna inbördes påverkar varandra och skapar maktasymmetrier. Förespråkare för intersektionella perspektiv menar att det inte är tillräckligt att enbart ta hänsyn till kön i motverkande av osynliggjorda maktrelationer. Kategorier måste dessutom ses i samhälleliga och historiska perspektiv. Vissa menar att även kategorier som konsumtion, näringsliv eller koncern också kan vara nödvändiga att belysa, det vill säga inte bara identitetskategorier (Martinsson, 2006).

Makt förstås, precis som identitetskategoriseringar, inom samhällsvetenskap ofta som sociala konstruktioner. Makt är mer beroende av de människor och sammanhang där den skapas, än de resurser personer besitter. Intersektionalitet utmanar maktasymmetrier

och den effekt de får på människors handlingsutrymme. Som metafor för begreppet kan en prisma användas; hur en ljusstråle som träffar en prisma bryts upp i olika frekvenser och visar färger vi annars inte kan se. Prismat synliggör en värld som annars inte är tydlig i det som tas för givet (Eriksson-Zetterqvist & Styhre, 2007).

### 3. UTBLICK I DAGENS ARBETSLIV

En stor mängd forskare har behandlat aspekter kring likabehandling i arbetslivet. Den huvudsakliga delen av denna forskning fokuserar på frånvaron av likabehandling och förekomsten av diskriminering. I nedanstående kapitel presenteras hur forskare beskriver arbetslivet i Sverige utifrån likabehandling, diskriminering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Först beskrivs forskning om hur föreställningar om människors egenskaper och normer vävs samman med olika former av diskriminering. I texten ges exempel utifrån olika diskrimineringsgrunder, men avsnittet lyfter även fram hur forskningen visar på behovet av ett intersektionellt perspektiv. Därefter ges utblick i arbetslivet utifrån diskriminering i rekryterings- och anställningsprocesser, likabehandling för personer med funktionsnedsättning, samt likabehandling och diskriminering på arbetsplatsen.

#### 3.1 Normer, diskriminering och intersektionalitet

En del av forskningen om likabehandling och diskriminering i arbetslivet behandlar hur föreställningar om människors egenskaper och normer förhåller sig till diskriminering. Amundsdotter och Gillberg (2003) beskriver normer som "oskrivna regler". Det är sätt att förstå händelser, språk och beteenden som påverkar människor (Martinsson et al., 2007). I jämförelse med attityder är närheten till handling större för normer eftersom de i större utsträckning reglerar vad vi faktiskt gör (Hydén, 2002).

Normer kan exempelvis ange vad som anses vara typiskt beteende eller utseende för olika kategoriseringar av människor, exempelvis utifrån kön, sexuell läggning eller ålder. Det kan också handla om uppfattningar om kompetens eller egenskaper. Fogelberg Eriksson (2005) beskriver att normer bidragit till att kvinnor ansetts vara mer lämpade för barnuppfostran, medan män skulle vara mer lämpade att förvärva kunskap genom utbildning.

Heteronormativitet är ett uttryck för normen där heterosexualitet beskrivs som det "normala", medan det som inte är heterosexuellt upplevs vara avvikande. Förutom att heterosexualitet blir det som är "rätt" eller "riktigt" beskriver det också hur män eller kvinnor "ska" bete sig (Martinsson, 2007). Ett annat sätt att beskriva heteronormativitet är som processer som särställer ett heterosexuellt levnadssätt som eftersträfvansvärt, som norm (Bildt et al., 2004). Dessa normer talar om hur kvinnor och män ska handla, tänka och uppfatta varandra som två separata, motsatta kön. Det är också kopplat till sexualitet och påvisar att kvinnor ska attraheras av män och vice versa. Att överskrida dessa gränser av kategoriseringar riskerar att uppfattas som "konstigt" eller avvikande (Martinsson, 2007). Könsnormativitet tar inte hänsyn till annan sexuell läggning än heterosexualitet eller könsöverskridande identitet eller uttryck utan ser världen som bestående av heterosexuella, maskulina män respektive heterosexuella, feminina kvinnor (Rosenberg, 2002). Robertsson (2003) förklarar att normer om kön och sexualitet är nära sammanknutna. I arbetslivet kan det få verkan när föreställningar om såväl maskulinitet som sexualitet störs när män träder in på områden som domineras av kvinnor.

Störningen i det som anses normalt uppkommer då män i kvinnodominerade yrken framkallar föreställningar om femininet och homosexualitet.

Förutom att existera informellt i människors interaktion kan normer också formaliseras genom institutioner, lagar, rutiner, föreskrifter eller organisationer. Oavsett om normerna finns som informellt reglerande eller formaliserat kan de alltid utmanas och ifrågasättas, eftersom de inte är naturliga utan socialt skapade för att sedan uppfattas som naturliga. Föreställningen om normen som naturlig grundar sig i återupprepad handling, vilket medfört att normen reproduceras. Så länge normen inte utmanas kommer den att reproduceras i varje handling som sker utifrån densamma (Martinsson et al., 2007).

När vissa människor faller innanför, och andra utanför, normer kategoriseras människor utifrån föreställningar om egenskaper och dessa gränsdragningar avgör vem som tillhör ett "vi" eller ett "dem". De los Reyes (2007) beskriver vidare att identiteter kopplade till etnicitet får mål och innehåll i relationen till andra definierade grupper, det vill säga i definitionen av "det egna" respektive "det andra". Uppfattade skillnader hålls vid liv genom ständiga markeringar om vilka som tillhör gemenskapen och vilka som ska hållas utanför. Flera forskare har därför understrukt vikten av att studera hur gränsdragningar och kategorier skapas och hålls vid liv (se exempelvis Mulinari, 2007; Krekula, 2010).

För människor som håller sig inom normernas gränser skapas gemenskap, men i samma gränsdragning skapas också utanförskap för dem som inte håller sig inom denna gränsdragning. Normer är sammankopplade med makt och skapar rangordning mellan som reglerar människors handlingsutrymme (Martinsson, 2007). Även yrken kan vara sammankopplade med normer. Konkret kan brandmannayrket exemplifiera ett yrke som i hög grad sammankopplats med normer som rör manlighet. Dessa normer kan innebära föreställningen att män bär fysisk styrka, handlingskraft och kontroll över kropp och känslor. När människor måste förhålla sig till dessa föreställningar påverkas deras handlingsutrymme både inom och utanför yrket (Ericsson, 2009).

Viss forskning som behandlar diskriminering och normer gör detta i förhållande till ålder. Åldersnormer är "enhetliga uppfattningar om de 'typiska' åldrar då man innehar vissa roller under livsloppet" (SOU 2003:91, s. 16). Det kan vara föreställningar om vid vilken ålder det är lämpligt att flytta hemifrån eller börja/sluta arbeta. Skillnaden mellan tidsmässig ålder och uppfattningen av ålder har i forskning framkallat begreppen kronologisk och social ålder där kronologisk ålder beskriver antal år sedan födseln medan social ålder begrips som en social konstruktion. Social ålder har därmed många likheter med begreppet genus (Taghizadeh Larsson, 2009). Krekula (2006) menar på ett generellt samhälleligt plan att det i samhället finns en större medvetenhet om att föreställningar och förväntningar tillskrivs människor utifrån kön, men inte utifrån ålder. I hennes studier visas att kronologiskt åldrande generellt upplevs som negativt, samtidigt som deltagare i studierna upplever sitt eget åldrande som positivt. När förändringar bara relateras till kronologisk ålder undangöms en samhällelig aspekt av strukturer, normer och processer. De praktiker som särskiljer människor genom att upprätthålla föreställningar kopplade till ålder kallar Krekula (2009) för ålderskoder. Ålderskoder framställer skillnad mellan och likhet inom definierade ålderskategorier. I realiteten döljer konstruktionen av (kronologiskt) äldre som en homogen grupp diversitet i form av kön, genus etc. Även ålderskoder kan formaliseras, exempelvis i formella styrdokument. När denna formalisering skett menar Krekula att möjligheten att använda interaktion mellan människor för att omförhandla föreställningar minskar. I styrdokument bidrar ålderskoder istället till att upprätthålla normer om ålder.

Forskare menar därmed att normer både kan reglera människors handlande informellt och formellt genom exempelvis lagar eller rutiner. Normer har också tät koppling till diskriminering.

Rydgren (2004) framhåller att det främst är tre typer av diskriminering som utestänger personer med utländsk bakgrund från arbetsmarknaden. Dels statistisk diskriminering baserad på föreställning om grupper och gruppegenskaper som ligger till grund för hur man behandlar enskilda personer, dels nätverkseffekter kopplade till existensen av homogena nätverk som utestänger personer som inte har tillgång till dessa nätverk, samt institutionell diskriminering. Burns (2005) och Burns et al. (2007) beskriver att institutionell diskriminering utgör en form av strukturell diskriminering som är knuten till föreställningar om olikhet, regelverk, maktstrukturer eller normer. Kamali (2005a) menar att strukturell och institutionell diskriminering som begrepp är tätt sammanknutna. Strukturell diskriminering beskriver negativ särbehandling som bottnar i regelverk, normsystem och maktstrukturer i samhället som helhet. Därmed förekommer denna typ av diskriminering även i arbetslivets organisationer där de också kan befästas eller förändras utifrån faktorer som rutiner, arbetsuppgifter och ledarskap. Strukturell diskriminering skapar och reproducerar ojämlikhet genom att likadana regler används för personer som inte har likvärdiga förutsättningar. Eftersom grunden till strukturell diskriminering finns i regelverk och strukturer utgör det en del av hur arbetslivet är utformat och kan finnas oavsett ursprungliga intentioner (de los Reyes, 2005). Många forskare har visat att denna typ av diskriminering förekommer gentemot personer inom såväl etniska som religiösa minoriteter (se exempelvis Neergaard, 2002; de los Reyes, 2001; de los Reyes & Wingborg, 2002; Burns och Kamali, 2005).

Vissa forskare har även problematiserat de benämningar som görs i relation till diskriminering. Kamali (2005b) beskriver att benämningar av människor i sig särskiljer individer från de människor de faktiskt är till att istället tillhöra diffusa grupperingar av individer. Socialt konstruerade benämningar som "invandrare" förskjuter fokus från vad som egentligen ligger i själva gränsdragningsprocessen om "etniska" skillnader, som också innehåller makt och rangordningar. Åtskillnaden i sig upprätthåller på så sätt föreställningar om skillnader. Detta kan ske även om målet är att ifrågasätta just detta (Edgren, 2006). Även de los Reyes (2005) understryker att etnisk diskriminering som begrepp är problematiskt eftersom distinktionen mellan individer som tillkommer genom definition av etnicitet sällan problematiseras. Andra menar istället att man inte kan förstå eller beskriva maktrelationer utan att hantera sociala kategorier eftersom det är "genom kopplingen mellan sociala kategorier å ena sidan, och skillnader i materiella och/eller symboliska resurser mellan sociala grupper å andra sidan, som effekter av makt och ojämlikhet" synliggörs (Gunnarsson et al., 2006, s. 20).

Problematisering av begrepp förekommer även i forskning om funktionsnedsättning, även om det inte alltid sker med inriktning på arbetsliv. Holme (2000) menar att begrepp som handikapp och funktionshinder kan betyda många olika saker. Begreppen kan inte enbart kopplas ihop med individen utan att det måste beskrivas ur en kontext, där ett funktionshinder skapas i relationen till en begränsande omgivning. En funktionsnedsättning behöver därmed inte innebära ett handikapp eller hinder om det inte befinner sig i en situation med otillgängliga miljöer (Larsson, 2001). Ytterligare problematisering av begrepp kring funktionshinder görs i Grönvik (2007).

Att definiera människor utifrån gruppidentiteter skapar och uttrycker makt. Många forskare menar också att man måste ta hänsyn till att makt, ojämlikhet och

diskriminering rör flera identitetskategoriseringar. Konkret kan detta uttryckas som att en kvinnas handlingsutrymme och villkor inte bara definieras utifrån kategoriseringen kvinna utan även utifrån andra kategoriseringar, exempelvis etnisk tillhörighet eller ålder. Ett exempel på hur detta har skett och påverkat samhället historiskt är hur fokus på klass länge kommit att låta kvinnors situation i arbets- och samhällsliv hamna i skymundan (de los Reyes & Kamali, 2005). Att anta ett intersektionellt perspektiv innebär att kategoriseringar om individers identitet, exempelvis kön, etnicitet eller sexuell läggning, aldrig kan betraktas isolerat eftersom de är en del av samhällets maktrelationer. Vidare menar de los Reyes och Mulinari (2005) att det inte handlar om att förstå identitetskategoriseringar utifrån makt som en hierarkisk relation, utan om hur dessa identitetskategoriseringar förhåller sig till, skapar och upprätthåller varandra. Av denna anledning menar ett flertal forskare (se exempelvis de los Reyes, 2005; Gavanas, 2006; Lykke, 2003; Martinsson 2006; Mulinari, 2006; Krekula, 2009; Gunnarsson et al., 2006) att ett intersektionellt perspektiv är nödvändigt i studier som berör diskriminering, både när det gäller orsaker och metoder för motverkan. Bildt et al. (2006, s. 347) understryker att ett intersektionellt perspektiv behövs för att förstå alla former av ”inkluderande och exkluderande processer”.

### **3.2 Diskriminering och likabehandling vid rekrytering**

Knocke et al. (2003) delar in rekryteringsprocessen i en rad faser; annonsering (spridning av information om att personal ska tillsättas), sortering (gallring av antalet sökande till en hanterlig mängd), värdering (intervjuer, tester, referenser etc. som skapar underlag för beslut), rangordning (utifrån tester, intervjuer etc. rangordnas individer inför beslut) samt beslut om anställning.

En stor del av den forskning som behandlar rekrytering och inträde i arbetslivet gör detta ur ett diskrimineringsperspektiv<sup>2</sup> och forskningen riktar in sig på såväl individuella som strukturella aspekter. En mängd publikationer finns där statistiska metoder används för att isolera negativ särbehandling. Mer strukturellt fokuserande forskning behandlar processer relaterade till systematisk negativ särbehandling. Fokus ligger i denna forskning inte på olikheter människor emellan utan på hur dessa upplevda olikheter uppstår och upprätthålls. Neergaard (2006a;b) menar att strukturell diskriminering påverkar möjligheten att få arbete. Många hinder som står i vägen för att individer ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden eller byta arbetsplats kan inte förklaras av individernas egna egenskaper. Istället är det faktorer på institutionell nivå som reglerar etableringen.

Genom att jämföra individers kvalifikationer och egenskaper söker forskare svar på när diskriminering sker. En mängd studier behandlar förekomsten av diskriminering gentemot personer med utländsk bakgrund i arbetslivet och konstaterar att diskriminering sker (se exempelvis Vilhelmson, 2002; Behtoui, 2006a; le Grand & Szulkin, 2002; Bevelander, 2000; Rooth, 2002; Rooth & Åslund, 2004; Carlsson & Rooth, 2006; Arai et al., 2006a;b). Två av de svenska studier som konstaterar existensen

---

<sup>2</sup> Översikt om svensk forskning om rekrytering i Höglund (2002).

av diskriminering i anställningsprocessen har genomförts av Carlsson och Rooth (2008) respektive Rooth (2010). Attström (2007) visar att sökande med svensk respektive utländsk bakgrund måste söka olika antal arbeten för att bli anställda och Ahmed (2010) konstaterar förekomsten av diskriminering gentemot personer med arabisk bakgrund. Eriksson och Lagerström (2007) undersöker ett liknande samband genom att studera hur personer med ickenordiska namn, äldre och arbetslösa får färre kontakter än andra vid internetbaserade anställningsprocesser.

Esaiasson och Ribbhagen (2006) visar att diskriminering även kan förekomma i kontakt med Arbetsförmedlingen. En studie som Lagerström (2006) genomfört använder möjligheten att dölja information om exempelvis namn och kön i Arbetsförmedlingens databas för arbetssökande för att se hur det påverkar antalet kontakter från potentiella arbetsgivare. Resultaten visar att kvinnor som döljer att de är kvinnor får lika många svar som män med motsvarande kvalifikationer, medan kvinnor som inte döljer att de är kvinnor får färre svar än män med motsvarande kvalifikationer.

I en studie från Integrationspolitiska maktutredningens forskningsprogram testas diskriminering och upplevelsen av att vara illa behandlad i kontakten med arbetsförmedlare. Det visar sig att även personer som har goda föresatser gör skillnad mellan människor, utan andra skäl än exempelvis utländsk bakgrund. Personer som absolut vill vara fördomsfria visar sig tolka situationer till fördel för vissa personer och en benägenhet att tolka en given situation till fördel för den grupp man själv definierar sig tillhöra visas. Detta gäller både för inhemsk/utländsk bakgrund respektive kvinnor/män. Det konstateras även att faktiskt bemötande har stor betydelse för upplevelsen av bemötande. Författarna menar att det förstärker vikten av att ta upplevd diskriminering på allvar och även är ett tecken på att diskriminering är ett reellt problem på svensk arbetsmarknad. Även den strukturella aspekten av diskriminering diskuteras i rapporten och författarna menar å ena sidan att förnyad lagstiftning skulle kunna åtgärda delar av problemet, men att det å andra sidan även behövs diskussion om principiella situationer där olika ställningstaganden finner sig ha stöd i lagen och ändå resulterar i diskriminering (Esaiasson & Ribbhagen, 2006). Holmqvist (2008) för ett liknande resonemang kring funktionsnedsättningar och menar att funktionshinder skapas som en social konstruktion på Arbetsförmedlingskontor. Arbetssökande uppmuntras att identifiera sig som arbetsoförmögna genom att anta organisationens normer, regler och rutiner som anger vad som förväntas av en person med funktionsnedsättning. Därmed riskerar individer att klassificeras som funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga trots att de själva inte identifierat sig som att vara det i utgångsläget.

Flera studier påpekar också svårigheten att definiera funktionsnedsättning och arbetsförmåga, vilket gör att antalet personer med funktionsnedsättning varierar beroende på vilken definition som används (Brusén & Printz, 2006; Söderberg & Sölvesdotter, 2007). Antonsson (2003) konstaterar att svårigheter för dem som definieras som att ha funktionsnedsättning att träda in på reguljär arbetsmarknad delvis beror på att arbetsgivare har dålig kunskap och förväntar sig lägre arbetsförmåga av personer med funktionsnedsättningar.

Rekrytering är en process som baseras på en samverkan mellan formellt uppställda kriterier relaterade till arbetets karaktär och på mer informella kriterier som ofta relateras till personliga egenskaper. Rutiner för rekrytering kan vara diskriminerande, men kan också motverka diskriminering (Bolander, 2002). Neergaard beskriver, mot bakgrund av Jenkins (1986), att begreppen lämplighet respektive godtagbarhet kan särskilja specifika

kriterier såsom utbildning från otydligare kriterier kopplade till mjukare färdigheter. Lämplighet avspeglar tekniska faktorer i det sökta arbetet och kvalifikationskrav som ställs utifrån uppfattning om organisatoriska system, men rekrytering är också beroende av chefers och rekryteringspersonals tolkning av tekniska aspekter. I rekrytering finns en maktaspekt där arbetsgivaren generellt har en starkare position än den arbetssökande. Eftersom bedömning av meriter aldrig helt kan separeras från rekryteringspersonalens tolkningar är rekryteringen också en social process (Neergaard, 2006b). Neergaard (2006a) visar på behov av ett intersektionellt perspektiv i studier av rekrytering. I hans studie favoriserades män i rekrytering av personer med utländsk bakgrund. Bolander (2002) beskriver att forskning om rekrytering antagit två perspektiv; ett psykometriskt där fokus ligger på informationsanskaffning som leder till urval utifrån tydliga kriterier och ett socialt där den sociala processen står i centrum och beslut beror på social kontakt mellan rekryteringspersonal och arbetssökande. Även effektivitet i rekrytering har stått i forskningens fokus.

De los Reyes (2002) kopplar två nyckelbegrepp till frågan om diskriminering och rekrytering; kvalifikationer och kompetens. Kvalifikationer rör de krav som ställs för att klara ett arbete, och kompetens de kunskaper och färdigheter, i en vidare bemärkelse, som en individ bär med sig. En av de vanligast förekommande formerna av institutionell diskriminering i rekryteringsprocesser är krav på muntliga och skriftliga kunskaper i svenska språket (Rydgren, 2004). Även ett flertal andra forskare menar att organisationers rutiner styr vilka som väljs eller väljs bort i rekryteringsprocessen utifrån klara föreställningar om önskade kompetenser. Denna form av diskriminering framkommer genom invanda handlingsmönster som inte behöver kopplade till lagstiftning (Nilsson, 2006; Knoke et al., 2003; Broomé et al., 2006). Exempelvis beskriver de los Reyes (2002) att det finns en större förståelse för "inomsvenska dialekter" än för "utländska brytningar" även om språket är likvärdigt begripligt i båda fallen. Distinktionen mellan vad som skulle innebära "inomsvenska dialekter" respektive "utländska brytningar" är i sig en gränsdragning som kan medföra diskriminering (Björvall, 2001).

Även krav på "social" eller "kommunikativ kompetens" påverkar människors möjligheter i arbetslivet. Bolander (2002) menar att detta tenderar att bli allt tydligare i platsannonser. Rekryteringspraktiker som är diskriminerande har lagt stor vikt vid sådana föreställningar om hur bra personer kommer att passa i organisationen som grund för att kunna göra urval (Neergaard, 2006b). Eriksson (2000) har behandlat hur föreställningar om personers egenskaper skapas i rekryteringsprocesser, utifrån perspektivet kön. Kamali (2005a) beskriver också att denna typ av kriterier kan förändras över tid. När en arbetssökande uppnått ett kriterium, såsom goda kunskaper i det svenska språket ställs nya krav på andra områden. Ökning i efterfrågan på denna typ av kompetens härleds av Höglund (2000) till strukturella förändringar i arbetslivet, och menas därför till viss del vara befogad. Samtidigt är begrepp och krav diffust definierade vilket öppnar för att diskriminerande, icke befogade, krav ställs. Istället för att efterfråga kompetens som har koppling till det faktiska arbetet efterfrågas i praktiken "svensk social (och kommunikativ) kompetens". Denna typ av kompetens innebär kännedom om, och förmåga att handla i enlighet med, beteendemönster och sociala koder som anses typiskt svenska. Liknande aspekter har behandlats av Kohlström (2001) som problematiserar relationen mellan arbete och funktionsnedsättning. Kohlström ifrågasätter i generella termer om personer med funktionsnedsättning har möjlighet att ta sig an dagens arbetsliv utifrån de förutsättningar och krav som ställs upp.

När det gäller nätverksbaserad rekrytering, som Rydgren (2004) menar framkallar diskriminerande praktiker, framhålls att rekryteraren väljer någon som denne själv känner eller som blivit rekommenderad via personer rekryteraren känner. Personer som inte har tillgänglighet till denna typ av kontakter uteslås från arbetsmarknaden eller delar av densamma (Rydgren, 2004). Brist på informella kontakter minskar möjligheten att få ett arbete eftersom det är via sådana kontakter som många arbeten förmedlas och resulterar i exkluderande mekanismer (Behtoui, 2006b; 2008; Tovatt, 2006). Schröder (2009) menar att användning av kontakter i arbetssökningssyfte för personer med svensk bakgrund leder till arbeten med samma eller högre lön än vid annan form av sökning. För personer födda i icke-västliga länder leder istället användningen av egna kontakter till arbeten med lägre löner än annars. Detta beror på olikheter i tillgång till nätverk och kontakter inom olika delar av arbetsmarknaden.

### **3.3 Likabehandling eller att nå ett arbete – funktionsnedsättning och arbetsmarknad**

Forskning om funktionsnedsättningar behandlar till allra största del inte förhållandet till arbetslivet (Hulting et al., 2000; Nolen, 2005). Den forskning som behandlar funktionsnedsättningar utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv begränsar sig till ett mindre antal forskare (Andersson & Johansson, 2007). En stor del av forskningen har riktat in sig på hur funktionsnedsättningar förstås socialt eller medicinskt. Vidare fokuserar forskning på rehabilitering, vilket i sig inte utgör ämne för denna forskningsöversikt. Flera forskare har emellertid behandlat faktorer som tangerar rehabilitering i förhållande till villkor i arbetslivet. Därför återges forskning inom detta område nedan.

Många personer med funktionsnedsättning får inte möjlighet att stå till arbetsmarknadens förfogande och kunskapen om deras situation på arbetsmarknaden är begränsad. Särskilt saknas forskning utifrån organisations- och arbetsgivarperspektiv (Nolen, 2005). Forskning om funktionsnedsättning och arbetsliv har varit särskilt eftersatt utifrån rätten till lika behandling, samt perspektiv som behandlar makt och mångfald. Detta har dock inte bara rört arbetslivet utan även, familjeliv, politik och kultur (Larsson, 2006). Detta är något som både Handikappförbunden och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) håller med om. FAS har påpekat att forskningen borde fokusera på hur personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett liv som andra (Wermeling & Nydahl, kommande).

Den del av forskningen som behandlar funktionsnedsättningar ur ett arbetslivsperspektiv riktar in sig på rehabilitering och hur funktionsnedsättningar definieras och förstås. Hännestrand et al. (2004) resonerar kring detta utifrån ett äldre rehabiliteringsperspektiv och ett senare uppkommet diskrimineringsperspektiv. Rehabilitering tar i första hand sikte på hur den enskilda individen kan förändras för att bättre passa arbetsmarknaden och inte hur arbetsmarknaden kan anpassas efter potentiella anställda. Personer med funktionsnedsättning tenderar därmed att behöva *likna* de personer som inte har funktionsnedsättning för att kunna etablera sig arbetsmarknaden. Diskrimineringsperspektivet innebär att det istället för individens egenskaper är normer och strukturella processer som skapar och reproducerar diskriminering på arbetsmarknaden (se även Nordgren, 2008 för diskussion om normer och funktionsnedsättning, eller Grönvik och Söder, 2008, för diskussion om

intersektionalitet). Rehabilitering som riktar in sig på personlig snarare än strukturell förändring menas ur den synvinkeln kunna stärka utanförskap. Trots att funktionsnedsättning är ett brett begrepp görs ofta en sträng definition med avgränsningar som inte tar hänsyn till att personers alla sinnen. Personerna bedöms ofta utifrån sitt "handikapp" och istället för att utgå ifrån personens brister borde omgivningen utgå ifrån de kunskaper och förmågor som personen har (Hännestrand, 2004). Hillborg (2010) konstaterar att funktionsnedsättning måste ses i ett socialt sammanhang där två personer med samma diagnos kan ha olika förutsättningar och behov. Behoven av insatser eller behandling för att nå samma möjligheter att etablera sig i arbetslivet skiljer sig personer emellan.

Även attityder hos personal som arbetar med rehabilitering påverkar individers syn på sig själva och sin egen arbetsförmåga, och således också de villkor som ställs för personer med funktionsnedsättning att ha ett arbete (Müssener et al., 2008; Svensson et al., 2003). Även begreppet rehabilitering har förändrats över tid, från att ha setts som en ren hälsofråga där en psykiskt eller fysiskt sjuk människa behöver stöd och träning för att återgå till friskhet, till att bli en mer holistisk process som måste inkludera frågor om deltagande, självbestämmande och likabehandling. Denna utveckling driver rehabilitering utanför de medicinska ramarna till att också inkludera sociala dimensioner (Hanssen & Lindqvist, 2003).

Bhaskar och Danermark (2006) menar att tre perspektiv har präglat forskningen om funktionsnedsättningar; medicinskt, socialt och kulturellt perspektiv. Det medicinska perspektivet fokuserar på den fysiska aspekten av funktionsnedsättningar och har präglat arbetslivsinriktad rehabilitering, exempelvis i form av bedömningar av arbetsförmåga (Gerner, 2005; Lindqvist, 2004). Den sociala modellen fokuserar på relationen till omgivande miljö och den kulturella modellen på värderingar, attityder och samhällets förmåga att kategorisera grupper av människor i jämförelse med normer (Bhaskar & Danermark, 2006). Kopplat till den kulturella modellen är också stigma, sammankopplat med bristande kunskap, fördomar eller beteende som medför diskriminering (Hillborg, 2010). Lövgren och Hamreby (2010) beskriver svårigheter för personer med intellektuella funktionsnedsättningar att få och behålla ett arbete, samtidigt som detta utgör en del av en process för deltagande.

### **3.4 Diskriminering och likabehandling på arbetsplatsen**

I följande avsnitt presenteras forskning om likabehandling och diskriminering på arbetsplatsen, utifrån de avgränsningar som presenterades i det inledande kapitlet. Först presenteras forskning som generellt behandlar diskriminering på arbetsplatsen, därefter behandlas forskning som påvisar hur förekomsten av diskriminering ofta uppfattas på den egna arbetsplatsen. Vidare beskrivs horisontell och vertikal segregering i arbetslivet. Vidare följer ett avsnitt om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet och slutligen presenteras forskning som påvisar tendenser och möjligheter för att vara öppen på sin arbetsplats när det gäller sexuell läggning och könsöverskridande identitet.

#### **3.4.1 Diskriminering kopplat till arbetsplatsen**

Även när det gäller diskriminering på arbetsplatsen finns forskning som fokuserar på att jämföra egenskaper hos individer. Nekby och Özcan (2006) studerar elever med svensk respektive utländsk bakgrund som slutade grundskolan 1988 och följer dessa under perioden 1995 till 2002. I studien kontrolleras för skillnader i högsta avslutade utbildning, utbildningsinriktning, utbildningsutfall, individernas självskattade språkkunskaper, kön, bostadsort, civilstånd, om individerna har små barn samt hushållets socioekonomiska status. Resultaten visar att samtliga grupper av elever med utländsk bakgrund har en signifikant lägre sannolikhet att vara sysselsatta jämfört med dem utan utländsk bakgrund, och att skillnaderna är störst för elever med utomeuropeisk bakgrund eller som själva är födda utomlands.

Både Andersson et al. (2009) och de los Reyes och Kamali (2005) menar att konstruktionen av identitetskategoriseringar inte kan särskiljas från organisationen i sig eftersom de normer och praktiker som upprätthåller maktrelationer finns på alla organisatoriska nivåer. Därför måste alla organisatoriska nivåer identifiera problem för att kunna åstadkomma förändring. De los Reyes (2005) menar att studier som inte undersöker arbetsmarknadens djupare förhållanden riskerar att undanhålla relationen mellan arbetsmarknadssituation, instabilitet, utsatthet och underordning för de som är anställda. Strukturell diskriminering utgör en inbyggd del av organisation som påverkar fördelning av arbete och föreställningar om aspekter som kön och etnicitet. Kopplingen mellan föreställningar egenskaper och arbetsliv, såsom lämplighet att anta vissa arbetsuppgifter, yrken eller positioner finns inom flera identitetskategoriseringar (de los Reyes, 2005).

År 2003 genomfördes en kartläggning av homo- och bisexuellas situation på arbetsmarknaden som konstaterade att upplevelser av diskriminering på grund av sexuell läggning var relativt vanliga. På de arbetsplatser där det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning visade sig också förekomma diskriminering på andra grunder (Bildt, 2004). Även Forsberg et al. (2003) har studerat homosexuellas villkor i arbetslivet. Trots en attitydförändring i positiv riktning upplever homosexuella problematiska situationer i arbetslivet, som inte uppstår för heterosexuella. Danermark & Coniavitis Gellerstedt (2003) visar att många personer med hörselnedsättning upplever utanförskap i arbetslivet. Även Larsson (2006) menar att personer med nedsatt arbetsförmåga kopplat

till intellektuell funktionsnedsättning inte är fullt integrerade på sina arbetsplatser. Istället befinner man sig i underordning och utanförskap. Rydgren (2010) visar att döva ofta inte får arbeten som motsvarar den utbildningsnivå som personerna har. Vidare är anställningarna ofta kopplade lönebidrag mot bakgrund av en bedömning av nedsatt arbetsförmåga. Rydgren menar att anpassningar av arbetsplatsen skulle kunna leda till att denna bedömning inte behöver göras. Liknande aspekter behandlas av Danermark, Rydberg och Coniavitis Gellerstedt (2010).

I Ds 2007:4 undersöks faktorer som kan påverka arbetsmarknadsutfallet för personer med utländsk bakgrund. Utifrån faktorer som kvalifikationer, företagets krav, normer, sökaktivitet och incitament dras slutsatsen att dessa faktorer inte förklarar varför personer med utländsk bakgrund har en sämre situation än personer med "svensk" bakgrund. Det som verkar påverka arbetsmarknadsutfallet för personer med utländsk bakgrund är istället diskriminering. Undersökningar om diskriminering gentemot personer med utländsk bakgrund visar också att diskriminering inte bara drabbar de som själva har utländsk bakgrund utan även efterkommande generationer (Räthsel, 2006; Hertzberg, 2006; Rooth & Ekberg, 2003; Månsson & Ekberg, 2000; Carlsson, 2010).

Ett exempel som påtagligt visar vikten av att ta hänsyn till flera maktrelationer i samhället är att unga personer med funktionsnedsättning särskilt uppvisar upplevelse av utanförskap och känsla av att inte kunna påverka sina arbetslivsinriktade val i livet (Manfredsson & Wetter, 2002). Nödvändigheten av att hålla ett intersektionellt perspektiv i studierna av funktionsnedsättningar lyfts även fram av Helmius (2001). Helmius menar att kvinnor med funktionsnedsättning riskerar att utsättas för dubbel marginalisering; dels kopplat till sin funktionsnedsättning och dels utifrån att de är kvinnor. Att kombinera frågor om genus med frågor om funktionsnedsättning kan underlätta uppbyggnad av alternativa strukturer för att ersätta de diskriminerande strukturer som existerar inom flera av dagens samhällsområden.

Två aspekter relaterade till detta har även illustrerats utifrån ålder. Som tidigare nämnts kan åldersnormer formaliseras i form av lagstiftning eller föreskrifter vilket reglerar personers möjligheter till handling (Krekula, 2009). Vidare sammankopplas ålder ofta med föreställningar om kroppslig eller mental funktion och hälsa vilket ger ytterligare en dimension av behovet av intersektionalitet (Taghizadeh Larsson, 2009). Andersson (2008) och Snellman (2008) menar att fördomar om äldre och åldrande har del i att skapa diskriminering i samhället. Detta yttrar sig bland annat genom åldersgränser som hindrar tillvaratagande på erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden. Ur ett åldersperspektiv är det främst kronologiska ytterligheter, det vill säga unga och äldre, som diskrimineras när det gäller deltagande i arbetslivet (Krekula, 2009). Gemensamma drag finns också i diskriminering mot både yngre och äldre (Tornstam, 2005). Begreppet ålderism har vuxit fram i forskning men Krekula (2010) påpekar att det inte finns någon genomgående definition av vad detta innebär. Gemensamt är att det berör fördomar, stereotyper och attityder, och ibland diskriminering, utifrån ålder (Andersson, 2002). Även ålderism har studerats utifrån ett intersektionellt perspektiv (Heikkinen & Krekula, 2008)

### 3.4.2 Likabehandling som föreställning

Föreställningen om existensen av diskriminering på den egna arbetsplatsen har behandlats i forskning. Ofta upplevs diskriminering vara något som förekommer på andra arbetsplatser, medan lika villkor för alla människor anses råda på den egna arbetsplatsen.

Detta har bland annat behandlats i forskning om jämställdhet där den egna arbetsplatsen uppfattas som jämställd. Ojämställdhet menas då finnas på andra arbetsplatser. Detsamma gäller oskäligen löneskillnader (Gonäs et al., 2009) och annan ojämlikhet mellan kvinnor och män samt beroende på etnicitet (Boréus & Mörkenstam, 2010). Likande aspekter har påvisats genom att homofobi förväntas finnas på andra arbetsplatser än den egna. Det upplevs då utgöra något av en annan kultur som inte hör samman med det som sammankopplas (Reimers, 2007).

### 3.4.3 Segregering och ojämlikhet

En stor mängd av den forskning som berör villkor i arbetslivet riktar in sig på olika former av segregeringsmönster. Både horisontella och vertikala mönster påverkar vilka arbetsuppgifter, yrken och hierarkiska positioner som olika personer får. Ett fokusområde för denna forskning har varit kön men även andra diskrimineringsgrunder förekommer i forskningen.

Könsmönster påverkar vilka yrken och arbetsuppgifter som är vanliga för kvinnor och män (se exempelvis Abrahamsson, 2000; Gonäs et al., 2005; Gonäs & Karlsson, 2006). Flertalet forskare betecknar detta som glastak och glasväggar, det vill säga osynliga gränser som hindrar horisontell och vertikal förflyttning i arbetslivet (se exempelvis Wahl et al., 2001; Albrecht et al., 2003). Ett exempel på sådan forskning påvisar situationen för personer som invandrade till Sverige under 1950-1970-talen. Personerna fick arbete inom områden där de inte konkurrerade med den befintliga svenska arbetskraften (Frank, 2005).

Föreställningar om kvinnligt och manligt som kompletterande (har liknats vid ett pussel där bitarna passar ihop men inte är lika) påverkar förutsättningar i arbetslivet. I intervjuer med företrädare i arbetslivet framkommer att i normer om kvinnlighet och manlighet styr fördelningen av kvinnor och män i olika arbetsgrupper och arbetsplatser. Att bryta mot dessa föreställningar uppfattas som avvikande. I ett exempel ses det som typiskt kvinnligt att vara ”jordnära”, och mer manligt att vara ”visionär”. Ett företag anger att de skulle anställa en kvinna som följer normer för kvinnor (i detta fall som är jordnära) men inte en visionär kvinna (vilket ansågs vara manligt) (Martinsson, 2007).

Att olika grupper av individer förekommer i olika yrken, branscher eller arbetsuppgifter brukar kallas horisontell segregation (Bergman, 2004). Konsekvenserna av arbetsmarknadens horisontella segregation visar sig i form av skillnader i löner, förmåner, anställningsformer och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män (Gonäs et al., 2005). Mäns arbetsuppgifter tenderar att värderas högre än kvinnors (Drejhammar, 2001). Föreställningar om vad som är mans- eller kvinnojobb är föränderligt, men historiskt har tendensen av kvinnors inträde i vad som tidigare definierats som ”mansjobb” lett till lägre status för yrket (Abrahamsson, 2000). Ojämlikhet formas med grund i föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt. Hirdman (2001) behandlar detta i relation till existensen av ett genussystem som reglerar vem som tar

plats och utrymme i samhällets alla arenor, och så också i arbetslivet. Att män tar mer plats har utvecklats till en norm i samhället, som formas och förs vidare kontinuerligt.

Utöver kön visar både Mulinari (2006) och Gavanoas (2006) att flera identitetskategoriseringar, exempelvis etnicitet, kan påverka vilka arbetsuppgifter personer får. Mulinari (2007) visar i sin avhandling att arbetsprocessen har en stark roll i skapandet av ojämlikheter. Arbetsprocessen utformas av arbetsgivares, kunders och anställdas föreställningar och maktrelationer. Arbetsplatsen blir en arena för skapande och återskapande av ojämlikheter. Liknande resonemang förs om genus, etnicitet och sexualitet av Sörensdotter (2008). Även ålder är sammankopplat med föreställningar om kompetens i arbetslivet. Kunskaper om datorer och teknik förväntas finnas hos yngre män, men inte hos den äldre delen av befolkningen. Å andra sidan tillskrivs äldre medarbetare ofta högre status och respekt med koppling till föreställningar om yrkeslivsförvärvad vishet och erfarenhet (SOU 2010:7).

Färre akademiskt utbildade personer med utländsk bakgrund har arbeten som motsvarar utbildningsnivån än motsvarande med svensk bakgrund. Detta gäller även personer med kompetens förvärvad i Sverige vilket tyder på att denna skillnad endast till viss del kan förklaras av bristande validering av utländsk kompetens (Berggren & Omarsson, 2001). Personer med ickenordisk bakgrund tenderar att i högre grad än personer med nordisk bakgrund att ha tidsbegränsade anställningar (Jonsson & Walette, 2001).

Vertikal segregering brukar beskrivas som att olika grupper finns på olika nivåer och positioner i arbetslivet (Bergman, 2004). Forskning om karriärutveckling har ambitionen att vara allmängiltig, samtidigt som den är färgad av kontextuell kultur, historia och etnicitet och saknar könsligt perspektiv. Ur ett internationellt perspektiv har forskning inom de nordiska länderna varit framstående när det gäller att studera hinder och möjligheter för kvinnor att utveckla sina karriärer. Detta ses som en följd av samhällelig utveckling i riktning mot lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden. I forskningen finns två spår; studier som riktar in sig mot karriärutveckling i termer av utbildning eller personliga faktorer, samt studier om karriärutveckling för kvinnor med akademisk utbildning (Isaksson et al., 2006). Flertalet studier har genomförts för att undersöka hur och om personer hindras från karriärutveckling i företag, speciellt med fokus på kvinnor och män. Kvinnor utestängs från vertikal utveckling på arbetsplatser genom utestängande processer och bristen på kvinnor på toppositioner är en konsekvens av strukturer snarare än individuella val (Albrecht et al., 2003; Höök & Wahl, 2003; Höök, 2001) och ledarskap formuleras i praktiken utifrån föreställningar om manlighet (Holgersson, 2003; Kvande, 2003).

Fogelberg Eriksson (2005) behandlar kopplingen mellan föreställningar och normer om ledarskap och organisationer. Föreställningar om framgångsrikt ledarskap och konkurrenskraftiga organisationer kopplas sällan samman med föreställningar om femininitet och kvinnlighet. En stor del av den litteratur som finns om kön och karriär fokuserar på föreställningar om kvinnor som avvikande eller bristfälliga. Det gäller att kvinnor skulle ha bristande kompetens, fel eller bristfällig utbildning, att kvinnor väljer bort karriär, väljer fel typ av chefsjobb, inte kan "spelreglerna geografisk mobilitet, internationella erfarenheter eller inte har tillräckliga kontaktnät. Vidare skaffar kvinnor barn, har huvudansvar för hemarbete, samt saknar förmåga att kombinera detta med karriär (Tienari et al., 2002; Holgersson, 2003). Dessa föreställningar till trots visar en studie att kvinnor och män som chefsaspiranter var snarlika varandra när det gäller personlighet och motivation att göra chefskarriär (Ivarsson Marongiu, 2000). Ivarsson

(2001) drar slutsatsen att den grupp kvinnor och män som blir chefer är relativt homogen, sett utifrån att de har en "instrumentell maskulin personlighetsfaktor". De kvinnor och män som inte antar denna personlighetsfaktor stängs utanför chefskap på grund av rådande organisations- och chefsnormer. Eftersom det finns en överensstämmelse mellan chefs- och mansroller skulle det vara lättare för män att hantera eventuella konflikter mellan dessa roller. Samtidigt har blivandet av chefer, det vill säga hur rekrytering och etablering av chefer fungerar praktiskt, varit ett försummat område inom organisationsforskning. Studier har inte påvisat specifika karaktärsdrag som förklarar karriärsutveckling. Snarare har det konstaterats att chefsrekrytering sker på basis av nätverk och maktgrupperingar (Linghag, 2009).

Utifrån studier av ledarskap inom två områden; mansdominerad tillverkningsindustri och kvinnodominerad äldreomsorg, undersöker Britt-Inger Keisu (2009) i sin avhandling hur ledarskap, genus och arbetsliv förhåller sig till varandra. Resultaten visar att organisationsstruktur och kultur påverkar ledarnas arbetsvillkor och deras ledarstil. Hon identifierar att ledarskapet är manligt kodat. Även om kvinnor och män beskriver sig praktisera samma ledarskapsstil i den dagliga verksamheten visar sig uppfattningen om kvinnor och femininitet vara underordnad uppfattningen om män och maskulinitet. Deltagare i båda fallstudierna identifierade att det fanns könsbunden diskriminering, men endast de inom tillverkningsindustrin beskrev sig ha upplevt sexuella trakasserier. Forskning har även påvisat svårigheter för kvinnor att göra karriär i mansdominerade branscher och att en anledning till det skulle kunna vara attityder och föreställningar till kvinnor i förhållande till arbetsplatsen (Haavind 1992 ref. i Pingel, 2001).

Andra aspekter som kopplas till segregering och diskriminering är löner och risken att förlora ett arbete. Flera studier har påvisat oskäligen löneskillnader mellan inrikes och utrikes födda personer (Larsson, 2006; Hamark & Thörnqvist, 2007) samt personer med olika sexuell läggning (Ahmed & Hammarstedt, 2010). Oavsett utbildningsnivå har Edin och Åslund (2001) visat att personer med utländsk bakgrund har lägre löner än personer utan utländsk bakgrund. Motsvarande mönster påvisas av Arai et al. (2006a) som har undersökt sambanden mellan inkomstskillnader och namnbyte. Arai och Vilhelmsson (2002) visar att individer födda utomlands förlorar sina anställningar i betydligt högre grad än personer som är födda i Sverige. Särskilt gällde detta utomeuropeiska utrikes födda, vars risk att bli arbetslösa var minst dubbel så stor jämfört med individer med inhemsk bakgrund. Detta även vid jämförelse av utbildning, ålder och kön, familjesituation, anställningstid och branschtillhörighet. Baltander (2009) undersöker bland annat inkomster och situationen på arbetsmarknaden för personer med hörsel- och synrelaterade funktionsnedsättningar.

### 3.4.4 Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Utifrån den bild som frammanas i forskning, och utifrån sökningar, verkar mängden forskning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i relation till arbetslivet vara ytterst sparsam. Istället fokuserar studier om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning på andra samhällssfärer, exempelvis i samband med vård eller infrastruktur.

En viktig aspekt i relationen till arbetslivet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning är hjälpmedel och anpassningar. En studie som gjorts på området menar att anpassningar med hjälp av IT-baserade hjälpmedel på arbetsplatsen sker långsamt och är tidsödande (Michailakis, 2000). Precis som när det gäller begreppet funktionshinder har en social aspekt inkluderats i det forskningsmässiga tillgänglighetsbegreppet och tillgänglighet består därmed av komponenter kopplade till både den omgivande miljön och personen (Iwarsson & Ståhl, 2003). Hedvall (2009) menar emellertid att forskning på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningsområdet generellt förbiser dessa sociala processer. Dag (2006) studerar hur funktionsnedsättning påverkar unga personer, bland annat i kontakten med arbetslivet och konstaterar att dåligt anpassade arbetsplatser och negativa attityder utgör ett hinder för individerna.

Att föreställningen om arbetsförmåga och arbetsoförmåga hindrar personer med funktionsnedsättningar tas även upp av Tielman (2002; 2003). Hon menar vidare att arbetsgivare har en bild av en normalproducerande anställd som inte stämmer överens med bilden om funktionsnedsättning. Arbetstekniska hjälpmedel kan vara ett sätt att motverka att en person som tidigare identifierats ha ett funktionshinder som lett till nedsatt arbetsförmåga kan producera i samma utsträckning som personer utan funktionsnedsättning som påverkar relationen till arbetsplatsen.

### 3.4.5 Öppenhet på arbetsplatsen

I likhet med forskningen om tillgänglighet verkar generellt få studier ha genomförts om sexuell läggning eller könsöverskridande identitet och uttryck ur ett arbetslivsperspektiv. Den forskning som har genomförts har tenderat att fokusera på förekomsten av diskriminering samt huruvida personer är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatser eller inte. Öppenheten på arbetsplatsen utgör en viktig aspekt av arbetslivet eftersom det påverkar närheten till såväl kollegor som klienter och chefer. I forskningslitteraturen tenderar begrepp som transperson eller transgender att användas som samlingsbegrepp för att beskriva personer som överskrider, identifierar sig med eller uttrycker sig i enlighet med den motsatta könsrollen (Larsson et al., 2008).

Bildt (2004) visar att tendensen att visa sin sexuella läggning skiljer sig utifrån vilken mätmetod som används i undersökningar. Skillnaderna i öppenhet branscher emellan verkar vara mindre om de mäts utifrån fackföreningar än vid populationsbaserade undersökningar. De allra flesta homo- och bisexuella som deltog i den studie som Robertsson och Tovatt (2007) presenterar dölde sin läggning helt eller delvis. En annan studie visar en tendens att vara delvis öppen på arbetsplatsen samt rädsla för negativa reaktioner om man valde att vara helt öppen (Röndahl et al., 2007). Till vilken grad läggningen var dold berodde på upplevd närhet i relationen till arbetskamrater och hur

”homovänlig” arbetsplatsen uppfattades vara. Den upplevda risken att utsättas för diskriminering på grund av sexuell läggning var mindre på arbetsplatser där personer var öppet homosexuella än där personer inte var det. Att vara helt öppen innebär i praktiken att i varje nytt sammanhang ”komma ut” gentemot nya bekantskaper. De som istället dolde sin sexuella läggning fick bortförklara sig och ibland ljuga. Detta kunde exempelvis innebära att kalla en manlig partner för ett kvinnonamn eller att stå fast vid könsneutrala uttryck, såsom sambo eller partner. Av dem som menade sig vara öppna med sin sexuella läggning visade det sig i praktiken innebära öppenhet gentemot en närmaste krets. Olika grader av döljande fanns gentemot personer som man inte hade nära relationer till, bland annat kollegor (Robertsson & Tovatt, 2007).

Öppenheten med sexuell läggning varierade också för olika åldersgrupper. För personer födda på 1980-talet var öppenheten med homosexualitet högre än för personer födda på 1950-talet. Även om motsvarande siffror inte finns för transpersoner menar Roth et al. (2006) att transpersoner i lägre utsträckning än homosexuella tenderar att vara öppna med sin könsöverskridande identitet. Skillnader finns även här mellan äldre och yngre personer, då äldre transpersoner i högre grad än yngre tenderar att hålla detta dolt.

Larsson et al. (2008) lägger fram ett flertal faktorer som påverkar valet att vara öppen med en hbt-identitet<sup>3</sup> på arbetsplatsen. Bland de faktorer som verkar inverka positivt på öppenhet är vetskapen om att slippa dölja känslor och tankar som berör att ha ett ”dolt” liv, möjlighet för nya kontakter med både andra i liknande situation och personer som accepterar olika identiteter och sexuella läggningar, eller att underlätta interaktionen med andra personer. Det kan exempelvis innebära möjligheten att utvidga samtal om privatliv på arbetsplatsen, motverka fördomar, ryktesbildning, frågor och skvaller på grund av misstankar, hindra att försäga eller avslöja sig. De faktorer som istället verkar ha negativ inverkan på tendensen att vara öppen är upplevd risk för diskriminering och socialt avståndstagande på arbetsplatsen. Även risk att bli utsatt för våld, förlora social status, vänner eller närhet till arbetskollegor, eller att det ska ha negativ påverkan på anhöriga, har negativ inverkan. Det kan också röra sig om osäkerhet om den egna identiteten eller sexuella läggningen eller att själv ha negativ stereotyp bild av personer med annan sexuell läggning än heterosexualitet eller könsöverskridande identitet (Röhndal, 2005).

Flera forskare har undersökt strategier för att hantera och undvika upplevd risk för diskriminering på grund av sexuell läggning. Strategier kan innebära att vara öppen och konfronterande för att inte behöva dölja sin sexuella läggning eller för att utmana fördomar socialt, eller att hävda sina lagliga rättigheter. Det kan innebära att försöka vara duktigare och prestera bättre än heterosexuella, och i övrigt att anpassa sig efter rådande normer. Förutom detta kan personer försöka förutse diskriminering, dölja sin läggning, eller undvika sociala och offentliga sammanhang (Robertsson & Tovatt, 2007). Ett annat sätt är att ta kontroll över sociala relationer så att samtal inte berör sexuell läggning och privat sfär (Lindholm, 2003; Robertsson & Tovatt, 2007). Även Lundgren (2007) identifierar strategier för att hantera sin sexuella identitet i relation till arbetsplatsen. Flera likheter finns med de strategier som Robertsson och Tovatt beskriver. Strategierna innebär att mörka eller ljuga om sin sexuella läggning, att undvika diskussioner om privatliv eller homosexualitet, att anta en ”professionell” roll, att inte bli sedd med personer som är öppet homosexuella eller i uteliv där det rör sig många homosexuella,

---

<sup>3</sup> HBT är det begrepp som används i Larsson et al. (2008).

samt att inte anta utseende eller beteende som inte följer normen för vad som antas tolkas som heterosexuellt.

Statistiskt sett anser homo- och bisexuella oftare att det finns fördomar mot hbt-personer än vad som framkommer vid undersökningar bland heterosexuella. Den förklaring som Larsson et al. (2008) frambringar för detta är att öppenhet kan vara en förutsättning för kommunikation och stöd, precis som att stöd omvänt kan frambringa den upplevda trygghet som behövs för att vara öppen. Branscher där få är öppna med hbt-identitet framhålls i både finsk och svensk forskning, som förskola, sjukvård, äldreomsorg, kyrka och polisväsende (se exempelvis Vanhala, 2004; Bildt, 2004; Valve, 2005; Rön Dahl, 2005). Något som också överensstämmer mellan svensk och finsk forskning är att det upplevda stödet från chefer och kollegor påverkar tendensen att vara öppen med sin hbt-identitet (Bildt, 2004; Vanhala, 2004). Larsson et al. (2008) menar att en möjlig förklaring till detta samband är att öppenhet kan möjliggöra kommunikation och socialt stöd, även om motsatt samband också kan finnas. Att vara öppen på sin arbetsplats kan möjliggöra att delta i diskussioner som rör livet utanför arbetsplatsen, vilket i sig utgör är en väl förekommande del av arbetslivet.

Bildt et al. (2006) går djupare in i öppenheten på arbetsplatser genom att koppla samman detta med heteronormativitetens skapande och återskapande på arbetsplatser. Det kan exempelvis visa sig genom nedsättande omdömen men också genom att det bara är heterosexualitet och heterosexuella relationer som företräds i den dagliga miljön. Det som ger signaler om heterosexualitet, såsom förlovningar, relationer och jämställdhetsproblem inom hemmets ramar, skapar ett gemenskapande "vi" och ett exkluderande "dem".

## 4. FÖRÄNDRINGSARBETE

Den forskning som presenterades i det föregående kapitlet understryker att likabehandling inte utgör en norm i dagens arbetsliv. Diskriminering och ojämlika villkor är istället en realitet som många forskare påvisar. De los Reyes och Wingborg (2002) menar att en strategi för att bryta utanförskap utan att befästa diskriminerande föreställningar är att fokusera på institutionella faktorer och mekanismer istället för på individer.

I detta kapitel ligger fokus på forskning om förändring i arbetslivet. Kapitlet består av fyra huvudavsnitt. Först behandlas forskning som rör arbetslivet ur perspektivet lagstiftning och aktiva åtgärder. Därefter följer forskning om jämställdhetsintegrering i svenska myndigheter. Sedan berörs tre aspekter av forskning om förändringsarbete; koppling mellan forskning, praktik och politik, mångfald och jämställdhet som argument respektive långsiktiga effekter av förändringsarbete. Det fjärde avsnittet behandlar forskning om ansatser och faktorer som påverkar förändringsarbete med sikte på att förändra strukturella förutsättningar i organisationer.

### 4.1 Lagstiftning och aktiva åtgärder

Detta avsnitt lyfter fram forskning som berör hur lagstiftning och aktiva åtgärder förhåller sig till förändring i riktning mot likabehandling i arbetslivet. Inledningsvis behandlas lagstiftningens effekter för att motverka diskriminering. Därefter berörs aktiva åtgärder. En av de åtgärder som regleras i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är jämställdhetsplaner. Även likabehandlings- och mångfaldsplaner är vanliga medel för att verka för likabehandling. En del av forskningen som berör användning av sådana planer lyfter fram aspekter av kvantitativa respektive kvalitativa insatser. Däremot är det viktigt att skilja mellan de planer som används på arbetsplatser med bakgrund i lagstiftningens krav, och de planer som används i projekt som syftar till likabehandling. I avsnittet nedan behandlas kvantitativa och kvalitativa aspekter av planer generellt.

En annan åtgärd för att främja likabehandling är arbetsvärdering i lönesättning, därför lyfts forskning om hur detta förhåller sig till jämställdhet upp. I samma avsnitt behandlas också validering som metod för att fastställa kompetenser som förvärvats i andra arbets- och utbildningssystem än det svenska. För att förbättra villkoren för personer med funktionsnedsättning har arbetsmarknadsåtgärder använts. Det är ämne i det fjärde avsnittet. Även om existensen av forskning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och arbetsliv är ytterst begränsad har ett par studier snuddat vid detta.

#### 4.1.1 Lagstiftning

Något som behandlats i forskning är huruvida lagstiftning har avsedd verkan. Calleman (2003) konstaterar i förhållande till lagstiftning mot etnisk diskriminering att så sällan är fallet. Detta menas bero på segregering på arbetsmarknaden där individer med inhemsk respektive utländsk bakgrund arbetar hos olika arbetsuppgivare eller med olika arbetsuppgifter, och att dessa horisontella mönster på arbetsmarknaden gör att lagen sällan blir tillämplig. Arbetsplatser med högre andel tidsbegränsade anställningar tenderar att ha högre andel anställda med utländsk bakgrund. Fördelningen mellan fasta och tidsbegränsade anställningar skiljer sig därmed snarare utifrån arbetsgivare än utifrån bakgrund på en och samma arbetsplats. Esaiasson och Ribbhagen (2006) menar att förändrad lagstiftning skulle kunna bidra till likabehandling men att det inte är tillräckligt för att åtgärda problem i arbetslivet. Även omfattningen av jämställdhetslagens effekt har ifrågasatts utifrån att den inte har använts i den utsträckning som avsetts av lagstiftaren. Istället föreslås att lagen ska inriktas mot att arbetsgivare ska bedriva ett ständigt pågående arbete med att själva inventera och analysera vilka hinder som finns i verksamheten mot att främja lika rättigheter och möjligheter (SOU 2010:7). Även Gonäs (2005) har problematiserat jämställdhetslagen utifrån att prioritet sätts på att hantera problem som är sammankopplade med löner, status och makt, utan att maktförhållanden som existerar i arbetslivet i realiteten inte utmanas. Således innebär jämställdhetslagen ett försök att åtgärda problem, utan att adressera problemens verkliga innebörd.

I sin avhandling, som fokuserar på att jämföra lagstiftning som rör personer med funktionsnedsättningar och arbetsliv, menar Inghammar (2007) att lagstiftningen i såväl Sverige som Tyskland och England är snårig och svår att överblicka. Han menar att det i alla tre fall, där lagstiftningen utgår från ett inkluderingsperspektiv, talas om rättigheter för funktionshindrade utan att skyldigheter tas upp för samhälle eller arbetsgivare. Inghammar rekommenderar dock att Sverige utökar sin lagstiftning i enlighet med den engelska modellen där det finns större möjlighet för individen att få individuellt prövat allt från lönebidrag till anpassning av arbetsplatsen vid nyanställning. Även Numhauser-Henning har antagit ett juridiskt perspektiv på diskrimineringslagen, åldersdiskriminering och funktionshinder som diskrimineringsgrund (Numhauser-Henning, 2009; 2010).

En annan aspekt av lagstiftning som lyfts fram i utredningar är olikhet som skapas i benämningar i sig. Diskriminering beror inte på enskilda individers egenskaper utan att samhällets strukturer och normer skapar diskriminering. På ett individuellt plan visar Landén och Innala (2002) att negativa attityder gentemot homosexuella kvarstår i arbetslivet trots lagstiftning för att motverka att personer diskrimineras på grund av sexuell läggning. De belyser behovet att ifrågasätta de normer som även reproduceras genom lagstiftning. Även att använda benämningen könsöverskridande identitet och uttryck anses i sig definiera avvikelse från en norm. I SOU 2010:7 föreslås därför att benämningarna *könsöverskridande identitet* eller *uttryck* ändras till *könsidentitet* eller *könsuttryck*. Motsvarande ifrågasättande görs för benämningen *funktionshinder* i lagen. Istället föreslås ordet *funktionsnedsättning* användas (Ds. 2010:20). För att illustrera detta kan de relateras till benämningarna *sexuell läggning* eller *etnisk tillhörighet*. Dessa termer är mer neutrala så till vida att de inte framställer en norm, utifrån vilken sexuell läggning eller etnisk tillhörighet som skulle vara normal eller avvikande. Om dessa istället

hade benämnts *heteronormativitet* respektive *svensk etnisk tillhörighet* skulle de mer likna *funktionshinder* och *könsöverskridande identitet* (SOU 2010:7).

#### **4.1.2 Förändring genom planer – kvantitet och kvalitet**

Att använda sig av olika former av planer och styrdokument är ett vanligt sätt att arbeta med jämställdhet, mångfald och likabehandling. Bland annat ställs lagstiftade krav på att arbetsgivare ska upprätta en jämställdhetsplan (SFS 2008:567) baserat på antal anställda. Flera utvärderingar och studier har behandlat hur dessa former av åtgärder påverkar arbetsplatser.

Wittbom (2009) behandlar frågan om hur målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering fungerar. En aspekt som behandlas är om mål formuleras kvantitativt eller kvalitativt. Forskningen bedrivs på två myndigheter; Banverket respektive Vägverket. Syftet med arbetet är att jämställdhet ska genomsyra verksamheterna, men forskningen visar att när kvinnor ges tillträde till sektorer som är dominerade av män sker detta utan betydande förändring av verksamhetens innehåll. Kvinnor anpassar sig till rådande normer istället för att normerna utmanas eller förändras. Målformuleringar i styrdokument gör att jämställdhet och genusperspektiv får lös koppling på verksamhetsnivå och även om övergripande målsättningar kan vara både ambitiösa och ha goda intentioner har jämställdhetsarbete en tendens att operationaliseras i form av kvantitativa termer. Att söka kvantifiera jämställdhet gör att faktiska maktstrukturer inte påverkas eftersom jämställdhet inte kan mätas i siffror. Jämställdhet menas därför inte kunna vara ett mätbart mål utan måste ses som en förutsättning. Statliga målstyrningsprocesser utgör därför snarast ett hinder mot jämställdhet. Även Grönlund (2007) visar att vertikalt mål- och resultatstyrningsarbete, samt otillräcklig kunskap, varit hinder mot jämställdhets- som mångfaldsarbete på Naturvårdsverket.

Även Gonäs et al. (2005) understryker att kvantitativa aspekter inte är tillräckliga för att få till stånd kvalitativ jämställdhet. Mätmetoder kan kartlägga delar av de mönster som är sammankopplade med segregering på arbetsmarknaden, men förklarar inte effekterna av hur socialt skapade principer för över- och underordning förhåller sig till varandra. De förklarar inte heller vad ojämlikhet bottnar i eller varför politiska påtryckningar inte verkar resultera i strukturella förändringar. Med detta menas inte att kvantitativa mätningar behöver vara meningslösa men att de inte förklarar grunderna till ojämlikhet. För att åstadkomma förändring krävs att utgångspunkten är att kvalitativt förändra socialt organiserade principer. Ett sätt att göra det är att ifrågasätta föreställningar om normalitet och avvikelse, samt i vilka gränsdragningar dessa föreställningar uppkommer.

Andra forskare menar att fördelningsaspekter inverkar på konstruktion av sociala fenomen och därför utgör ett villkor för förändring på djupet (Höök, 2001). Med hänvisning till Westin beskriver Broomé et al. (2006) vikten av att se mångfald som både kvantitativ fördelning och ur kvalitativa aspekter. Broomé et al. (2006) menar att mångfald i kvalitativ mening, det vill säga att ifrågasätta av de maktrelationer som är relaterade till mångfald inte kan existera utan kvantitativ mångfald, det vill säga heterogen grupp sammansättning. Homogen sammansättning av chefer reproducerar ideal trots att mångfaldsplaner och andra direktiv understryker vikten att bredda kompetenskriterier och utmana rekryteringsideal. Därför kan inte mångfald i

organisationer reduceras till att endast beröra lägre nivåer av organisationer utan måste betraktas utifrån alla organisatoriska nivåer. Andra menar att det är genom att vidga vyerna till att inte bara undersöka kvantitativa förhållanden i organisationer som maktstrukturer kan skönjas (Wahl et al., 2001), samtidigt visar Nilsson (2007) i sin studie av jämställdhets- och mångfaldsplaner att strukturella frågor tenderar att exkluderas ur planerna. Även Kalonaityte (2008) beskriver att det kan uppstå diskrepans mellan mångfaldsplaner och människors faktiska uppfattningar och kulturella föreställningar om arbetsplatser och mångfald, vilket gör det svårt att få förändring att slå rot. Liknande aspekter har behandlats av Omanovic (2006).

Jämställdhetsarbete som reduceras till användning av jämställdhetsplaner riskerar att isolera arbetet från övrig verksamhet. Arbetet får då inte någon chans att integreras i ordinarie verksamhet (Drejhammar & Pingel, 2001; Wittbom, 2009, Nilsson, 2007)<sup>4</sup>. Statskontoret har utvärderat en rad Länsstyrelsernas arbete med mångfaldsfrågor. Trots positiva resultat gällande att synen på rekrytering och anställningsprocesser förändrats verkar arbetet ha stannat vid detta. Resultaten visar att mångfaldsarbetet inte nått ut till medarbetarna. Utfallet tycks delvis ha berott på bristande förankring hos ledning, frånvaro av intern struktur och att projektet drivits isolerat vid sidan av ordinarie verksamhet (Statskontoret, 2008). Rundqvist (2004) visar att mångfaldsarbete på ett flertal svenska myndigheter utgörs av vaga handlingsplaner och att det finns behov av mer helhetsorienterade insatser. Detta har även behandlats utifrån handlingsplaner och rekrytering. Neergaard (2006a) visar att det finns ett avstånd mellan övergripande handlingsplaner och praktisk verksamhet som gör att det resultat som planerna strävar efter uteblir. I studien visar detta sig genom att det fanns kunskap, hos personal med ansvar för rekrytering, om att det fanns en handlingsplan för att på sikt åstadkomma lika andel anställning för personer födda i andra länder än Sverige som personerna motsvarade i staden men att detta inte inverkade på rekryteringsprocesserna.

### **4.1.3 Arbetsvärdering och validering**

Arbetsvärdering utgör en metod för att systematiskt bedöma krav och svårigheter i ett arbete. Det ger underlag för att bestämma om olika arbeten kan anses ställa likvärdiga krav, vilket kan ligga till grund i lönesättning. Krav på arbetsvärdering ställs i diskrimineringslagen. En effektutvärdering har genomförts på tio arbetsplatser som under 1990-talet genomfört arbetsvärderingsprojekt inom det så kallade LÖV-programmet. LÖV-programmet syftade till att reducera könsrelaterade skillnader i lön på den svenska arbetsmarknaden med utgångspunkten att könsbaserad diskriminering förekommer i lönesättning. Av utvärderingen framkommer att kunskap om krav på arbetsvärdering fanns, men att det upplevdes svårt att genomföra i praktiken. Svårigheter låg främst i att åstadkomma samverkan med fackförbunden för lönearbete samt att skapa systematik i arbetet. Utvärderaren menar att det krävs enkla hanterbara system för att skapa sådan systematik. Även tålmodighet framhålls för att spridning av kunskap om samband mellan kön och lön och förändring ska kunna ske (Andersson, 2006). Rosenberg (2006) undersöker effekten av ett arbetsvärderingsprojekt och konstaterar att förankring och vilja att genomdriva förändring varit bristfällig vilket försvårade

---

<sup>4</sup> Detsamma har identifierats inom området för arbetsmiljö (Hydén, 2004).

långsiktigheten i satsningen. En annan aspekt som lyfts fram är att existensen av löneutrymme måste finnas för att arbetsvärdering ska ha effekt.

Vanligast är att arbetsvärderingsmodeller baseras på additiva poängsystem. Krav och poäng viktas och resulterar i en totalpoäng. För två arbeten med samma viktade totalpoäng bör anställda som utför arbetet ges lika lön. En analys av modellen LöneLots visar att det är svårt för användarna att tolka hur mycket vikt som ska läggas på olika arbetskrav. Även behov av ytterligare studier påvisas (Blomskog & Bring, 2009).

En annan studie undersöker hur arbetsvärdering och lönekartläggning kan påverka jämställdhet i en organisation. Genom att föra in arbetsvärdering i förändringsarbete undersökte forskare hur detta påverkade organisationen ur ett jämställdhetsperspektiv. Utgångspunkten var att arbetet med arbetsvärdering startar en process som ställer krav på organisationen som helhet men speciellt på aktörer som ledningsgrupp, chefer och fackliga organisationer. Kraven består av krav på ökad kunskap, exempelvis om sambandet mellan lön och kön och hur detta kan förändras. Slutsatsen att arbetsvärdering i sig utgör ett förändringsarbete som kräver långsiktighet, tid, engagemang och förankring i kunskap dras. Som strategi anses arbetsvärdering kunna verka för jämställdhet men i projektet fanns inte den systematik och långsiktighet som hade krävts för att långsiktigt förändringsarbete skulle komma till stånd. Bristande stöd från ledning och chefer var en av de faktorer som påverkade utfallet, samtidigt som det stöd som existerande legitimerade arbetet. Vidare menas att chefer har en viktig roll att spela, men att de i detta fall saknade kunskap och tid för att fullfölja förändringsarbetet. Även bristande samverkan, kommunikation och facklig delaktighet ska ha bidragit till att arbetsvärderingen inte slog rot. Ytterligare en aspekt som hindrat förändringen var att ett fåtal personer burit hela ansvaret för processen; från genomförande, utbildning och kommunikation till implementering. Att ensamma jämställdhetsstrategier, med bristande ekonomiska resurser och otydliga roller skulle driva arbetet motverkade jämställdhetssatsningen (Andersson et al., 2008b). En annan studie menar att arbetsmarknadens parter har vetskap om de krav som ställs i lagstiftning om arbetsvärdering men saknar djupare kunskap om hur eller varför det ska omsättas i praktik (Gonäs et al., 2009).

Något som identifierats kunna minska risken för statistisk diskriminering är förbättrade möjligheter att validera kompetens som inte har grund i traditionella kunskapsbaser för svensk arbetsmarknad, såsom svenska universitet/högskolor eller yrkesutbildning. Detta kan bland annat gälla personer som tidigare arbetat i andra länder än Sverige och där förvärvat kompetens som behöver valideras utifrån ett svenskt system eller utbildningar från vilka kompetens behöver valideras (Ds 2007:4). Andersson et al. (2006) analyserar validering av kompetens genom att studera exempel från Malmö, Göteborg och Botkyrka. Valideringen skedde i Arbetsförmedlingens regi och fokuserades på bristyrken genom teoretiska och praktiska yrkesprov. Studien pekar på att det framkommer både positiva och negativa aspekter av valideringssystemet. Bland annat identifieras att personer faktiskt kunnat validera sin kompetens, ibland i samband med komplettering av utbildning, att personer upplevt ökat lärande, samt fått stärkt självkänsla. Negativa aspekter som identifierades var bland annat att individernas reella kompetens i vissa fall degraderats och därmed snarare riskerat att minska individens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

#### 4.1.4 Arbetsmarknadsstöd och ”supported employment”

Skillnaden mellan traditionell rehabilitering och metoder för så kallad *supported employment* är att arbetsplatsen ses som ett redskap i processen. Med hänvisning till studier om svenska arbetsmarknadssatsningar påvisas *supported employment* vara en fungerande metod, även om resultaten från olika satsningar skiljer sig åt (Andersson & Johansson, 2007). *Supported employment* har argumenterats vara ett sätt för att få personer med funktionsnedsättning att i realiteten bli integrerade på reguljär arbetsmarknad utan skyddade anställningar eller annan omvårdnadsinriktad verksamhet (Antonsson, 2003). Typen av arbete som utförs i samband med arbetsmarknadsåtgärder har fått lite fokus i forskning och Holmqvist (2008) menar att arbetets karaktär påverkar personers sociala identitetsskapande. Arbetsmarknadsåtgärder riskerar därför att bekräfta personers funktionsnedsättning och förstärka bilden av arbetsnedsättning eller oförmåga. Bejerholm och Björkman (2010) för ett liknande resonemang och understryker vikten av att undersöka sociala och psykologiska aspekter kopplade till arbetsmarknadsåtgärder, och inte bara de ekonomiska som ofta står i fokus.

Knutsson och Persson (2001) menar att majoriteten av de arbetsgivare som anställt en person som på grund av funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga gjorde det genom att erhålla lönebidrag eller arbetspraktik/arbetsprövning. Arbetsgivare visar sig också värdera ekonomiskt stöd för arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplatsen, lönesubvention samt arbetspraktik/arbetsprövning högre än stödpersoner, information och utbildningsinsatser eller förändringar i anställningstryggheten för att öka antalet anställningar av personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga.

Larsson (2006) pekar på ett antal faktorer som han menar behövs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna inkluderas i ett arbetsliv som dels tar hand om arbetskraft som behöver yrkesinriktad rehabilitering och dels ger människor med funktionshinder samma möjlighet till arbete. En av de faktorer som skulle kunna påverka menar Larsson är lagstiftning, bidrag till arbetsgivare eller den enskilde, kvotering eller monopoluppsdrag. Monopoluppsdrag innebär att viss verksamhet reserveras för personer med funktionsnedsättning.

Riksrevisionen (2007) har granskat statens arbetsmarknadsstöd riktat till personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. De ville undersöka om stödet har bidragit till att gruppen fått en starkare ställning på arbetsmarknaden. Granskningen visar att de mål som Regeringen fastställt har inte nåtts. Därför föreslås att förtydliganden görs i regleringsbrev, att ytterligare krav på återrapporterings ställs samt att en övergripande strategi för hur målgruppens ställning på arbetsmarknaden ska förbättras utarbetas. Arbetsförmedlingen rekommenderas utarbeta en strategi för att implementera de regler som finns för att effektivt handlägga lönebidrag samt att koppla de egna målen för verksamheten till Regeringens mål om övergång från lönebidrag till osubventionerade anställningar.

Lindqvist (2003) förlänger frågan om rehabilitering och frågar sig om samverkan mellan välfärdens institutioner skapar förutsättningar att möta människor med den bredd av förutsättningar som existerar. Han understryker att yrkesmässig rehabilitering förutsätter samverkan mellan myndigheter och samhällsinstitutioner inom områden som vård- och omsorgs-, socialförsäkrings- och arbetsmarknadsmyndigheter samt arbetsgivare. Samverkan kräver horisontell integrering mellan institutioner för att skapa ömsesidig medvetenhet och kompatibilitet i uppfattningar, mål och ömsesidigt beroendet mellan

aktörer på både kognitiv och normativ nivå. På kognitiv nivå innebär det att tolkning av begrepp, exempelvis sjukdom och arbetsförmåga, och hur dessa begrepp knyts samman tolkas lika i de olika organisationerna. Vidare krävs att normativa förutsättningar, såsom basala värderingar och regler, för hur arbete ska genomföras.

Martinsson (2010) har breddat perspektivet på socialt arbete genom i riktning mot intersektionalitet. Hon använder konkreta exempel för att visa hur maktrelationer kopplade till kön, sexuell läggning och etnicitet, men också klass, samverkar. Därigenom visar hon både hur socialt arbete påverkas av maktrelationer och hur de kan utmanas.

#### **4.1.5 Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Denna kartläggning har endast kunna identifiera en ytterst liten mängd material om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Så gäller även förbättring av tillgänglighet. Larsson (2001) menar att funktionshinder uppkommer i mötet med otillgängliga miljöer. Detta är något som även behandlas av Ytterberg (2010) som menar att bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning kan vara diskriminerande och därmed borde innefattas i diskrimineringsgrunderna. Han påpekar vidare att det inte generellt går att ange vilka åtgärder som arbetsgivare bör vidta för tillgänglighet i arbetslivet. Åtgärder bör styras av arbetstagarens funktionsnedsättning i förhållande till krav som anställningen och arbetsuppgifterna frambringar. Bedömningen av genomförande av anpassningar bör stå i relation till skälighet, såsom nyttan för personer med funktionsnedsättning och åtgärdens inverkan på hälsa och säkerhet. Dessutom bör även verksamhetens möjlighet att bära kostnaderna och förutse behov av åtgärder vägas in i bedömningen. Ytterberg nämner också en aspekt av tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning som riktar in sig på att miljöer inte bara bör bli tillgängliga för personer med funktionsnedsättning utan att utgångspunkten för tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning ska ligga i tillgänglighet för alla.

Anderberg (2006) gör distinktionen mellan "design för alla" och "design för mig" för att illustrera relationen mellan individ och omgivning utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Universell design riktar in sig på att skapa produkter utan specifik målgrupp. Istället ska produkternas kunna användas av så många människor som möjligt utan särskild anpassning. Flera forskare har även försökt bredda synen på tillgänglighet till att inkludera en bredare syn på mångfald (Hedvall, 2009).

## 4.2 Jämställdhetsintegrering i myndigheter

De svenska jämställdhetspolitiska målen framhåller att kvinnor och män ska ha lika makt att forma såväl samhälle som sina egna liv. I fyra delmål preciseras de i form av jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Prop. 2005/06).

Sainsbury och Bergqvist (2009) påvisar två sidor av svensk jämställdhetsintegrering. Å ena sidan har utvecklingen kommit långt i jämförelse med andra länder, men å andra sidan har utvecklingen pågått länge och ändå haft begränsad verkan på regional och lokal nivå. Vidare finns osäkerhet i vilka resultat och effekter som uppnåtts. En anledning till detta är brister relaterade till de metoder som används och de mål som ställs upp (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Tydliga mål är något som Forsberg (2005) lyfter fram som en förutsättning för lyckad jämställdhetsintegrering. Flera utredningar har också understrukit vikten av tydlighet i förhållande till mål, och att myndigheter kan vara del i att uppnå de jämställdhetspolitiska målen om jämställdhetsproblem identifieras och resurser distribueras på samhällsnivå (Sand, 2009; SOU 2007:75; SOU 2005:66).

Riksrevisionen (2000) och Statskontoret (2005; 2009) har studerat hur jämställdhetsperspektiv integreras i myndigheters verksamhet. Båda myndigheternas slutsatser understryker vikten av att förtydliga koppling mellan medel och mål, samt arbetets långsiktighet. De framhåller båda att mål hittills varit alltför allmänt hållna och därmed varit svåra att integrera i verksamheten. I Riksrevisionens utvärdering framkom bristande krav på återrapportering från myndigheternas sida. Därför ställdes krav på tydlighet i strategin (Riksrevisionen, 2000). De granskningar som Statskontoret genomfört har inte visat på några genomgripande förändringar av myndigheters verksamhet (Statskontoret, 2005; 2009). Det efterfrågas även här ökad tydlighet i förhållande till de områden som myndigheterna berör (Statskontoret, 2005; 2009; Sand, 2009). Skillnaden mellan hur och i vilken utsträckning svenska myndigheter arbetar med jämställdhetsintegrering är stor. Stensöta Olofsdotter (2010) menar också att uppfattningen och bilden av myndigheten inför andra myndigheter försvårar jämställdhetsintegrering. Vissa myndigheter eftersträvar exempelvis neutralitet vilket menas göra det svårt att jämställdhetsintegrera.

Norrbin och Olsson (2010) har framställt en forskningsöversikt över jämställdhetsintegrering. I punktform lyfter de fram tio faktorer som påverkar möjligheten att nå framgångsrik jämställdhetsintegrering:

1. Politiskt ansvarstagande
2. Prioritering och tillräckliga resurser
3. Tydlig styrning och tydliga krav
4. Tydliga uppföljningsbara mål
5. Systematiskt målinriktat arbete som följs upp
6. Verksamhetsnära och kontextanpassat arbete
7. Arbete med utgångspunkt i forskning och beprövad erfarenhet
8. Motivering av frågans nytta och synliggörande av dess relevans
9. Utbildning och medvetandegörande
10. Ständigt pågående process

Där understryks att arbetet med jämställdhetsintegrering måste vara systematiskt pågående men att kunskapsbehov och lämplig målsättning är kontextberoende. Att utgå ifrån den egna kontexten är även viktigt för att förankra arbetet och påvisa nyttan av jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten (se även Stensöta Olofsdotter, 2010). Samtidigt krävs att myndigheten ser den samhällseliga dimensionen av arbetet där de jämställdhetspolitiska målen står i fokus. För att åstadkomma integrering måste genomfört arbete följas upp, vilket kräver tydliga och konkreta mål. För att kunna följas upp måste arbetet också synliggöras i styrsystem, myndighetsdialoger och årsredovisningar. Att ha ledningens stöd krävs för att genomföra arbetet och därför krävs också att ledningen har kunskap i området. God samverkan och erfarenhetsutbyte ger också grund för effektivitet, långsiktighet och god hantering av resurser. Utöver detta menas att jämställdhetsintegreringens syfte, metoder och mål effektivitet måste kommuniceras på ett förståeligt sätt i förhållande till demokrati och myndigheters prestation och kvalitet (Norrbin & Olsson, 2010).

Biller och Sterner (2007) konstaterar vissa förutsättningar som måste uppfyllas för att jämställdhetsintegrering ska vara möjlig och att tydliga jämställdhetspolitiska målsättningar bör utgöra arbetets referensram. Även Forsberg (2005) understryker vikten av att arbetet förankras i de jämställdhetspolitiska målen, speciellt om det finns oklarheter kring vad målet med arbetet är. Biller och Sterner (2007) menar att det krävs kunskap och ekonomiska resurser för att kunna driva arbetet framåt. Stenman (2006) menar att det är kunskapshöjande satsningar och samverkan som skett i Regeringskansliets jämställdhetsintegrering. Forsberg (2005) anser att kunskap om genus och medvetenhet om att förändring sker på både individuell och strukturell nivå måste öka i den studerade organisationen. Vidare måste det finnas en medvetenhet om att processen ofta är trög och kräver tålamod.

Även i Callerstig et al. (2010) framhålls kunskap som en fundamental del av jämställdhetsintegrering. Genom att förändra inifrån, i form av att arbeta med värderingar, attityder och kunskap finns en förhoppning om att även handling ska kunna förändras. Resultaten i studien visar att flera perspektiv på kunskap och lärande måste balanseras. Dels handlar det om individens eget förhållande till lärande och kunskap och dels handlar det om att förlänga det enskilda lärandet till organisationen och den verksamhet som bedrivs i organisationen som helhet. Alla delar av organisationen, såsom ledning, rutiner, kultur och medarbetare måste därför ge stöd till det individuella lärandet. Att kombinationen av kunskap, lärande och att förändring sker i koppling till den verksamhet som ska påverkas påvisas vara viktigt för att förändringsarbetet ska bli långsiktigt och hållbart. Stensöta Olofsdotter (2009) visar att ledningens stöd är något som enligt myndigheters egna uppfattningar om vad som påverkar att starta eller driva pågående jämställdhetsintegrering ses som sekundärt, vid sidan av att exempelvis tydliggöra vad jämställdhet egentligen innebär. Däremot tros ledningens stöd vara viktigt i förhållande till framgångsrik jämställdhetsintegrering. Vidare menas att detta lyfter blicken från fokus på styrning för jämställdhetsintegrering till faktorer som påvisats inom annat jämställdhetsarbete.

Biller och Sterner (2007) lyfter också fram användning av könsuppdelad statistik som ett sätt att tydliggöra både situation och förändring. Politisk styrning bör ske långsiktigt, med uppföljning och stabil ansvarsfördelning. De anställda som ska driva arbetet har ofta andra arbetsuppgifter. Därför påverkar den mån man har möjlighet att driva arbetet som en prioriterad arbetsuppgift samt stöd från ledning den reella implementeringen. Därför

behöver personal utbildning, samt att fler medarbetare involveras i arbetet samt att långsiktiga planer framställs.

En avgörande faktor för jämställdhetsintegrering är politisk vilja att genomföra förändringar. Med hänvisning till Gonäs och Harberg (2001) menar Rubery (2005) att en svårighet för svensk del finns i att arbetsmarknadens parter inte visat intresse för att lyfta jämställdhetsfrågorna. Även på europeisk nivå finns en klyfta mellan erkännandet av behovet av jämställdhetsintegrering och tveksamhet inför att existerande strukturer och processer är könsbundna. Rönnblom (2002) behandlar en aspekt av politisk vilja genom att undersöka hur politiker förhåller sig till jämställdhet. Hon identifierar fem principer som styr synen på jämställdhet. Principerna är biologisk olikhet, kvantitativ fördelning, marginalisering av jämställdhetsfrågor, att förändring ska vara frivillig och att insatser ska vara gemensamma. När någon av dessa bryts, exempelvis genom att biologiska skillnader ifrågasätts, maktrelaterade frågor lyfts eller vikten av medveten förändring påvisas skapas motstånd. Att politisk vilja och politisk handling inte alltid överensstämmer har visats både i Sverige och i övriga EU (Sternier & Biller, 2007). Tollin (2000) menar att politiska intressen ofta hindrar förändring. I projekt där kunskapen satts i centrum har produktion av kunskap som drivkraft för förändring inneburit ett implicit likhetstecken mellan kunskap och förändring. Även Stenman (2006) och Callerstig et al. (2010) lyfter fram (politisk) vilja som förutsättning för förändring.

År 2001 publicerade Stöd för jämställdhetsintegrering i staten (JämStöd) en metodbok för jämställdhetsintegrering som beskriver ett flertal metoder för jämställdhetsintegrering. *Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering - Trappan*, framhålls vara den huvudsakliga modellen. Modellen beskriver en trappa där jämställdhetsintegrering nås i form av trappsteg: förståelse, förutsättningar, organisering av arbetet, inventering, genomförande och uppföljning. Från uppföljningen inkluderas en förbättringsaspekt som för arbetet tillbaka till det första trappsteget. Modellen visar att jämställdhetsintegrering kräver systematik och långsiktighet. Även om ingen utvärdering genomförts av modellen menar Crisbi (2009) att användning av modellen generellt visat positiva resultat. Men resultaten visar också att det finns svårigheter i att driva jämställdhetsintegrering, till exempel i form av komplicerade beslutsprocesser, revirmarkering, otydligt ledarskap och tidsbrist.

För respektive trappsteg finns förslag på specifika metoder som kan användas vid varje moment. För att kartlägga en myndighets jämställdhetssituation läggs 3R, *Jämställdhet – kartläggning, analys, slutsats (JämKAS)* samt checklistor fram. 3R-metoden har utvecklats för svenska kommuners arbete att integrera jämställdhet. Genom att ta sikte på tre R; *representation, resurser* och *realia* söks kartlägga hur kvinnor och män får tillgång till olika delar av verksamheten samt vilka normer som råder (Lorentzi & Lundkvist, 2001). Utgångspunkten är att alla tre R behövs för att åstadkomma jämställdhetsintegrering. Representation rör frågor om hur könsfördelningen ser ut på olika nivåer av verksamhet och beslutsprocess. När det gäller resurser undersöks hur dessa fördelas mellan män och kvinnor i verksamheten. Detta gäller inte bara ekonomiska resurser utan även aspekter som tid. Realia ifrågasätter hur representationen i organisationen ser ut. Det innebär att ifrågasätta normer och föreställningar om kvinnor och män. För att genomföra arbetet krävs kunskap (Åström, 1998).

Rosenberg och Iwarsson (2007) har utvärderat användningen av 3R i Karlstad kommun. Utvärderingen slår fast att förändringsprocessen mot jämställdhet är helt beroende av rådande ledarskap. Stöd från ledningen skapar incitament genom att nedlagt arbete

erkänns. Den konstaterar också att det krävs stöd i ledarskapets flera led för att projekt ska drivas igenom. Utvärderingen visar att jämställdhet till viss del kunnat integreras i verksamheten, men främst i form av styrdokument och statistik. Svårigheter har funnits för deltagare i 3R-utbildning att sprida sina kunskaper vidare för att slå rot i verksamheten. Undersökningsresultaten från 3R-metoden påvisar att kunskapen om jämställdhet höjts, men att flera deltagare anser att modellen är för avancerad.

Norrbin och Olsson (2010) konstaterar att forskning om jämställdhetsintegrering saknar ett intersektionellt perspektiv, dialog för att involvera medborgare i diskussionen kring jämställdhetsintegrering och effektundersökande studier. Att ett intersektionellt perspektiv saknas bekräftas även av Rönnblom (2005) som påpekar att arbetet att jämställdhetsintegrera verksamheter tenderar att fokusera på kvinnor som enkelt definierad homogen grupp. Risker att jämställdhetsintegrering reproducerar föreställningar om kön är också en del av den kritik som uppkommit mot strategin. Likaså att jämställdhetsintegrering inte är något nytt jämfört med tidigare metoder, att strategin har blivit ett mål i sig samt att det är för komplicerat för att genomföra i praktiken (Norrbin & Olsson, 2010).

Andra exempel på metodinriktade insatser ges av Lorentzi & Lundkvist (2010). Dessa metoder har dock snarare sin förankring genom användning i myndigheter än i forskning. Socialdepartementet använde sig i sitt program *Genderprogram för social välfärd* av en modell i flera steg. Programmet genomfördes genom kunskapsuppbyggnad, kompetensutveckling, stödstruktur, styrning och vidareutveckling. En annan *Trestegsmodell* framställer en *upptakt* för att förankra arbetet i organisationen och utveckla en policy för det fortsatta arbetet. Därefter tar en *utvecklingsfas* över där ett utvecklingsprogram ska omsätta policyn till praktik och kartläggning av jämställdhetssituationen i verksamheten. Sist ska arbete *överföras* till ordinarie verksamhet, så att jämställdhetsarbetet inte blir något som sker vid sidan av myndighetens verksamhet. För att åstadkomma hållbar jämställdhetsintegrering måste normer och värderingar i organisationens struktur utmanas. Om detta inte görs kan inte jämställdheten bli en del av den ordinarie verksamheten, i exempelvis ordinarie verksamhetsutveckling och utvärdering. Därför ges en rad exempel på hur jämställdhet kan integreras i de delar av verksamheten som alltid rullar; i budgetprocess och ledningssystem. Två myndigheter som använt sig av *LOTS* som modell för jämställdhetsintegrering är Försäkringskassan och NUTEK (nuvarande Tillväxtverket). Även i denna modell påbörjas arbetet genom en kartläggning av nuvarande jämställdhetssituation för att sedan övergå i formulering av mål och medel.

## 4.3 Tre aspekter av förändringsarbete i organisationer

Följande avsnitt behandlar tre aspekter av förändringsarbete i organisationer. Första avsnittet behandlar resonemang om hur forskning, politik och praktik påverkat varandra samt vilket samband det har med existerande forskning om förändringsarbete. Därefter lyfts en annan diskussion från forskningsvärlden upp, det vill säga den om mångfald och jämställdhet som argument för förändring. Efter det följer ett avsnitt där forskning om långsiktiga effekter beskrivs.

### 4.3.1 Koppling mellan forskning, praktik och politik

En stor del av de metoder och förhållningssätt som existerar för arbete med förändring i organisationer har tagits fram av konsulter utan forskningsanknytning. Schölin (2007) menar exempelvis att litteratur som rör mångfald och förändring ofta har konsultkaraktär. Mlekov och Widell (2003) menar vidare att svenska modeller för att åstadkomma ökad mångfald i arbetslivet är få. Furst Hörte (2009) framhåller att trots att genus blivit ett kunskapsområde saknas kunskap för att genomföra förändringar i riktning mot jämställdhet och Höök (2006) framhåller att förhållandevis få empiriska studier har genomförts om jämställdhetsinriktat förändringsarbete. Blomqvist (2001) menar att studier om förändringsarbete inte antagit ett intersektionellt perspektiv eftersom de antingen har tenderat att behandla könsperspektiv på bekostnad av andra faktorer, eller inte alls tagit hänsyn till sådana aspekter.

Jordansson (2005) identifierar två inriktningar inom jämställdhetsfrågans utveckling; kortsiktigt förbättringsarbete som riktar in sig på förbättrade villkor för kvinnor och män samt långsiktigt förändringsarbete som riktar in sig på strukturella förändringar. Även om jämställdhetspolitiken utvecklats i riktning mot det senare tenderar förändringsarbete att fastna i målformuleringar på kort sikt. Resultaten riskerar att innebära anpassning snarare än förändring, vilket är kontraproduktivt.

Även Isaksson (2010) menar att forskning inom jämställdhetsområdet inte har fokuserat på förändring. Historiskt beskriver hon att det finns en problematisk relation mellan jämställdhets- och genusforskning, politik och praktik, som grundar sig i att genusforskare har önskat förankra sina resultat vetenskapligt genom att inte vara alltför involverade i praktiskt arbete för jämställdhet eftersom det lett till en politiserad bild av forskningen. Samtidigt finns ett behov hos de som arbetar praktiskt att legitimera sina metoder och förhållningssätt. Den politiska aspekten av jämställdhet har haft en tät koppling till arbetslivet, där kvinnors deltagande på arbetsmarknaden förknippats med behov av arbetskraftsförsörjning, men också ekonomisk och politisk frigörelse, vilket bidragit till en politiserad bild av genusforskning (Isaksson, 2010). Även Hård (2004) reflekterar kring liknande problematik och Jordansson (2005) kommer till en liknande slutsats då hon menar att praktisk inriktning på förändringsarbete har försvårats av den misstänksamhet som uppkommit i relationen mellan politik och forskning då forskning om jämställdhet utpekats som politiskt laddad. Det ska även ha lett till bristande teoretisering och praktisk inriktning på forskning om jämställdhetsarbete. Även Mellström (2008) har behandlat likande aspekter av förändringsarbete grundat i forskning.

### 4.3.2 Mångfald och jämställdhet som argument

Argumenten för mångfaldsarbete har i Sverige både präglats av rättvise- och företagsekonomiska perspektiv. Det förstnämnda innebär att rätta till missförhållanden utifrån vad som anses rättvist och det andra att ta till vara den potentiella lönsamhet som kan frambringas om anställdas kompetens tas till vara (Mlekov & Widell, 2003). Rättviseargumentet fokuserar på antidiskriminering så till vida att det handlar om en uppmaning om lika villkor oavsett vem man är (Due Billing & Sundin, 2006). I förhållande till jämställdhet menar Jordansson (2005) att nyttoargument förskjuter fokus från maktförhållanden. Förest Hörde och Isaksson (2007) menar att rättviseargumenten för jämställdhetsarbete är ovanliga och Isaksson (2010) påvisar att det även gäller för mångfaldsarbete. De argument som ges för ökad jämställdhet bygger ofta på resonemang om att det skulle vara en positivt inverkan på alla människors förutsättningar. Argumenten för jämställdhetens menas snarast ha haft en kompletterande karaktär för både män och kvinnor. Ett exempel på hur detta kunnat se sig är hur diskussion om hur män eventuellt behöver säga upp något för att förbättra situationen för kvinnor sällan har förts (Höök, 2001). Även Amundsdotter (2009) reser frågan om denna typ av argument för jämställdhet.

*Diversity management*, eller mångfaldsledning, uppkom som forskningsområde i slutet av 1980-talet i USA för att hantera ojämlikhet i arbetslivet (Björvall, 2000; Mlekov & Widell, 2003; Rönnqvist, 2008; Omanovic, 2006; Due Billing & Sundin, 2006). Mycket av denna svenska forskning relateras till den amerikanska. I amerikansk litteratur har mångfald och antidiskriminering haft koppling till positiv särbehandling med målet att undanröja diskriminering. Inriktningen på positiv särbehandling har senare övergått i mångfaldsledning (Mlekov & Widell 2003; Roth, 2001). Med likheter till amerikansk mångfaldslitteratur har mångfald även berörts i svensk forskning (Rönnqvist, 2008) och både problem och lösningar har liknat de som existerar med koppling till jämställdhet (Due Billing & Sundin, 2006).

Begreppet mångfald anspelar på variation och olikheter mellan individer och grupper. I Sverige har mångfaldsbegreppets fokus huvudsakligen legat på etnicitet (Holvino & Kamp, 2009; Due Billing & Sundin, 2006; de los Reyes, 2001), men Jordansson (2005, s. 258) beskriver att mångfald ofta kopplas samman med allt som avviker från "manlig, svensk, heterosexuell norm", det vill säga exempelvis kvinnor, invandrare, bi- eller homosexualitet, funktionsnedsättning. Utvecklingen av mångfaldsbegreppet i Sverige hade även del i utvecklingen av de svenska diskrimineringsgrunderna (Widell & Mlekov, 2003). Svenska studier om mångfald har fokus på situationen i dagsläget, samt vilka möjligheter eller nyttor som finns i att ta vara på mångfald (Rönnqvist, 2008, Schölin, 2007). Mångfaldsfrågan har både behandlats ur ett organisations- och ett bredare arbetskraftsperspektiv. Ett exempel på detta är Näringsdepartementets rapport där vikten av att ta till vara alla människor i arbetslivet framhålls på flera arbetsplatser (Näringsdepartementet, 2000). Ofta påpekas att inkludering av mångfald kan utgöra ett sätt att undvika arbetskraftsbrist. Därmed påpekas en nyttoaspekt som menar att organisationer inte bara skulle söka heterogenitet i arbetsstyrkan, utan även att förändra strukturer och processer för att ta till vara de olikheter som detta medför (Rönnqvist, 2008; Schölin, 2007).

Lönsamhet har dominerat argumentationen för mångfald i arbetslivet (Mlekov & Widell 2003; Gonäs & Knocke, 2004; Schölin, 2007; Isaksson, 2010). Huvudbudskapet innebär att arbete för mångfald skulle innebära nytta för företagen genom att tillvaratagande av människors olikheter kan utgöra en styrka för företag och organisationer både internt och externt. Nyttan av mångfald kan på ett individplan innebära höjd levnadsstandard, ökad trivsel eller bättre karriärmöjligheter. På samhällsnivå kan det skapa integration och harmoni (Rönnqvist, 2008). Hon beskriver vidare, med hänvisning till Lynch (2002) och Wood (2003), att forskningens fokus legat på hur organisationer kan dra nytta av mångfald. Argument för lönsamhet som förekommer i mångfaldslitteraturen delas in i ett flertal kategorier (se även diskussion i Kalonaityte, 2008; Omanovic, 2006; Mlekov & Widell, 2003):

1. gruppdynamik och prestationsförmåga,
2. service- och marknadsanpassning,
3. goodwill och legitimitet,
4. arbetskrafts- och kompetensförsörjning, samt
5. trivsel och arbetsplatskultur.

Det menas att proaktivt arbete för att motverka diskriminering kan förbättra den psykosociala arbetsmiljön och leda till såväl högre effektivitet som lägre sjukfrånvaro. Om medarbetarna speglar samhället som helhet gör det också att företag kan erbjuda bättre service och öka sina kunskaper om potentiella marknader. Att erbjuda god service handlar även om att organisationen ska fungera internt genom att det finns en god kommunikation mellan anställda. Företag kan skapa sig "goodwill" och legitimitet genom att arbeta aktivt med mångfaldsfrågor. Genom att inte välja bort personer utan främja heterogenitet i personalstyrkan breddas basen för rekrytering (Rönnqvist, 2008).

Att problem kan uppkomma i förändringsarbete för mångfald har påvisats både ur det perspektiv att aktörer motverkar utvecklingen eller att nyttoaspekterna som beskrivs ovan inte uppkommer i alla organisationer. En rad forskare har även påvisat skillnader mellan retorik och förändring (Rönnqvist, 2008; Malm, 2001; Nilsson, 2001; Omanovic, 2006; Kalonaityte, 2008). Kalonaityte (2010) konstaterar att forskning om mångfald å ena sidan framhåller vikten av målen med mångfaldsarbete, det vill säga inkludering och motverkan av diskriminering. Å andra sidan problematiseras mångfaldens faktiska betydelse för företagen då det menas att företagen ibland har en ovilja att hantera maktstrukturer och exkluderande processer som formar dagens arbetsliv.

Forskare har även påvisat att mångfald på arbetsplatser tenderar att likna skillnader och ojämlikhet mellan historiskt privilegierade och missgynnade grupper (de los Reyes, 2001). Strategin att lyfta fram olikheter har även påvisats som ett problem i forskning eftersom olikhet riskerar att bli en princip som inte behöver bekräftas (de los Reyes & Wingborg, 2002). Hellgren (2007) menar att det mångkulturella samhället blir verklighet först när en individs möjligheter och begränsningar inte längre påverkas av dennes hudfärg, namn, religion eller etniska och kulturella tillhörighet. Att mångfald ses som en nytta i sig ses som ett problem i sig när själva olikheterna utgör en fundamental del av nyttan. Ett mångfaldsperspektiv som syftar till att vara inkluderande kan vara exkluderande då det befäster skillnader (Martinsson, 2006) och de los Reyes och Mulinari (2005) att arbete för jämställdhet sällan problematiserar klass, kön, sexualitet eller etnicitet utan snarare fokuserar på ett "svenskt, heterosexuellt och kvinnligt medelklassideal". Jordansson (2005) menar att benämningen mångfald riskerar att underbygga existerande normer om de inte ifrågasätts. Vidare menar Thanem (2008) att

mångfaldsledning förbiser aspekter som gäller funktionsnedsättning och snarare ser till andra diskrimineringsgrunder.

När det gäller att väva samman eller att separera jämställdhets- och mångfaldsarbete påtalas i forskning både positiva och negativa aspekter. Ett argument för att slå ihop arbetet är att arbetet riktar sig mot samma mål – lika villkor. Genom att lyfta flera aspekter av människors relationer i förhållande till maktrelationer tas även ett intersektionellt perspektiv upp. Ett motargument som framkommer i organisationer som tidigare arbetat med jämställdhet är att mångfaldsarbetet inte är lika välutvecklat och därmed skulle bromsa jämställdhetsarbetet (Höök & Wahl, 2003; Höök, 2003). Rönqvist (2008) beskriver i sin studie att det finns en skillnad mellan uppfattningarna om jämställdhets- respektive mångfaldsarbete. Det förstnämnda anses vara viktigt medan det andra inte framhålls vara lika viktigt. Hon menar också att mångfaldsidén inte fått motsvarande spridning i Sverige som i USA.

### 4.3.3 Långsiktiga effekter

Något som sällan undersöks i samband med förändringsarbete är långsiktiga effekter (Norrbín och Olsson, 2010; SOU 2010:7; Sundin & Göransson, 2006). Sundin och Göransson (2006) har sammanställt ett flertal effektutvärderingar av jämställdhetssatsningar på 1980-1990-talen. Flera av studierna som ingår i rapporten understryker svårigheter i att isolera effekter av satsningar i projekt från övrig samhällelig utveckling och förändrade attityder. Även inom projekt kan det vara svårt att isolera både riktning och faktorer för kausala samband. Effekterna av de olika satsningarna varierar. Något som påverkar hållbarheten i projektens resultat är om fokus ligger på projektdeltagare eller strukturer. Det senare förstärker hållbarheten men för att fokusera på strukturer krävs det djupgående kunskap och förståelse om hur maktrelationer reproduceras och dels att resultat följs upp.

Undersökningen visar också att jämställdhetssatsningar tenderar att stå vid sidan av ordinarie verksamhet utan att bli en del av densamma. Förekomsten av stabila organisatoriska strukturer och förankring som understödjer förändringsarbete verkar också ha inverkan på långsiktigheten av projektens resultat. Även tydlighet i ansvarsfördelning och resurser lyfts fram som faktorer som påverkar de långsiktiga effekterna. Systematik och målmedvetenhet i arbetet ökar möjligheterna att driva långsiktigt arbete som också får långsiktiga effekter<sup>5</sup>. Sammanfattningsvis framhåller Sundin och Göransson (2006) både svårigheter att driva förändring långsiktigt samt svårigheter att studera och identifiera sådana utvecklingstendenser.

Ett av de projekt vars effekter utvärderats fokuserade på att förändra den arbetsordning som präglades av stereotypa uppfattningar om män och kvinnors arbetsuppgifter på en arbetsplats. Projektverksamheten bestod av kompetenshöjande insatser för ökad medvetenhet om jämställdhet. Elva år efter att projektet avslutades hade stora förändringar skett; dels arbetsorganisatoriskt genom att yrkesstrukturen hade förändrats till förmån för ökad diversifiering i arbetsuppgifter och att kvinnor och män hade mer likartade utbildningar. Dels hade könsfördelningen i arbetsgrupperna blivit jämnare och

---

<sup>5</sup> Liknande exempel inom arbetsmiljöområdet finns i Åteg et al. (2006).

lönerna närmat sig varandra. En intressant aspekt som lyfts fram är att fler män än kvinnor fortfarande upplevde arbetsplatsen som jämställd (Winlund, 2006).

En studie fokuserade på företags organisations-, produktions- och arbetsmiljömässiga förändringsprocesser. Företagen studerades vid ett tillfälle och följdes sedan upp ett antal år senare. Skillnader fanns mellan företagen vid det första undersökningstillfället och kvarstod även vid det andra tillfället (se Abrahamsson, 2001; 2006). Effekterna av förändringsarbetet var av mer eller mindre tydlig karaktär i de olika företagen. I ett av företagen identifieras att jämställdhetsarbetet inte artikulerats under den senaste tioårsperioden men däremot att företagets språkbruk hade skiftat perspektiv från fokus på "naturliga" till strukturella skillnader. I ett annat exempel hade könssegregeringsmönstren förändrats, men utan att förändra uppfattningen om typiskt kvinnliga respektive manliga arbetsuppgifter. Det företag som hade haft tydligast fokus, och även haft mest framgång i arbetet med jämställdhet, var inte låst för att behandla känsliga frågor, föreställningar och positioner. Detta var den organisation som ursprungligen varit mest könsblandad, vilket underlättade organisatoriska förändringar (Abrahamsson, 2006).

## **4.4 Ansatser och faktorer för reell förändring**

De följande avsnitten behandlar forskning om ansatser och faktorer som kan leda till förändring i arbetslivet. Det inledande avsnittet fokuserar på en av de ansatser som använts i mycket av den forskning som genomförts om förändringsarbete i arbetslivet. Ansatsen kallas aktionsforskning eller interaktiv forskning och innebär att forskningen sker i anknytning till det sammanhang där forskningsresultaten simultant används. Därefter är avsnitten indelade i teman, utifrån de faktorer som forskning om förändringsarbete lyfter fram. Det första av dessa avsnitt behandlar vad forskning säger om behovet av kunskap samt relationen mellan kunskap och handling. Därefter behandlas frågan om på vilken nivå förändring sker, som förändring av organisationer och maktstrukturer eller i form av förändring på individuell nivå eller förändring som inte tar hänsyn till makt. Vidare följer forskning som behandlar ansvar för förändring, vilket innehåller ledarskapets respektive den enskilda medarbetarens roll. I förändringsarbete kan motstånd uppstå, vilket behandlas i efterkommande avsnitt. Sedan presenteras forskning som behandlat hur arbetsorganisation påverkas och påverkar i förändringsarbete. Den forskning som presenteras kan relatera både till offentlig verksamhet eller privata organisationer. Därför förekommer även faktorer som påvisats i samband med jämställdhetsintegrering i myndigheter, tillsammans med forskning som berört annan verksamhet. Slutligen följer ett avsnitt som riktar in sig på forskningsbaserade metoder för förändringsarbete i företag samt förändring av anställningsprocesser och mentorskap.

#### 4.4.1 Aktionsforskning och interaktiv forskning

Som forskare kan det vara svårt att se de processer som sker i ett visst sammanhang och forskningens praktiska användbarhet kan också påverkas av forskarens delaktighet. Att forma och lösa problem där forskningsresultaten ska praktiseras menas kunna underlätta implementeringen eftersom det inte uppstår något glapp mellan teori och praktik (Westberg, 2001).

En forskningsansats som används för att simultant utveckla teori och praktik är aktionsforskning<sup>6</sup>. Aktionsforskning syftar till förändring och har sin inriktning mot handlingsinriktade processer och kräver tid och resurser för att ge långsiktiga resultat. Ansatsen har dock kritiserats utifrån teoretisk anknytning, generaliserbarhet och långsiktighet (Gonäs et al., 2005). Larsson (2001) menar att det alltid är vanskligt att dra generella slutsatser av empiriska resultat, men att gå från ytlig till djupare förståelse av mekanismer och strukturer är möjlig genom att studera mönster i olika kontexter (Danermark, 2001). En variant av aktionsforskning är interaktiv forskning. Den interaktiva forskningen vill betona samverkan mellan forskare och praktiker för att sätta lärande i fokus (Svensson et al., 2002).

Lärande genom reflektion utgör en viktig process i aktionsforskning. Det är genom reflektion som deltagare upptäcker problem, samt undersöker och hittar lösningar (Hansson, 2003). Westberg (2001) menar att lärande är en aktiv process som sker genom reflektion och prövande av kunskap. För att göra lärandet bestående krävs aktivitet och interaktion med andra. Även medvetenhet om behovet av lärande påverkar möjligheten att ta till sig och medverka till att utveckla kunskap. Andersson et al. (2008) beskriver att stöd och kritisk reflektion kan bidra till lärande som utgår från erfarenheter på både individuellt och kollektivt plan. Höök (2001) menar att denna typ av lärande även kan användas för att lyfta frågor om makt vid ledarskapsutveckling.

I ansatsen finns en strävan efter ett jämlikt erfarenhetsutbyte, lärande och kunskapsbildning mellan forskare och deltagare. Den ideala forskningsprocessen utgörs av att forskare och praktiker, utifrån sina erfarenheter och kunskaper, tillsammans arbetar fram en gemensam problemformulering från start och sedan följs åt genom hela forsknings-, utvecklings- och förändringsprocessen, det vill säga i forskningen, analysen och skrivandet samt spridningen av uppnådda resultat (Aagaard Nielsen & Svensson, 2006). Arbetssättet att synliggöra normer kräver att det finns en vilja att visa vad som annars tas som givet i en grupp. Förändringsarbete som inte är grundat i teori riskerar att fokusera på kvantitativa faktorer istället för kvalitativa. Att endast fokusera på fördelning ifrågasätter inte hur identitetskategoriseringar såsom genus skapas, förväntningar utifrån dessa indelningar eller maktrelationer (Andersson et al., 2009).

I Gunnarsson och Westberg (2008) beskriver ett flertal forskare hur interaktiv forskning kan användas praktiskt. Forskningen kan erbjuda socialt robusta resultat eftersom

---

<sup>6</sup> Läs mer om aktionsforskning i exempelvis: Rönnerman, K. (2004): Aktionsforskning i praktiken - erfarenheter och reflektioner, Studentlitteratur, Lund., Hansson, A. (2003): Praktiskt taget Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM, Akademisk avhandling utgiven av Sociologiska institutionen Göteborgs universitet, Göteborg., Gunnarsson (2006). The Snake and the Apple in the Common Paradise. In Aagaard Nielsen & Svensson eds. Action Research and Interactive Research - beyond practice and theory. Shaker Publishing., Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg red (2008). Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik. Acta Wexionensia.

forskningen sker i det sammanhang de ska verka, i samarbete mellan praktiker och forskare (se även Gunnarsson, 2007). Dessutom understryker de att metoden är användbar inom flera sammanhang eftersom det möjliggör att problematisera sociala maktrelationer. Aktionsforskning har i sammankoppling till genusforskning kallats aktionsorienterad genusforskning (Amundsdotter, 2009). Liknande forskningsansatser har använts inom andra samhällssfärer än arbetsliv och för andra identitetskategoriseringar än kön, såsom sexualitet, etnicitet och funktionshinder (Gunnarsson & Westberg, 2008). Inom forskning om funktionsnedsättning finns tillämpad forskning där forskare forskar *tillsammans med* de individer som forskningen gäller istället för att forska *på* eller *om* individerna. Ett sådant projekt pågår som samarbete mellan Handikappförbunden, Örebro Universitet och Högskolan i Halmstad (Wermeling & Nydahl, kommande). Ytterligare exempel på aktionsorienterad forskning har skett för att överbrygga gränslandet mellan den medicinska och den sociala förståelsen av funktionsnedsättning och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning av Anderberg (2006) och Jönsson et al. (2005).

#### 4.4.2 Kunskap och handling

Svensson (2001) beskriver att förändringsarbete generellt kan utgöras av två faser; beskrivning och tolkning, samt förändring. Att förändringsarbete kräver kunskap för att nå framgång framhålls av många forskare. Den typ av kunskap som krävs gäller både själva förändringsarbetet i sig men också inriktningen på förändringen, exempelvis jämställdhet (SOU 2010:7; Mark, 2007). Flera forskare menar att man inför jämställdhetsförändringar bör undersöka hur föreställningar och organisation som rör genus kommer att påverkas. Detta dels för att undersöka hur och vilka mönster som kommer att ifrågasättas, och dels för att kunna hantera återställande mekanismer (se avsnitt 4.4.5) (Gonäs et al., 2005; Abrahamsson, 2000). Andra forskare menar att mönster måste ifrågasättas för att kunna förändras och att kunskapsutveckling och reflektion utgör fundamentala delar av förändringsarbete (Amundsdotter, 2009; Broomé et al., 2006). Martinsson (2005) uttrycker detta i relation till heteronormen, som hon menar måste utmanas och förändras genom att den hela tiden "bråkas" med. Hon exemplifierar med att homosexuella män eller kvinnor som uppvisar maskulint eller feminint kodat beteende ifrågasätter föreställningar om kön och sexualitet, och därmed också heteronormativitet i sig.

Gonäs et al. (2005) lägger fram ett antal villkor för att förändringsarbete ska fungera. Det bör förankras i lokal kontext samt ta till vara på anställdas erfarenhet och kunskap. Det bör även organiseras så att fokus riktas mot både handling och reflektion. Det krävs att de sätt som anses vara naturliga att handla och bete sig på ifrågasätts. Dessutom bör organisering ske så att arbetet kopplas till ordinarie verksamhet. Förändringsarbete mellan organisationer bör ske så att organisationer kan ta vara på lärande varandra emellan. Utbildning kan bidra till att göra vad som annars ses som politiskt korrekt att genomsyra vardagens praktik. Politiska verktyg behövs men är inte tillräckliga för att nå förändring. Att vilja och våga ifrågasätta är en förutsättning för förändring men att endast relatera till goda exempel som modell menas sällan fungera.

Amundsdotter (2009) lägger fram en processmodell, där förändringsarbete delas upp i tre processer baserade på framkallning, mobilisering och förändring. Dessa processer används även i Andersson et al., där även Amundsdotter ingår, (2009). Inom dessa

processer har olika metoder och verktyg format utvecklingen av arbetet. Förändringsarbetet baseras därmed på flera metoder i samverkan. Framkallningsprocessen syftade till att synliggöra genus utifrån den organisation och kontext som deltagarna befinner sig i, bland annat genom kunskapshöjande insatser. En av de praktiska metoder som användes i denna fas kallas för *genusobservation*, där observationer i kombination med genusteori användes för att öka lärande och medvetenhet. En annan metod som lyfts fram av Amundsdotter (2009) är *Action Learning* (med hänvisning till McGill & Brockbank, 2004) där gruppen tillsammans använder reflektion som medel för att stödja och utmana varandra i en lärande process. Vidare kan ett antal andra metoder användas för att "fånga organisationers vardagsliv, strukturer, föreställningar, interaktioner med mera" (Amundsdotter, 2009 s. 218). För att göra detta kan enkäter, intervjuer, analys av dokument eller genusobservationer eller exempelvis 3R-metod användas. En annan modell som används i Amundsdotters<sup>7</sup> forskning är *Förändringens fyra rum*. Modellen beskriver förändring som förflyttning mellan fyra rum via faktorer som ofta upplevs som negativa, såsom motstånd, förnekelse eller censur, steg för att åstadkomma förändring. Modellen anammar dessa aspekter för att nå från nöjdhet, till censur och förnekelse, vidare via förvirring och fram till förnyelse och inspiration (Janssen, 2005).

Höök och Wahl (2003) menar att kunskap utgör en viktig del i förändringsarbete, men att även vilja krävs för att förändring ska komma till stånd. Ökad kunskap om hur könsmonster ser ut leder ofta till att kvinnor vill förändra könsmonster, medan samma vilja inte tenderar att uppkomma hos män (Höök, 2001).

Eriksson-Zetterqvist och Styhre (2008) problematiserar relationen mellan reflekterande och handlingsinriktade inslag i förändringsarbete och menar att större projekt som involverar nätverk av aktörer tenderar att generera diskussion kring ojämlikhet snarare än praktisk handling. Att systematiskt reflektera över förändring innebär inte att det sker någon handling och därför finns ett behov att överbrygga klyftan mellan reflektion och handling för att integrera förändringsarbete i den dagliga verksamheten, exempelvis i form av rekryteringsprocedurer och lönesättningsmodeller. Ett sätt att uttrycka åtskiljande mellan reflektion och handling är att reflektionen har en paralyserande funktion. Därför argumenteras för att reflektion inte behöver utgöra den mest fruktsamma vägen till handlingsbaserad förändring (Czarniawska, 2005). Det innebär också att motstånd (se avsnitt 4.4.5) inte behöver utgöra det faktiska hindret mot förändring, utan att svårigheten att överbrygga reflektion till praktisk förändring kan vara ett hinder (Eriksson-Zetterqvist & Styhre, 2008).

---

<sup>7</sup> Fler av de metoder, såsom värderingsövningar, som Amundsdotter använt som del av det empiriska arbetet i sin avhandling finns på s. 222-224 i Amundsdotter, 2009.

#### 4.4.3 Djup förändring eller att skrapa på ytan

Ett flertal forskare har påvisat svårigheter i att genomföra strukturella förändringar och att förändringsprocesser inte alltid leder till ifrågasättande av normer och strukturer utan kan leda till att stereotyper och traditionella könsmonster reproduceras (Gunnarsson, 2003; Amundsdotter, 2009; Westberg et al., 2005; Hedlund, 2008; Andersson, 2006; 2008; Rönnblom, 2002; Vadelius, 2008; Isaksson, 2009; 2010). Omanovic (2006) visar att arbete för ökad mångfald kan ha avsikter med fokus på lika möjligheter, acceptans och förståelse för uppfattade olikheter, minimering av uttryck för rasism och sexism samt ökning av produktivitet, kreativitet och "teamwork". Emellertid kan mångfald systematiskt hämmas eller snedvridas om vissa idéer eller intressen kopplade till mångfald undertrycks medan andra lyfts fram, vilket kan leda till att tidigare existerande mönster inte ifrågasätts utan reproduceras. I det fall som Omanovic studerar undveks frågor som ansågs obekväma trots att de utgjorde fundamentala anledningar till att förändringsarbete hade inletts.

Flera forskare har visat att en förändring kan leda till förändringar i olika riktningar eller nivåer inom samma organisation. Ökad jämställdhet i en del av en organisation behöver inte innebära att hela organisationen blir mer jämställd, och kan till och med leda till att andra delar blir mindre jämställda (Gunnarsson, 2003; Abrahamsson, 2004). Flera forskare har understrukit relationen mellan existerande situation och förändring eftersom det har visat sig vara svårt att ändra normer, värderingar och andra befintliga villkor när all handling sker i förhållande till just dessa villkor. Detta har i jämställdhetsarbetssammanhang kallats ett "inneboende dilemma" (Höök, 2001; 2006). Piippola (2006) utvärderar ett projekt som riktar in sig mot jämställdhets- och etnicitetsarbete. Ett centralt inslag i projektet är mötet mellan tradition och förändring, där lärande sker i existerande normsystem, genom olika former av utbildning som följs upp med reflekterande inslag. Det konstateras att etablerade rutiner och strukturer påverkar förutsättningarna för förändring. Projektet har lyckats att göra normsystemen och diskrimineringsfrågor synliga men har svårigheter att förändra de normer och strukturer som existerar.

Andra utvärderingar visar att det kan vara svårt att avgöra om förändringsarbete bidragit till någon djupare förändring av maktstrukturer eller normsystem (se exempelvis Sandberg, 2006; Sundin & Göransson, 2006; Brynja & Bildt, 2005). Brynja och Bildt (2005) har utvärderat vilken effekt utbildningsmodellen *Fritt Fram*, som syftar till att skapa arbetsplatser där heteronormativitet inte skapar en exkluderande miljö som hindrar från vara öppen med sin sexuella läggning. Utbildningsinsatsen har använts inom Försvarsmakten, Polisen och Svenska kyrkan. Utvärderingen konstaterar att utbildningen påverkat arbetsplatserna, men att förändringarna är beroende av utgångsläget och att kartläggning av effekter är svår. Däremot har kunskapen om homo- och bisexuell situation höjts genom utbildningen.

Ett av de utvecklingspartnerskap som Isaksson (2010) behandlar i sin avhandling syftade till att öppna byggbranschen som arbetsmarknad för kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Branschen har traditionellt sett en ojämn könsfördelning på alla nivåer. Bland annat genomfördes utbildningsinsatser och nätverksskapande. Isaksson konstaterar att det i praktiken verkar vara kvinnorna som har ansvaret för insteget i branschen, trots att det uttryckligen beskrivs att detta istället ska vila på arbetsgivare, fack och branschorganisationer. Samma bild ges i det material som projektet distribuerar om

mångfald genom att man exempelvis fokuserar på att överbrygga "risker" med att anställa samt vikten av att "våga" anställa (Isaksson, 2010 s.100). Även Vadelius (2008) kommer till en liknande slutsats i hennes studier av Equalprogrammen då det framkommer att fokus snarare legat på att kvinnor ska integreras på arbetsmarknaden än att maktstrukturer ska ifrågasättas. Isaksson (2009) problematiserar både arbete för att motverka diskriminering i arbetslivet i allmänhet och genom EU:s stödformer i synnerhet. Trots sin kritik mot visst förändringsarbete understryker hon att det också möjliggjort satsningar som annars inte hade varit aktuella för genomförande. Gonäs et al. (2005) menar att försök att bryta strukturella förutsättningar på arbetsmarknaden kritiserats för att fokusera på individer istället för på strukturer. Främst har fokus legat på kvinnor. Istället måste fokus ligga på informella nätverk, normer för ledarskap, rutiner, arbetsfördelning, hierarkier och värderingar.

Martinsson (2007) och de los Reyes & Wingborg (2002) menar att effektivt arbete mot ojämlikhet måste bygga på att strukturella ojämlikheter har ett inbördes förhållande till varandra. Normer om exempelvis sexualitet hänger samman med normer som rör andra kategoriseringar. Därför menar Martinsson (2007) också att arbete för jämställdhet kan vara både heteronormativt, rasistiskt eller reproducera föreställningar om klasstillhörighet. Argument för jämställdhet kan därmed reproducera normativa föreställningar. Föreställningar om svenska kvinnor och män som fördomsfria, moderna och jämställda gör att "svenskhets" likställs därmed med faktorer som att vara jämställd. Denna föreställning reproducerar inte bara föreställningar om svenskar och "svenskhets" utan också stereotyper av "de andra" som mindre jämställda, mindre moderna och patriarkala. "De andra" kan exempelvis vara "invandrare". Detta resulterar i hierarkiska ordningar som gör svenskar och svenskhets till en norm och skapar fördomar om de som inte tillhör denna norm, det vill säga de som inte betecknas som svenskar. Arbete för att motverka diskriminering kan hindras av att fokus ligger på individer istället för strukturer, speciellt om aspekter som kön och etnicitet inte problematiseras (Linghag, 2009).

Westberg har studerat två exempel där målet varit att skapa förändrade attityder genom att åstadkomma diskussion om värderingar, yrkesroller och människosyn hos anställda. Enligt teori inom värderingsforskning menar Westberg att det torde vara lättare att förändra attityder som är kopplade till kunskap och erfarenheter som tillkommit individer i vuxen ålder än de som rotas tidigt i livet. Därför fick anställda ta ställning till påståenden av dels attityd-, föreställnings- och förhållningskaraktär och dels av kunskaps- och erfarenhetskaraktär. Resultaten visade att attitydförändringar hade skett. En orsak till att medvetenheten om jämställdhetsaspekter höjts menar Westberg skulle kunna vara sammankopplat med att jämställdhet inkorporeras i utbildning som även rör anställdas ordinarie arbetsuppgifter (Westberg, 2003). I det andra exemplet studeras en studiecirkel i jämställdhet och konstaterar att genomförda utbildningsinsatser var otillräckliga för att ge avtryck i organisationen (Westberg, 2004).

#### 4.4.4 Ansvar för förändring

I organisationer finns historia, strukturer och kultur som både speglar samhällets generella normer och organisationsspecifika förutsättningar och förhållanden. Anställda i en organisation anpassar sig till organisationens normer i en process som ofta även påverkar den anställdes egna önsknings och behov. Därmed påverkar organisationens värderingar och tänkande också värderingar och beteende hos den enskilda individen. Personer med centrala positioner i företag har möjlighet och företräde att definiera organisationens normer och värderingar. Där kan förändring av organisationens sammansättning förstärkas, hindras eller bromsas. För att påverka organisationer måste därför fokus läggas på föreställningar som påverkar organisationen. Ett exempel på sådana föreställningar är vad som definieras som mans- respektive kvinnoarbeten. Organisationer påverkas av såväl inre som yttre faktorer. De yttre utgörs bland annat av arbetsrättslig lagstiftning, demografisk utveckling, teknisk innovationsutveckling, efterfrågan på kvalificerad arbetskraft samt samhälleliga normer. Bland de inre finns tillgången på arbetskraft, maskiner, lokaler, kompetens, facklig representation, lönesystem och produktionssystem (Westberg, 2001).

Att förändra organisationer till att vara mer öppna för människors olikheter ställer krav på alla nivåer av organisationen; på chefer och medarbetare, men även organisationskultur och de interna system och processer som används. Individerna i organisationerna måste erkänna, respektera och värdera den mångfald som uppstår i människors olikheter och detta måste även genomsyra processer och system för exempelvis rekrytering, karriärutveckling, kompetensutveckling, belöningssystem (Fägerlind & Ekelöf, 2001). Forskning om ledarskap har generellt inte fokuserat på identitetkategoriseringar, såsom genus, utan tenderat att vara blind för sådan inverkan (Wahl et al., 2001). Flera forskare har däremot behandlat ansvaret för förändring, dels utifrån ledarskapets roll och ansvar och dels utifrån den roll som medarbetare som ansvarar för förändringsarbete har. Inom jämställdhetsintegreringsområdet tas politisk vilja upp som en av de huvudsakliga förutsättningarna för förändring. Även när det gäller förändring inom andra organisationer än myndigheter påvisas, med hänvisning till tidigare forskning, viljan vara en avgörande faktor (SOU 2010:7). Vem det är som förmedlar, behandlar och hur förändringsarbete kommuniceras i organisationer påverkar både arbetets gång och dess utfall. Att sprida och kommunicera pågående arbete och resultat är viktigt för att åstadkomma förändring i hela organisationen (Höök, 2001). Flera forskare understryker vikten av att ha ledningens stöd för att driva förändringsarbete. Det kan gälla både för att få till stånd igång arbetet, legitimeras det eller att hålla det långsiktigt (Abrahamsson, 2000; SOU 2007:15; Ivarsson, 2005; Gunnarsson et al., 2008; Andersson et al., 2009; Callerstig et al., 2010; Mark, 2007; Amundsdotter, 2009).

Abrahamsson (2002) menar också att styrning har en viktig roll i förändringsarbete eftersom anställda kan styras till att både göra en bättre arbetsinsats och uppleva att de gör det av fri vilja när anställda får samma och "rätt" värderingar. Styrning genom idéer eller ideologi har visat sig innebära en medveten strävan att inplantera ledningens kultur och värderingar bland de anställda, som även påverkar anställdas upplevelser. För att göra arbetet trovärdigt har flera forskare påvisat att ledningen måste ha kunskap om det som förändringen behandlar. Då kan ledningen också avgöra vad som är viktigt och fokusera på relevanta områden i förändringsarbetet (Andersson et al., 2009; SOU 2007:15). Att ledningen aktivt visar stöd för förändringsarbete kan också bidra till

förankring och legitimitet av arbetet i organisationen (Pincus, 2002; Hård, 2004). Boschini (2004) uppmanar ledning att synliggöra sitt arbete och vilja genom att påvisa statistik om representation på olika nivåer i företag, samt att redovisa praktiska resultat av jämställdhetsplaner. Elvin-Nowak och Thomson (2004) uppmanar också ledning att ta ansvar genom att ge direktiv om tillåtna förhållningssätt i organisationen. Ledningen har ur detta perspektiv ansvaret för att sätter gränser för vad som tolereras och inte tolereras. Boschini (2004) menar också att företag inte bara måste skapa goda arbetsmiljöer utan också måste se till att det finns flera kvinnor som chefer för att skapa bättre förutsättningar för deras etablering inom gruppen av chefer.

Andersson et al. (2009) fokuserar på hur mellanchefer kan påverka konstruktionen av genus i organisationer. Mellanchefer definieras som chefer mellan andra chefer. Eftersom beslutsprocesser drivs vertikalt och horisontellt i organisationen kan dessa ses som ett filter varigenom beslut filtreras. Den filtrerande funktionen gör att mellancheferna kan påverka beslut som fattas i organisationen. I övrig forskning har mellancheferers potential vid förändringsarbete undersökts i liten utsträckning. Med hänvisning till tidigare forskning har mellanchefer dualistiskt framställts ur å ena sidan ett negativt perspektiv, samt å andra sidan ett mer positivt perspektiv. Flera studier som behandlar mellanchefer lyfter i enlighet med Andersson et al. (2009) fram deras potential att bidra till förändring i organisationer (Åström, 2007; Larsson, 2008). Båda understryker att mellanchefernas egna uppfattningar om handlingsutrymme påverkar möjligheten att förändra. Bristande kunskap och möjlighet att fördela tid på arbetet påverkar också förutsättningarna för förändring. Likande aspekter behandlas av Angervall (2005) som menar att den som ansvarar för förändringsarbete organisatoriskt ofta har en bred roll. Förändringsarbete utgör vanligtvis en del av flera andra ordinarie arbetsuppgifter, samtidigt som att ansvara för alltifrån planering till implementering och utvärdering av förändringsarbete utgör en lång kedja av moment som kräver systematik för att nå resultat. Arbetet kan också innebära otydligheter inför vem förändringen ska ske och inför vem ansvaret ligger – om det är inför ledning, arbetsgivare, andra anställda eller personer som inte får tillgång till lika villkor. Även Sörensdotter (2006) har påvisat tidsmässiga resurser, tillsammans med faktorer som kunskap, som påverkande för resultatet av jämställdhetsprojekt.

Resultaten från Andersson et al. (2009) studie tyder på att mellancheferna fått insikt om den maktpotential som går utöver administrativ eller ekonomisk makt som de innehar vid förändringsarbete. Vidare har medvetenhet om könssegregering samt vilja att förändra den utvecklats. Även medvetenhet om hur förväntningar på anställda är olika utifrån kön ökade. För att sprida förändringsarbete till resterande delar av deltagande organisationer krävs stöd från ledning, vilket visat sig vara bristande (Andersson et al., 2009). Andersson et al. (2008) kopplar detta till Abrahamssons resonemang om återställare. Även här påvisas vikten av ledarskapets legitimering av förändringsarbete, samt vikten av kommunikation och utbildning<sup>8</sup> (Andersson et al., 2008).

Två sidor av deltagande i planering och genomförande har påvisats. En viktig del har att göra med om att inkludera anställda i planeringsprocessen av förändringsarbete. Abrahamsson (2004) menar att det i sig är ett bra sätt att arbeta, men att det inte nödvändigtvis leder till positiva förändringar. I sitt exempel var alla anställda delaktiga men hon visar att segregering av arbetsuppgifter i sig bidragit till att reproducera mönster

---

<sup>8</sup> Mer finns att läsa om utbildningsinsatser i Andersson, Amundsdotter & Svensson (2008) *Det innovativa ledarskapet se: En färdplan för ett aktivt genusarbete*.

efter förändring. Hon kopplar detta till att kvinnor och män har olika villkor för att göra sig hörda i den existerande strukturen. Därför påverkas analysen av förändringsarbetet av existerande förutsättningar. För att nå önskade resultat har emellertid andra forskare menat att bred förankring, högt deltagande (Svensson et al., 2007) och välförankrad samverkan (Hård, 2004) utgör grundläggande förutsättningar.

Det kan också finnas en skillnad mellan retorisk och praktisk vilja att förändra. Konkret kan det innebära att jämställdhet i sig uppfattas som något positivt, men snarare handla om retorik än att man vill se några praktiska förändringar av normer (Eriksson, 2000). Liknande aspekter har behandlats när det gäller mångfald (Rönnqvist, 2008; Malm, 2001; Nilsson, 2001; Omanovic, 2006; Kalonaitye, 2008).

#### 4.4.5 Återställare och motstånd

I flera studier lyfter Abrahamsson (2000; 2004; 2006; 2009) fram "återställare" som ett begrepp för faktorer som i samband med eller efter förändringsarbete återför organisationen in i gamla mönster eller hindrar förändring. Konkret kan detta innebära att personer som tidigare har erfarenhet av chefspositioner åter får liknande poster i den nya organisationsformen, vilket återskapar tidigare strukturer och kan leda till en tillbakagång till tidigare maktstrukturer (Ibid, 2009). Ett annat exempel är att segregering av arbetsuppgifter i sig kan återställa eller hindra förändring av maktstrukturer. I det förändringsarbete som Abrahamsson (2004) studerar påvisas även att kvinnor och män behandlats olika i själva förändringsarbetet. Kvinnor som tidigare varit mellanchefer flyttas nedåt i hierarkin medan män rör sig uppåt i densamma. Även Pettersson (2004), Abrahamsson och Gunnarsson (2002) och Isaksson (2009) har påvisat liknande återställande effekter och motstånd. Isaksson (2010) konstaterar att rädsla för att tala om diskriminering och ojämna villkor försvårar att avhjälpa de strukturer i arbetslivet som upprätthåller diskriminering och hindrar likabehandling. Att reflektera över teorier och begrepp kopplade till makt undviks i det praktiska jämställdhetsarbetet och verkar vara tabu. Även existensen av motstånd mot förändring tabubeläggs, speciellt ur ett strukturellt perspektiv. Den kunskap som ackumulerats på jämställdhetsområdet används därmed inte i det praktiska arbetet. Även andra forskare drar liknande slutsatser om att satsningarna reproducerade, snarare än ifrågasatte, samhällets rådande maktstrukturer och mekanismer för exkludering (Westberg et al., 2005; Hedlund, 2008; Andersson, 2006; 2008). Rönnblom (2002) konstaterar att förändringsarbete för jämställdhet generellt tenderar att undvika maktrelaterade frågor och Berggren (2002) att resultat av förändringsarbete som inte tar hänsyn till makt riskerar att reproducera maktstrukturer.

Wahl et al. (2008) undersöker två aspekter av förändring genom att använda begreppen sammanhang och samspel. Sammanhang undersöker faktorer som fördelning och normer och samspel makt kopplat till vem som har handlings- och tolkningsutrymme. Motstånd mot förändring uppkommer inom ramen för samspel, i förhandlingen av rätten till tolkning av händelser och skeenden i organisationen. I SOU (2010:7) påvisas medvetenheten om att motstånd kan uppstå som en av förutsättningarna för lyckat förändringsarbete. I den organisation som Rönnqvist (2006) studerar bestod hinder för att idén om mångfald skulle spridas i organisationen till att organisationen var decentraliserad vilket gjorde det svårt att genomföra spridning, att det inte fanns någon enhetlig tolkning om kompetens, olikheter i syn och åsikter om vad mångfald är och

huruvida det var viktigt eller inte att åstadkomma heterogenitet i arbetsgrupperna, samt att ledningen handlade pragmatiskt.

I Sundin och Göranssons (2006) effektutvärdering visar Abrahamsson (2006) att återställarna tenderar att vara tillfälliga och möjliga att hindra med hjälp av stöd från ledning och chefer (Ibid, 2000). Med hänvisning till Røvik (2000) beskriver Abrahamsson (2006) förändring som ett långsamt skeende. Hon kopplar samman det med Røviks "virusteori" som beskriver att en organisation först "smittas" av ett koncept, varefter en viss inkubationstid följer innan faktisk förändring sker. Det konstateras också att organisationsformer som bygger på flexibilitet och integrering kan medverka till att blanda upp könsordning samtidigt som de även utgör förmedlare av normer, idéer och värderingar (se exempelvis Røvik, 2000).

Även Pincus (2002) beskriver krafter som motverkar förändring i form av att legitimitet undergrävs, sanktioner eller att frågor hindras från att få genomslag. Bristande vilja att erkänna och förändra strukturell ojämlikhet utgör också ett sådant hinder. Motstånd mot förändring har beskrivits i både passiv och aktiv form. Den passiva kan konkret visa sig genom att ledningen visar tystnad eller att handlingsplaner inte aktualiseras utan "glöms bort" i ordinarie verksamhet. En mer aktiv form av motstånd benämns vara motargument och urholkning av arbetets innehåll. Det kan då konkret handla om uppfattningen att problem inte finns i den specifika organisationen eller att åtgärder som skulle kunna påverka organisationen tas bort så att arbetet förminskas eller krymps. Både Höök (2001) och Sundin (2002) har påvisat att förändringsarbete kan utgöra en plattform för motstånd om det ges utrymme för att blunda för maktstrukturer vilket kan innebära att man istället förstärker de maktstrukturer som existerar.

#### **4.4.6 Tid, resurser och uppföljning**

Flera studier lyfter fram att förändringsarbete generellt är tidsödande och trögt (Eriksson-Zetterqvist & Styhre, 2008; Ahrne och Papakostas, 2002) och ofta leder till besvikelse (Höök & Wahl, 2003). Detta gäller flera områden; förändring för jämställdhet, mångfald, jämställdhetsintegrering eller tillgänglighetsanpassning av arbetsplatser (Forsberg, 2005; Michailakis, 2000; Mlekov & Widell, 2003; Amundsdotter & Gillberg, 2003; Gillberg et al., 2010). En av de faktorer som kan påverka förändring tidsmässigt är motstånd och återställare. Wittbom (2009) uttrycker den långsiktiga processen som att genusmedvetenhet kan frammanas i fyra steg. Det första steget innebär att organisationen är könsblind. Därefter ställs kritiska frågor angående denna könsblindhet, varefter kvinnor kan uppfattas som ett tillägg till en manlig norm. Först därefter kan genusintegrering nås.

I sin utvärdering och analys av AMS så kallade Bryt-projekt problematiserar Bergström (2007) arbete med förändring av strukturer i projektform. Jämställdhetsplaner och projekt har tenderat att existera vid sida av varandra utan att inkorporeras i ordinarie verksamhet. Tillsammans med tillfälligheten i projektens natur utmynnade det i svårigheter att åstadkomma långsiktig jämställdhet i hela organisationen. Istället blev resultatet kortsiktig identifikation av könsmonster utan förändring. Flera andra forskare har behandlat förändringsarbete i projektform. Att driva förändring genom projekt bidrar å ena sidan till flexibilitet, handlingsutrymme och möjlighet att genomföra satsningar som annars kanske inte varit aktuella, men å andra sidan till att resultaten är svåra att

implementera i ordinarie verksamhet (Klöfver & Nilsson, 2003; Wistus, 2010; Sahlin Andersson, 2006). Likande aspekter behandlas av Eriksson Zetterqvist (2005) då hon påvisar svårigheter i överlevnad av förändringsarbete. Svensson et al. (2007) beskriver att ägande av projekt måste ske aktivt, samtidigt som projektledning och deltagare måste vara engagerade. Även dessa forskare påvisar att förändringsarbete som sker genom påtryckning underifrån är beroende av engagemang och "eldsjälar" och därför har svårt att bli långsiktiga, medan de som drivs uppifrån har svårt att entusiasmera eller engagera deltagare. Dessa aspekter bekräftas också av Callerstig et al. (2010) resultat. Även redovisning och uppföljning i av förändringsarbete lyfts fram i forskning som en viktig del av arbetet för att åstadkomma hållbarhet (Hård, 2004).

Amundsdotter (2009) menar att mål som ställs upp förändringsarbete bör ha vara utvärderingsbara, men inte bara hålla fokus på att vara mätbara. Detta för att utmana vad som kan mätas och inte fastna i kvantitativa mätningar. Flera forskare har också visat på ett behov av att både genomföra systematiska utvärderingar av förändringsarbete och att sammankoppla förändringsarbete med teoriutveckling (Amundsdotter, 2009; Jordansson, 2005; Isaksson, 2010).

#### **4.4.7 Arbetsorganisation och förändringsarbete**

Abrahamsson (2004) menar att formerna för organisering av arbete kan inverka på såväl förändring av normsystem och maktstrukturer som horisontell och vertikal segregering. När det sker förändringar i organisering av arbete har dessa förändringar även inverkan i förhållande till kön. I samband med att organisationer utvecklas förändras krav på kompetens och nya former av föreställningar om manligt och kvinnligt kan utformas. Under de senaste åren har organisationer förändrats för att lättare och snabbare kunna anpassa sig till nya krav, samtidigt som organisationer fungerar som bärare av normer och värderingar. Två inslag i organisationsutveckling är integration och tillplattning av hierarkier, som Abrahamsson ställer i motsats till segregation och hierarki, och det menas att för att praktiskt förändra organisationer krävs även förändring av könsmönster. Samtidigt är utveckling av organisationer inte någon garant för mer jämlika villkor.

Det finns både forskning som tyder på att moderna organisationsformer skulle vara mer öppna för jämställdhet och jämlikhet och sådan som visar på motsatsen. De förstnämnda menar att de kompetenser som traditionellt tillskrivs kvinnor värderas högre i moderna organisationer och att det genererar större möjligheter och villkor. Andra menar att den traditionella genusordningen snarast följer med organisationerna (se exempelvis Abrahamsson, 2000; 2002; 2004). Peterson (2010) visar att kvinnor i tekniska arbeten tenderar att underdriva sin tekniska kompetens för att passa in i, och inte utmana, föreställningar om kvinnors och mäns egenskaper. I tidigare studier har hon även påvisat att förändringar av arbetsorganisation eller tekniska förändringar kan påverka jämställdhet på arbetsplatser på flera olika sätt. Bland annat kan det leda till att kvinnor trängs undan, eller att arbetsmoment och yrken får en förändrad status i samband med förändrade segregeringsmönster. Platta organisationer kan ge ökad rörlighet och flexibilitet i arbetssituationen (Peterson, 2000).

Fogelberg Eriksson (2005) påpekar att oavsett tidigare forskning verkar män, utifrån traditionella könsföreställningar, alltid passa som ledare, medan kvinnor *kanske* gör det. Att organisera organisationer efter en "platt" struktur menas ha förutsättningar för att

underlätta förändring av roller och normer. Detta grundar sig bland annat i att det ger möjligheter att förändra fördelning av arbete. Åström (1999) understryker att särhållning av individer inte per se innebär att någon maktasymmetri existerar. Således behöver inte heller minskad segregering på arbetsplatser innebära förändrade maktstrukturer. Liknande menar Hirdman (2004) att särhållandet av kvinnlighet respektive manlighet kan reproduceras även när arbetsfördelning förändras. Om arbetsfördelningsfrågan lyfts ytterligare en nivå krävs att en organisation som inte grundar sig på genusordningar har brutit sociala mönster på arbetsplatsen och i hemmet (Larsson, 2007)<sup>9</sup>.

#### **4.4.8 Metoder och förändring inom specifika områden**

##### **4.4.8.1 Anställningsprocesser, mentorsprogram och jobbcoaching**

En övergripande uppfattning om att rekrytering utgör en enkel linjär praktik som mynnar ut i att den mest meriterade får jobbet dominerar i arbetslivet. Samtidigt dominerar forskning om rekrytering av teoretiska resonemang som berör rationalitet och marginalnytta. Ytterligare forskning med empirisk grund som behandlar hur institutionella praktiker samverkar med föreställningar hos personer som arbetar med rekrytering behövs. Det finns också ett behov av intersektionella perspektiv i forskning om rekrytering (Neergaard, 2006b). Anställningens karaktär påverkar anställningsprocessens omfattning och ju längre anställning det rör sig om desto mer ambitiös tenderar anställningsprocessen att vara (Knocke, 2003; Neergaard, 2004). Möjligheten att få en längre anställning är starkt beroende av att personen som söker arbete har arbetslivserfarenhet (Håkansson, 2001; Walette, 2004).

Förändrade och förbättrade metoder för rekrytering och anställning nämns i forskning och utredningar som en väg att motverka diskriminering och bana väg för likabehandling i arbetslivet. Både när det gäller Sverige och andra länder har få studier genomförts när det gäller effekter av förändrade rekryteringsmönster (SOU 2005:115). Att ha anonyma ansökningsprocesser menas öka möjligheten för kvinnor och personer med utländsk bakgrund att komma till intervju (Åslund & Nordström Skans, 2007). Även Anonymitetsutredningen lägger fram avidentifierade ansökningar som en metod för att säkerställa att rekrytering i offentlig sektor sker på sakliga grunder. Tre huvudsakliga metodinriktningar beskrivs ha använts tidigare; ansökningsformulär och personligt brev använts men med avidentifierade uppgifter, ansökningsblankett utan personligt brev eller vanliga ansökningar som senare avidentifierats. Ingen av metoderna garanterar likabehandling, men motverkar diskriminering i urvalet till intervju (SOU 2005:115). Den metod som utredningen föreslår innebär, i likhet med Broomé et al. (2006), en tydlig kravprofil med tillhörande ansökningsblankett (SOU 2005:115). Broomé et al. (2006) visar i sin studie tre möjliga vägar att gå i chefsrekrytering. Både fortsatt decentralisering (den studerade organisationen hade ett decentraliserat system sedan tidigare) med breddat kompetensbegrepp, ökad transparens och kvalitetssäkring eller en centraliserad

---

<sup>9</sup> Ett forskningsprojekt som behandlar balans mellan hem och arbetsliv genomförs vid Karlstad Universitet. Ett av dem har resulterat i *Balansmodellen - Systematisk kvalitetsutveckling till stöd för balansering av arbetsliv och övrigt liv*, som behandlar företags och organisationers förmåga att stödja anställdas möjlighet att åstadkomma balans mellan familje- och arbetsliv. Modellen utgör ett systematiskt arbete med kriterier och checklista för kontinuerligt arbete. Forskningsprojektet resulterade i att ett företag för utbildning av konsulter på området startades. Läs mer i Nahnfeldt, Cecilia (2010) *Balansmodellen – Systematisk kvalitetsutveckling till stöd för balansering av arbetsliv och övrigt liv*. Karlstad University Studies 2010:36. Karlstad Universitet.

funktion bedöms kunna bidra till att nå målet om mångfald i chefsrekrytering. En av de viktigaste komponenterna i rekrytering anses vara tydliga kompetenskriterier som fortlöpande diskuteras och omformas. Att processen präglas av öppenhet och medvetenhet kan bidra till att byråkratisering inte sluter organisationen.

Flera forskare menar att anonyma ansökningsförfaranden inte är tillräckliga för att förändra de processer som leder till ojämlika villkor i ansökningsförfaranden. Heterogen personalsammansättning skulle enligt vissa forskare kunna användas för att ifrågasätta de processer som leder till exkludering, exempelvis i form av rutiner för rekrytering. För att inkludera personer i en homogen organisation krävs strukturer och ledning som uppmuntrar till interaktion och lärande (Mlekov och Widell, 2003; Bolander, 2002).

I motsats till denna forskning som menar att formalisering av rekryteringsprocesser kan motverka diskriminering genom ökad transparens och rättvisa menar Bolander (2002) istället att så nödvändigtvis inte är fallet (se även Holgersson, 2003). Dels tenderar både formella och informella inslag att påverka rekrytering och dels kan även formaliserade praktiker reproducera diskriminering. I det studerade fallet läggs stor vikt vid att beslut fattas utifrån existerande information om kandidater, men utan att ifrågasätta vilken information som lyfts fram eller hur denna information tolkas. Bolander menar att annorlunda urvalsinstrument då har mindre effekt på utfall eftersom meningsskapandet kring resultat kan ha stor betydelse för huruvida praktiker diskriminerar och skapar inkludering respektive exkludering. Istället är det bristande bakgrundskunskap om ansökande kandidater som bidrar till problem. Ökad kunskap om, och erfarenhet av, möten med personer kan utgöra en grund för förändring av attityder. På en organisatorisk nivå kan heterogenitet i sig bidra till att förbättra förmågan att bedöma variation hos sökande. Även bedömning och beslutsfattande i grupp kan minska betydelsen av individuella värderingar och attityder, speciellt då organisationen nått en mer heterogen sammansättning. Om den grupp som värderar kandidater har en heterogen sammansättning ökar möjligheten till att nå en breddad rekrytering genom att personers enskilda värderingar eller attityder jämnas ut eller ifrågasätts.

En metod för positiv särbehandling för att förändra könssegregering är kvotering. Kvotering har främst riktats sig till att söka öka inkludering av kvinnor i näringsliv och politiskt deltagande. Motståndare menar att det kränker principen att behandla människor lika genom att fokusera på deras meriter. Förespråkare menar istället att kvotering utgör ett medel för att motverka eller kompensera direkt eller strukturell diskriminering (Dahlerup, 2007).

Få studier som behandlar hur mentorsprogram kan användas som medel för att främja likabehandling på arbetsplatser har påträffats. Precis som inom många andra områden har de studier som har tagit hänsyn till någon specifik identitetskategori behandlat jämställdhet. Höök (2003) påpekar att deltagare i ledarutveckling med syfte att inkludera perspektiv av kön oftast är kvinnor och att innehållet i sådana program inte reflekterar över kön. Avotie (2008) menar att mentorsprogram som har ett jämställdhetsmål når relativt goda resultat på individnivå (gällande de individuella adepternas professionella utveckling), men att programmens potential för att öka jämställdheten på en strukturell nivå sällan utnyttjas fullt ut. Genom att planera programmen så att de kan främja jämställdhetsmålet ur ett organisationsperspektiv menar Avotie att strukturer och segregation kan motverkas. Hur detta skulle gå till behandlas dock inte djupare. Däremot kopplas flera aspekter samman med att använda mentorsprogram som förändringsmetod. Det menas att det är de deltagande individerna som potentiellt kan

bidra till praktisk förändring och att en strukturell förändring därmed påbörjas i individuell förändring. Höök (2003) kopplar vidare denna förändring med kvantitativa och kvalitativa delar av förändring. Att åstadkomma jämnare kvantitativ fördelning kan lägga grund för mer kvalitativt inriktad förändring.

I en undersökning av ett traineeprogram (för både män och kvinnor) i ett multinationellt företag framkommer att man trots ledningens goda intentioner reproducerar, snarare än ifrågasätter, könsskillnader och könsföreställningar (Eriksson, 2000). Liknande resonemang förs av Avotie (2008) om effekter av formella mentorsprogram. Informella mentorsrelationer är en sedan länge etablerad företeelse i arbetslivet, men tillgänglighet till dessa är sämre för kvinnor än för män. Att göra det informella erfarenhetsutbytet formellt genom mentorsprogram föreslås vara ett sätt att öka tillgänglighet till informell kunskap och nätverk även för kvinnor. Avotie belyser ett tudelat problem i organisationer; å ena sidan står en vanlig upplevelse av organisationen som könsneutral och å andra sidan de maktstrukturer som kan gynna eller missgynna kvinnor eller män. Konsekvensen blir att jämställdhetsproblematiken snarare förknippas med kvinnor än med organisationens strukturella sammansättning.

Forskning har till största del behandlat coaching ur ett perspektiv som innebär att anpassa individen till arbetslivets strukturella förutsättningar, men även behandlat jobbcoaching utifrån ett perspektiv som ifrågasätter förändring av individens egenskaper. Istället ligger fokus på ömsesidig förändring av strukturer i arbetslivet och personers egenskaper. Denna fokuserar på en kombination av att öka människors kompetens i form socialt och humant kapital och att förändra de strukturella förutsättningarna. Det kan exempelvis handla om coacher som kompenserande i förhållande till nätverk. Vidare bör coaching vägledas av riktlinjer och ömsesidigt lärande (Engstrand & Vesterberg, 2011).

#### **4.4.8.2 Tre metoder för jämställdhet och mångfald**

Som tidigare nämnts har metoder för förändringsarbete präglats av konsultkompetens snarare än forskarkompetens. Tre forskningsbaserade metoder har utvecklats för att åstadkomma mångfald (Mlekov & Widell, 2003) respektive jämställdhet (Amundsdotter & Gillberg, 2003; Gillberg et al., 2010) i organisationer. De tre metoder som presenteras nedan utgör mer helhetliga förändringsmetoder än de nedslag som presenterats tidigare i förändringskapitlet. Amundsdotter och Gillberg (2003) presenterar en metod för att åstadkomma en jämställd arbetsplats. Modellen grundar sig i en föreställning om att medarbetares förutsättningar och villkor på arbetsplatsen påverkar densamma. Författarna lägger stor vikt vid att handlingssätt måste ifrågasättas. Att ifrågasätta och kartlägga hur och varför saker görs, uttrycks och föreställs på ett visst sätt menas vara essentiellt för att lägga grunden till förändringsarbete. Att gediget kartlägga den situation som arbetsplatsen befinner sig i anses kunna påverka möjligheten för långsiktig verkan. Frågor som kan ställas är "hur gör vi idag?" och "varför?". Om inte de normer som existerar synliggörs kan inte heller mönster som finns i organisationen brytas. Dessa aspekter tas även upp av Gillberg et al. (2010) och Mlekov och Widell (2003) som i sin metod påvisar vikten av att kartlägga "jämställdhetsklimatet" i organisationen respektive system och struktur utifrån ett mångfaldsperspektiv. För att göra detta rikta Gillberg et al. (2010) frågor i två riktningar; å ena sidan mot erfarenhet av situationer som visat på bristande jämställdhet och å andra sidan sådana som visat på motsatsen. Vidare används "förändringslaboratorier", en slags workshops eller seminarier, för att synliggöra

organisationskultur och jämställdhet i form av reella fall. Förändringslaboratorierna utgör en utvecklande process som fördjupas under arbetes gång, där reflektion utgör en av de huvudsakliga delarna i arbetet. Målet med metoden är att rikta jämställdhetsarbete mot förändring snarare än kortsiktig förbättring och avsikten att skapa grundläggande förutsättningar för fortsatt arbete genom att synliggöra strukturella maktförhållanden hos deltagarna. Arbetet riktar in sig på att på en individuell nivå vidga deltagarnas vyer och relatera detta till organisatorisk nivå. Deltagarna under utvecklingsfasen av metoden bestod till största delen av personer i ledande positioner i organisationer och författarna menar att processarbetet i förändringslaboratorierna har potential påverka arbetsklimatet i ledning. Att normer och strukturer synliggörs på individuell nivå hoppas kunna ge redskap för förändring på strukturell nivå. För att nå effekt på organisatorisk nivå menas emellertid förändring genom aktivt arbete inom organisationer krävas.

Även Amundsdotter och Gillbergs (2003) metod är processinriktad. Den grundar sig i tre dimensioner; *vilja*, *kunskap* och *möjligheter* som håller ihop arbetet kring förändring. Med *vilja* avses drivkrafter, motiv, värderingar, moral och etik som driver arbetet framåt och som behövs för att åstadkomma långsiktig förändring. Förutom vilja behövs även *kunskap* om förändring och jämställdhet men också förståelse och erfarenhet, samt *möjligheter* i form av stödjande strukturer. Stödjande strukturer innebär att resurser i form av exempelvis tid och ekonomi måste avsättas för att genomföra arbetet. En viktig aspekt som lyfts fram är att förändringen måste fastställas hos ledning och kopplas till alla nivåer av organisationen för att kunna utgöra en del av ordinarie system. Detta gör också att ledarskapet och dess stöd är viktigt (Amundsdotter & Gillberg, 2003; Mlekov & Widell, 2003).

För att förankra förändring presenteras fyra verktygslådor som fokuserar på representation och befattningspositioner i organisationen, föräldraskap samt organisationens relation till omvärlden. Eftersom syftet är att jämställdhet ska genomsyra hela organisationen menar att en jämställdhetspolicy som befäster detta bör utarbetas (Amundsdotter & Gillberg, 2003). I Gillbergs et al. (2010) metod används avsiktsförklaringar på individuell och organisatorisk nivå för att vägleda, utmana och uppmana deltagare till förändring.

Vidare utgör mål, uppföljning och redovisning viktiga aspekter, utöver det faktiska genomförandet, för att lyckas nå långsiktighet i arbetets effekter. I målformuleringen bör både aspekter av realiserbarhet och inspiration ingå. I planeringen av förändringsarbetet bör även ansvarsfördelning tas upp och tydliggöras (Amundsdotter & Gillberg, 2003; Mlekov & Widell, 2003). Även samordning krävs för att koppla samman praktisk handling som flera personer har ansvar för med ledningens arbete. Vidare påpekas aspekter av systematik i arbetet, vilket uttrycks som att arbetet ska följas upp, bland annat utifrån de mål som formulerats. Uppföljning ska sedan ligga till grund för både intern och extern redovisning som relaterar jämställdhetssatsningarna till ordinarie verksamhet och även ger en bild av vad som åstadkommit. Utvärdering ska ha sikte på fortsatt arbete eftersom förändring är en kontinuerlig, långsiktig process (Amundsdotter & Gillberg, 2003; Gillberg et al., 2010; Mlekov & Widell, 2003).

Även förändring för mångfald är tidskrävande (Omanovic, 2006) och därför måste även sådant förändringsarbete ske pågående och långsiktigt. Med hänvisning till amerikansk forskning lyfter Mlekov och Widell (2003) fram faktorer för framgångsrikt mångfaldsarbete, som till stor del liknar det som Amundsdotter och Gillberg (2003) och Gillberg et al. (2010) presenterar. Organisationen måste ha en tydlig vision som ska

förmedlas till alla på arbetsplatsen. För att förändring ska ske krävs även ledningens stöd. Att ledningen stödjer arbetet är emellertid inte tillräckligt utan såväl ett "bottom-up"- som ett "top-down"-perspektiv krävs (Mlekov & Widell, 2003). Även Rönnqvist (2008) har studerat detta och konstaterar att ledningsstyrd implementering av mångfaldsarbete inte varit friktionsfritt.

## 5. INTERNATIONELL UTBLICK

Avsikten med denna internationella utblick är att belysa hur förändringsarbete behandlas i forskning om andra länder än Sverige. De länder som ingår i studien är Norge, Danmark, USA, Kanada och Storbritannien. Även EU:s centrala organ ingår. Att genomföra en motsvarande kartläggning som för Sverige är emellertid inte möjligt. Därför har urvalet av information till största del skett utifrån tips från forskare och uppdragsgivare. Precis som när det gäller svensk forskning har emellertid få tips kunnat förmedlas när det gäller forskning som påvisar hur förändring i riktning mot ett arbetsliv där likabehandling är norm. Dessutom har uppdragets tidsmässiga omfattning påverkat möjligheten att göra vidare efterforskningar. Nedan presenteras forskning som omnämnts i samtal med forskare eller genom vidare läsning utifrån de tips som förmedlats av forskare. Inom alla de områden som rapporten behandlar finns forskning internationellt, men utblicken är på intet sätt heltäckande utan utgör ett nedslag i existerande forskning.

### 5.1 Forskare om existensen av forskning

Många forskare behandlar existensen av forskning inom olika områden. Exempelvis har King (2008) påpekat att forskning om management har negligerat religion. På jämställdhetsområdet menar Broadbridge och Hearn (2008) att managementforskning har utvecklats i riktning mot att alltmer beakta kön, men att det finns behov av ytterligare utveckling i den riktningen. Grue (2010) understryker att forskning om lika villkor för personer med funktionsnedsättning fortfarande är under utformning. En av utmaningarna finns i att definiera och hantera begrepp. Funktionsnedsättning är ett brett begrepp, och med det som bakgrund beskrivs paradoxala förhållanden inom forskning om diskriminering och funktionsnedsättningar. För att kunna nyttja antidiskrimineringslagstiftning krävs att personen identifierar sig ha en funktionsnedsättning, vilket gör att motverkande av diskriminering genom lagstiftning riskerar att bekräfta diskrimineringsgrunden i sig. Frågan som Grue ställer sig är hur samhällets tillkortakommanden ska kunna identifieras utan att det befäster personers funktionsnedsättning som tillkortakommande. Detta utgör en utmaning för såväl socialt som medicinskt inriktade synsätt på funktionsnedsättning. Även forskning om ålder och arbetsliv har problematiserats. Duncan och Loretto (2004) menar att forskning om ålderism tidigt fokuserade på högre ålder för att senare anta ett mer generellt diskrimineringsperspektiv och därmed behandla alla åldrar. Personer i alla åldrar visade sig vara utsatta för ålderism, även om förekomsten var tydligast i de lägsta och högsta åldrarna. Det visade sig att kvinnor i högre utsträckning än män drabbades av föreställningar om uppträdande och sexualitet. När det gäller forskningens bredd menar Duncan och Loretto även att forskningen fokuserat på "vita män" och inte breddat diskussionen till att anta ett perspektiv som inkluderar fler diskrimineringsgrunder. En av de studier som påvisat att även unga kan utsättas för diskriminering på grund av sin ålder är Loretto et al. (2000).

## 5.2 Lagstiftning och åtgärder på samhällelig nivå

Genom att relatera till aspekter som rör jämställdhet och etnisk tillhörighet menar Dickens (2007) att brittiska politiska initiativ för likabehandling och mångfald har bedrivits med utgångspunkten att det inte finns några motsträviga intressen hos olika definierade grupper. "Grupper" har arbetat separat med "sina" frågor, utan att relatera till andra grupper eller identitetskategoriseringar. Genom att grupper ses som homogena och möjliga att särhålla har komplexiteten i de frågor som adresseras minimerats. Exempelvis har kvinnor som definieras som "black women" fått välja mellan att arbeta för motverkan av diskriminering på basis av etnisk tillhörighet eller kön. Bagilhole (2010) menar att samtidigt som kraven på jämställdhetsintegrering har vuxit inom EU har mångfald och multipel diskriminering blivit allt vanligare begrepp. Att anta ett intersektionellt perspektiv kräver finjustering av politiska verktyg.

Något som inte utgör en diskrimineringsgrund i Sverige, men däremot i ett flertal andra länder är otillgänglighet. Det gäller bland annat USA, Kanada (Ontario), Storbritannien och Norge (Grue, 2010). I Kanada finns också forskningsinstitutet The National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) som vill bidra till att minska individuella, sociala och ekonomiska kostnader av funktionshinder, bland annat genom att erbjuda produkter, tjänster och program för att stödja arbetsplatser att utveckla och förbättra tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning ([www.nidmar.ca](http://www.nidmar.ca)). Vissa forskare menar att tillgänglighet generellt kan mätas med hjälp av matematiska metoder, men anmärkningar har framförts om att sådan forskning bortser från individens interaktion med sin omvärld (Sakkas & Perez, 2006). Andra forskare påvisar att både individualistisk och social fokus på funktionshinder kan kritiseras. Istället menas att olikhet inom grupper och andra sociala relationer måste inkluderas och relateras till de begrepp som används (Corker & Shakespeare, 2006). Den svenska forskaren Hedenvall (2009) identifierar tre benämningar på generell tillgänglighet; *Design for All* (europeiskt), *Universal Design* (amerikanskt) och *Inclusive Design* (brittiskt).

Ett arbetsmarknadspolitiskt initiativ i form av *supported employment* som tagits i Norge utgörs av *Arbeid med bistand (AB)* som syftar till att inkludera arbetssökande funktionshindrade på ordinarie arbetsmarknad med hjälp av jobbcoacher. Fokus för *supported employment* har varit att i högre utsträckning än tidigare modeller rikta sig mot ordinarie arbetsmarknad eller "riktiga jobb" (Spjelkavik et al., 2004). Spjelkavik (2011) visar att både praxis och terminologi för "supported employment" skiljer sig mellan de nordiska länderna. Författaren förklarar också viktiga faktorer för att åstadkomma evidensbaserad "supported employment".

Flera forskare har behandlat jämställdhetsintegrering utifrån EU:s institutioner och medlemsländer. Flera forskare menar att jämställdhetsintegrering skulle kunna vara en väg för förändring av processer och system (Woodward, 2003), men att det finns problem när det gäller att artikulera mål och verktyg för att åstadkomma förändring (Verloo, 2005). Olikhet i policies och praktiker som utformas i jämställdhetens namn visar att tolkning, politisk innebörd och ambition skiljer sig i olika kontexter (Booth & Bennett, 2002; Daly, 2005; True & Mintrom, 2001). Rubery (2005) konstaterar, med bakgrund i ett flertal rapporter (se exempelvis Rubery et al., 2000; Rubery et al., 2001; Rubery et al., 2003) att det under tidigt 2000-tal skett en utveckling i EU-länderna när det gäller att skapa institutionella mekanismer för att komma till stånd med jämställdhetsintegrering.

Vilken typ av mekanismer som är mest effektiva beror på kontextuella förutsättningar. För svensk del har det inneburit att skapa mekanismer för jämställdhetsintegrering inom myndigheter. Inom arbetsmarknadspolitiken har länder valt olika metoder för jämställdhetsintegrering, såsom att sätta mål eller kvoter för kvinnors deltagande eller att lyfta frågor om könssegregering och säkerställande av barnomsorg inom ramen för arbetsmarknadsåtgärder. Inom andra områden lyfts könsuppdelad statistik och utvärdering, målsättningar, främjande av kvinnors sysselsättning genom avlägsnande av skattebaserade hinder, politik för att minska könsuppdelningen i utbildningssystem och yrken, samt politik för att främja jämlik lönesättning fram. Även om jämställdhetsintegrering är en användbar strategi för jämställdhet måste fokus på könen beaktas och effekterna på mångfald ifrågasättas, menar Rubery. Precis som i annan form av förändringsarbete påpekar Benschop och Verloo (2006) att det kan vara svårt att finna kausalitet mellan politik och förändring och både Lister (2006) och Bretherton (2001; 2006) understryker diskrepans mellan retorik och praktik.

Både Rubery (2005) och Sterner och Biller (2007) efterlyser ett feministiskt perspektiv och mer genomgripande genusfokuserad analys av arbetsmarknadens läge och åtgärder. Lombardo (2005) konstaterar att existerande maktstrukturer utgör ett hinder för jämställdhetsintegrering. Magnusson et al. (2003) menar att fokus inom EU har legat på kvantitativa aspekter och att aktivera kvinnor genom att upplösa hinder. Däremot har inte strukturella orsaker till ojämlikhet stått i fokus. Pollack och Hafner (2009) menar att en svårighet är att skapa goda incitament för implementering och flera forskare understryker vikten av att djup förankring av jämställdhet i både samhälle och institutioner. Förankring måste därmed gå igenom resurser och legitimitet. Även gedigen kunskap och könsuppdelad statistik underlättar jämställdhetsintegrering (Sterner & Biller, 2007; Morhed, 2007).

Europeiska Kommissionen fastlade i sin färdplan för jämställdhet (KOM, 2006) att mellan 2006 och 2010 aktivt vidta åtgärder för att åstadkomma reella förändringar på jämställdhetsområdet. Bland sex områden som prioriteras finns att skapa lika möjligheter till ekonomiskt oberoende, att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv, att verka för jämn könsfördelning i beslutsfattandet, samt att bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället. Arbetet ska genomföras systematiskt och inte utgöras av enstaka åtgärder. Som del i detta arbete framställdes en handbok för jämställdhetsintegrering i såväl sysselsättningspolitik som social integration och trygghet. Innehållet i handboken utarbetades utifrån expertgruppen om kön, social integration och sysselsättnings rapport (Plantenga et al., 2007). Metodologiskt ställs arbetsgången i handboken upp i fyra steg; förberedelse, kunskap, att bedöma politiska konsekvenser, samt att omforma politik. Förberedelsefasen utgör den del av integreringsarbetet som innebär att lägga en strukturell grund för att forma lika möjligheter. Här ingår bland annat att sätta upp mål, planläggning, budgetera, samt att definiera och fördela ansvar och uppgifter. Här innefattas även aspekter som att förse och säkerställa kunskap och medvetenhet. Det andra steget, att lära sig om skillnader mellan könen, innebär vikten av att inhämta kunskap om faktisk situation och tendenser för kvinnor och män. Ett sätt att dela upp insamlingen av information är i delaktighet, resurser, normer och värderingar samt rättigheter. Därefter bör en bedömning av politiska konsekvenser genomföras på ett sätt där både kvantitativa och kvalitativa aspekter inkluderas. Det kan exempelvis innebära att inte bara se till kvantitativa sysselsättningsåtgärder utan också undersöka hur jobbskapande åtgärder förhåller sig till skillnader i lön och arbetstid. Det fjärde steget utgörs av den politiska förändringen. Detta kan både innebära stora organisatoriska förändringar såväl som

samverkan mellan myndigheter och verksamheter. I handboken presenteras även konkreta exempel på frågeställningar inom dessa fyra områden som kan stödja arbetet inom bland annat löne- och karriärpolitik och aktiv arbetsmarknadspolitik.

## 5.3 Arbetsplatser

Bland amerikansk forskning finns sådan som undersökt olika sätt att mäta diskriminering, fördomar och attityder på arbetsplatser (Burkard et al., 2002). Andra forskare menar att diskriminering verkar öka trots att toleransen för mångfald gjort detsamma. Genom att studera lärandets roll i organisationer visar författarna flera anledningar till att företag misslyckas med att hantera mångfald effektivt. Vidare diskuteras hur företag kan hantera rättsliga efterdyningar av diskriminering (Wooten & James, 2004).

En aspekt som tas upp av Greed (2006) när det gäller implementering av jämställdhetsåtgärder i Storbritannien är bristande lokal förankring för att faktiskt genomföra den jämställdhetsintegrering som krävs av EU och inom Storbritannien. Özbilgin (2002) visar i sin jämförelse av Storbritannien och Turkiet på likheter i kvinnors situation på arbetsmarknaden. Däremot finns skillnader i de åtgärder som genomförs för att stärka kvinnors ställning är olika. Bourne och Özbilgin (2008) har påvisat att existerande forskning inom ramen för "personal construct psychology" (PCP) och feministiskt inriktad litteratur skulle kunna medverka till att förändra föreställningar som påverkar mäns och kvinnors möjlighet att göra karriär.

Bland finska forskare har några fokuserat på hur jämställdhet kan främjas på arbetsplatser. Leinonens (2011) bild av den svenska och finska arbetsmarknaden är att de har likheter, exempelvis när det gäller förekomsten av horisontell och vertikal segregering utifrån kön. Precis som i Sverige finns lagstadgade krav på jämställdhetsplaner baserat på antal anställda på en arbetsplats. Studien *Equality Promoting Surplus Value* som Leinonen deltog i undersökte hur både privata och offentliga organisationer arbetar med jämställdhet. Studien visade skillnader i hur och om planer utarbetades och fick fäste i organisationen. Något som förekom i både privata och offentliga organisationer var upplevelse av ojämställda löner. Även rekryteringsprocesser behandlades i studien och Leinonen påvisar att det finns en rädsla för rekrytering baserat på andra faktorer än kvalifikationer. Det gäller även en rädsla för att kvinnor blir anställda eller befordrade på grund av att de är kvinnor snarare än på basis av kvalifikationer. Andra aspekter som behandlades var bland annat förändrade arbetstitlar, stöd från ledning och chefer, arbetsrotation och balansen mellan arbets- och familjeliv. Leinonen framhåller att motstånd inte alltid behöver innebära att stöd saknas hos ledning och chefer utan att det krävs ett brett deltagande i arbetet för att förändring ska ske. Vidare framhålls att basala resurser i form av tid och ekonomi behövs för att kunna driva jämställdhetsarbete. Även engagemang från ledning och chefer behövs, då det krävs att dessa står bakom arbetet för att det ska kunna rotas i organisationen. Det är också viktigt att samla kunskap om jämställdhetsläget, exempelvis genom enkätundersökningar, och att våga dra slutsatser av resultatet. Dessa slutsatser måste sedan användas och uppdateras. Exempelvis bör resultat utifrån kön integreras i övriga verksamhetsresultat. De förändringar som arbetet leder till behöver utvärderas och därför måste arbetet ske löpande och integreras i exempelvis löneförhandlingsarbete. I detta arbete bör inte bara kvantitativa aspekter behandlas utan även arbetsbelastning och andra aspekter som berör välbefinnande.

Andra finska forskare, såsom Meriläinen et al. (2009), diskuterar hur institutionaliseringen av jämställdhet i Finland påverkar mångfaldsarbete, speciellt vilka effekter det får på maktstrukturer och yttringar av mångfald. Det menas att jämställdhetsarbete kan påverka mångfaldens yttringar. I den finländska kontexten tenderar jämställdhet att stå i fokus, vilket har påverkat vilka yttringar som inkluderas och exkluderas i relation till mångfald. Meriläinen et al. menar att ett sätt att arbeta för att inkludera fler perspektiv är att anta ett mer generellt mångfaldsperspektiv. Teigen (2002) studerar två norska statliga organisationer som båda varit föremål för positiv särbehandling med uttalade mål att öka andelen kvinnor på chefspositionen. Den ena organisationen använde sig av ett informellt rekryteringsförfarande medan den andra organisationens var mer formaliserat. Kvinnor visade sig ha större möjligheter i den organisation som hade informellt förfarande. Avgörande för utfallet visade sig vara viljan att rekrytera kvinnor, något som var mer förekommande i den organisation som hade ett informellt förfarande.

På området sexuell läggning visar finsk forskning att tendensen att vara öppen med annan sexuell läggning än heterosexualitet verkar vara större i Sverige än i Finland (Mustola & Vanhala, 2004). Lehtonen (2004) påvisar att homosexualitet accepteras om den inte "skyltas med". Något som studien behandlar är samtal om privatliv då upplevelsen att inte känna att det är möjligt att förmedla sitt liv utanför arbetsplatsen är begränsande och kan bidra till känsla av hopplöshet. Problemen för transvestiter beskrivs som mindre uppenbara, vilket å ena sidan kan bero på att de ofta uttrycker sin traditionella könsroll på arbetsplatsen. Å andra sidan kan det vara ytterligare hämmande att inte kunna uttrycka sin identitet i arbetslivet eller i sociala relationer utanför arbetslivet.

Bell et al. (2011) anlägger ett mångfaldsledningsperspektiv till sexuell läggning och beskriver att arbetsplatser som präglas av heteronormativitet kan tysta ner personer som inte identifierar sig med denna norm. För att motverka detta presenteras en rad åtgärder på olika organisatoriska nivåer. Bland annat nämns etablering av system varigenom missnöje kan artikuleras och således upptäckas i organisationsstrukturen. Därutöver kan också upprättande av mångfaldsråd och andra mer kollektivt inriktade åtgärder genomföras. Att använda nätverk som metod för att lyfta frågor om mångfald, jämlikhet och normer menas kunna utgöra en startpunkt för fortsatt arbete. I likhet med diskussioner om jämställdhetsintegrering relaterar författarna resonemanget till beslutsfattande. Att organisationen som helhet påvisar att alla medarbetare, oavsett sexuell läggning, värderas lika och att heterosexism inte accepteras kan underlätta för öppenhet hos medarbetare. Forskare har påvisat att även efter att lagstiftning instiftats eller att "fråga inte, säg inget"-mentalitet<sup>10</sup> undanröjts krävs tålamod i processen att förändra heteronormativa organisationskulturer (Bell et al, 2009). Sist nämns även ömsesidighet som en viktig aspekt för att öka öppenheten. Genom att samverka med grupper som arbetar för mångfald, mänskliga rättigheter eller lika rättigheter oavsett sexuell läggning kan utveckling påskyndas i organisationen (Bell et al, 2011).

Flera studier med fokus på USA har undersökt inkomstskillnader för personer med olika sexuell läggning (Black et al. 2000, 2003; Blandford 2003; Clain & Leppel 2001). Motsvarande studier har även genomförts för Storbritannien (Arabsheibani et al. 2005).

---

<sup>10</sup> Fri översättning av "Don't ask, don't tell" som används i texten med hänvisning till heteronormativitet i amerikansk militär.

Den gemensamma slutsatsen indikerar att män i relation med en annan man har lägre inkomst än heterosexuella män, medan homosexuella kvinnor har högre inkomst än heterosexuella kvinnor.

Norska forskare har påvisat att äldre med funktionsnedsättning står inför risken för dubbelt stigma (Thorsen, 2003), och Anvik (2006) visar att arbetsgivares attityder gentemot personer med funktionsnedsättningar hindrar etablering på arbetsmarknaden. Ett flertal studier påvisar att åldersdiskriminering utgör en av de huvudsakliga orsakerna till existerande svårigheter för personer med högre kronologisk ålder att hålla kontakt med arbetsmarknaden (Duncan, 2003) även på arbetsplatser som speciellt uttalat förpliktat sig att skapa samma förutsättningar för personer med högre ålder som för andra. Studier visar att försök att införliva lika behandling och villkor inte förbättrar förutsättningar för äldre på arbetsplatser. Trots försök att integrera arbetet i verksamhet osynliggörs ålderns betydelse. Kontrasten mellan explicita anspråk på att arbeta för lika möjligheter och osynliggörande av ålder skapar möjlighet att positionera sig som ickediskriminerande arbetsgivare och samtidigt marginalisera äldre (McVittie et al, 2003).

Flertalet mångfaldsforskare framhäver att vissa definierade grupper fortfarande möter ojämlikhet och diskriminering (Clair et al., 2006; Hewstone et al., 2002). Forskning påvisar även att organisationer kan producera och reproducera ojämlikhet (Acker, 2006; Hearn & Collinson, 2006; Benschop, 2006; Konrad, 2003). Tatli och Özbilgin (2009) identifierar att det finns ett problematiskt glapp mellan teori och praktik inom området för mångfaldsledning. Detta skulle kunna lösas genom att utveckla kunskapen för dem som praktiskt arbetar med mångfald. Att anta ett brett mångfaldsperspektiv har kritiserats med att det riskerar att undantrycka arbete med fokus på jämställdhet eller funktionsnedsättning, samtidigt som det också visat sig vara ett argument för att fokusera dessa frågor. Vidare kan fokus på enskilda individer i sig leda till att strukturer inte ifrågasätts (Kirtton & Greene, 2010; Zanoni & Janssens, 2003). Andra forskare påpekar att det finns oklarheter för hur mångfald faktiskt kan implementeras och hur det tolkas (Foster & Harris, 2005). Özbilgin (2009) uttrycker även ett fortsatt behov att fokusera på de praktiska aspekterna av mångfald i organisationer. Chefer förväntas fungera som förändringsagenter, men arbetet påverkas av såväl yttre som inre faktorer i organisationer. Såväl underlättande och hindrande faktorer påvisas i förhållande till tre dimensioner. *Situatedness* och *relationality* innebär förändringsledarnas placering och relationer i den organisatoriska kontexten, och *praxis* den mer dynamiska nivån mellan kunskap och reflektion å ena sidan, och praktik å andra sidan. När det gäller *situatedness* utgör hindrande faktorer exempelvis konservativ lagstiftning, brist på finansiering, kultur präglad av diskriminering och exkludering, samt bristande förvaltande strukturer. Resursgivande faktorer utgör istället progressiv lagstiftning, god existens av finansiering, kultur präglad av jämlikhet och integration, samt stödjande förvaltning. För *relationality* utgör förståelse för mångfaldsfrågor och medverkande i nätverk resursgivande faktorer medan bristande förståelse och nätverk hindrar god utveckling. För välfungerande praxis krävs bred acceptans för olika tänkande och tillgång till olika former av kapital.

## 6. AVSLUTNING

Denna rapport ämnar lyfta fram svensk forskning inom ämnena diskriminering, likabehandling, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i förhållande till arbetslivet. Fokus ligger på ansatser som kan bidra till reell förändring inom dessa områden. Kartläggningen av forskning har genomförts genom sökning i fulltextdatabaser, tidskrifter, svenska universitets och högskolors egna databaser samt genom samtal med forskare.

De resonemang som förs nedan relaterar till den forskning påvisas i rapporten, utifrån de avgränsningar som gjorts. Forskningsöversikten är indelad efter tematiska områden, och inte efter ämnesområde eller diskrimineringsgrund. En anledning till det nämns i inledningen vara att bidra till att hålla ett intersektionellt perspektiv. Att göra en djupare intersektionell analys av enskilda forskningsbidrag har inte varit möjligt varför vi i avslutningen resonerar kring förekomsten av forskning inom berörda områden. Meningen är inte att polarisera mellan diskrimineringsgrunder utan att synliggöra vilken forskning som existerar inom de olika områden som behandlas för att på så vis kunna diskutera omfattning och vinkling för den forskning som finns.

### 6.1 Forskningsöversiktens resultat

Långt ifrån all forskning som framkommer vid sökning i databaser är relevant för denna forskningsöversikt. Gemensamt för alla områden som ingår i forskningsöversikten är att endast en mindre mängd av forskningen som bedrivs relaterar till förändringsarbete. Det finns också en stor mängd forskning som relaterar till arbetslivet men som inte tar upp frågor som rör likabehandling, diskriminering, jämställdhetsintegrering eller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, samt vice versa. Det kan exempelvis handla om organisering av arbete ur ett effektivitetsperspektiv utan att behandla de villkor som personer som arbetar står inför.

#### **Diskriminering och likabehandling**

Det av rapportens ämnesområden för vilket det finns mest forskning är diskriminering. En stor mängd forskning berör olika former av diskriminering och en stor del av den är även kopplad till arbetslivet. Denna forskning återfinns inom flera vetenskapliga discipliner. Det finns dels forskning som söker mäta förekomsten av diskriminering genom att använda statistiska metoder för att jämföra personers egenskaper och dels mer strukturellt inriktad forskning. Den förstnämnda mäter i vilken utsträckning faktorer förklarar olika former av behandling. Det kan exempelvis gälla rekrytering för att se i vilken utsträckning arbetslivserfarenhet, utbildning eller diskrimineringsgrundernas identitetskategoriseringar förklarar att en person når en anställning eller inte. Denna forskning behandlar diskrimineringens utfall snarare än de processer och institutionella sammanhang som möjliggör eller reproducerar diskriminering. Den andra berör de processer och institutionella faktorer som är drivande för diskriminering. Istället för att

fokusera på olikheter människor emellan ämnar denna forskning beröra orsakerna till diskriminering. Därför belyses uppfattningar om olikhet och hur dessa accepteras i samhälle och arbetsliv. Uppfattningar om olikhet som naturaliseras menas skapa grund för diskriminering, segregering och exkludering. På ett strukturellt plan menar forskare att diskriminering fortplantas i arbetslivets institutionella ramverk och utgör därmed del av dess utformning. Detta sker genom lagstiftning, föreskrifter, rutiner, normer eller andra formaliserade processer som stipulerar föreställningar som särskiljer människor. Gemensamt för både statistiskt och strukturellt inriktad forskning som behandlar diskriminering är att de främst behandlar arbetslivets aktuella situationer och processer.

Likabehandling behandlas till största del i sin frånvaro, genom att studier fokuserar på diskriminering eller segregering som begränsar människors villkor i arbetslivet. Istället verkar likabehandling som begrepp användas i betydligt större utsträckning inom utbildningsområdet, vilket emellertid inte är ämne för denna rapport. Forskning om diskriminering behandlar diskrimineringsgrunderna i olika stor utsträckning och omfattning. Därför finns det stora skillnader både vad gäller inriktning och mängd forskning för de olika diskrimineringsgrunderna.

Kön och/eller etnicitet (ibland inklusive religion eller trosuppfattning) behandlas i störst utsträckning, medan det finns mindre forskning om andra diskrimineringsgrunder. Både för kön och etnicitet finns strukturellt och individuellt inriktad forskning. Det finns ytterst lite forskning om religion och trosuppfattning i förhållande till arbetslivet. Forskning om sexuell läggning och diskriminering i arbetslivet fokuserar på annan sexuell läggning än heterosexualitet. Forskningen har antagit både individuella och mer processinriktade perspektiv. Det kan exempelvis röra sig om undersökningar om uppfattad diskriminering eller risk för diskriminering och hur detta påverkar personlig öppenhet med annan sexuell läggning än heterosexualitet på arbetsplatsen. Personlig öppenhet hanteras även ur ett maktperspektiv där heteronormativitet relateras till att heterosexualitet är så normaliserat att något *avvikande* inte representeras i vardagen. Könsoverskridande identitet och uttryck behandlas i än mindre utsträckning än sexuell läggning, men när det nämns sker det med liknande inriktning som för sexuell läggning.

Även diskriminering utifrån ålder behandlas i liten omfattning. Fler studier som behandlar kronologiskt äldre än yngre på arbetsmarknaden i förhållande till likabehandling och diskriminering har kunnat påträffas. Forskning om kronologiskt äldre håller en mer geriatrisk inriktning, men har såväl individuella som strukturella angreppssätt. Den strukturella aspekten visar sig bland annat genom reflektion om lagstiftning utifrån ålder. Flera forskare påvisar att forskning om funktionsnedsättningar (diskrimineringsgrunden funktionshinder) inte riktar in sig på ett arbetslivsperspektiv. Den forskning som finns har riktat in sig på att personer med funktionsnedsättning bör förändras för att *likna* personer utan funktionsnedsättning. Flera forskare diskuterar både perspektiv inom funktionshinderforskning och benämningar för funktionsnedsättningar, men få ur ett arbetslivsperspektiv. Ibland förekommer diskussioner om arbetsliv som del av en mer generell samhällelig diskussion. Medan flera andra diskrimineringsgrunder diskuteras i relation till diskriminering i arbetslivet sker inte detta i motsvarande utsträckning för funktionshinder. Däremot har funktionshinder i sig identifierats vara ett strukturellt fenomen så till vida att det uppkommer i samband med otillgängliga miljöer. Inom den forskning som fokuserar på funktionsnedsättningar och arbetsliv har *supported employment* lyfts fram som potentiellt fungerande medel för att förbättra integrationen av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Emellertid har även typen av arbeten som arbetsmarknadsåtgärder leder till ifrågasatts.

## Förändringsarbete

Den bild som sökningar i databaser ger är att det inte existerar omfattande svensk forskning om förändringsarbete i riktning mot likabehandling och motverkande av diskriminering. Denna bild bekräftas även i samtal med forskare som återkommande nämner ett fåtal svenska forskare som antagit detta fokus. Intressant att påpeka är att dessa forskare också lyfter fram flera likartade faktorer som påverkar möjligheten att genomföra förändringsarbete, men att få forskare lyfter fram modeller eller metoder för att förändring. Faktorer som påvisas ha positiv respektive negativ inverkan på förändringsarbete återkommer ofta hos flera forskare.

Att ojämlika villkor existerar i alla faser och nivåer av arbetslivet, och därför måste behandlas därefter, lyfts fram av flera forskare. Det råder oenighet om platta organisationers påverkan på maktförhållanden; om den är ifrågasättande eller reproducerande. Vissa forskare menar att inomorganisatoriska skillnader kan uppstå av förändringsarbete. Flera forskare påvisar också svårigheter i att förändra maktstrukturer under existerande villkor. Att förändringsarbete bör föregås av kartläggning och analys av representation, tid, resurser, tolkningsföreträde etc. påvisas av flera forskare. Tid och resurser för såväl planering som genomförande krävs för att genomföra förändring. Dock har flera forskare understrukit att reflektion inte får verka paralyserande utan uppmana till handling. Det har även påvisats att andra samhälleliga aspekter än arbetsliv bör tas i beaktande i förändring av strukturer i arbetslivet, även om det inte ryms inom ramen för denna rapport. Vikten av ledarskap, stöd från ledning och (politisk) vilja framhålls även det genomgående som förutsättning för förändring. Vilja förhåller sig också till retorik till praktisk handling, som inte alltid är överensstämmande. Likaså att förändring kräver bred förankring på alla nivåer av verksamheten. Den lokala förankringen med kontextbaserad målsättning som såväl inspirerar som är realistiska understryks också.

I vissa fall har lagstiftning, aktiva åtgärder och planer för att åstadkomma lika villkor i arbetslivet behandlats ur ett likabehandlingsperspektiv. Den yttersta majoriteten av dessa studier har fokuserat på kön och genus, samt i vissa fall etnicitet eller mångfald. Det som huvudsakligen behandlas är hur kvalitativa respektive kvantitativa aspekter används för förändring genom olika former av planer, men också effekter av lagstiftning och förändring genom arbetsvärdering eller validering av kompetens. Flera forskare har påpekat att praktiskt genomfört förändringsarbete har en tendens att inte fokusera på strukturella förändringar utan snarare stannar vid att fokusera på kvantitativa aspekter eller kvalitativa faktorer som inte involverar diskussion om makt eller underordning. Huruvida kvantitativ fördelning inverkar på kvalitativa aspekter, exempelvis om heterogena arbetsgrupper påverkar styrande normer i rekrytering, har behandlats. Vissa anser att kvantitativa aspekter utgör förutsättningar för förändring medan andra menar att det för fokus bort från kvalitativt inriktade frågor, exempelvis om normer, makt och rutiner. Flera forskare visar att förändringsarbete ofta sker vid sidan av ordinarie verksamhet, som kortsiktiga insatser utan systematik. Detta lyfts fram såväl i förhållande till jämställdhets- och mångfaldsplaner, jämställdhetsintegrering som till arbetsvärdering som medel för förändring av lönesättning.

Att förändringsarbete är trögt, tidskrävande och kräver långsiktighet och systematik påvisas genomgående i forskningen. Därför understryks också vikten av uppföljning som språngbräda för fortsatt arbete. I förhållande till rekrytering har avidentifierade ansökningar framhållits kunna motverka diskriminering i urvalet till intervju, men även

att det inte påverkar de aspekter av diskriminering som kopplas till utformning av kravspecifikationer eller informell nätverksrekrytering. Vidare har mentorskapsprogram framhållits kunna inkludera personer som inte annars får del av informellt erfarenhetsutbyte men att dessa aspekter snarast har effekt på individuell, och inte strukturell, nivå. Även jobbcoaching har behandlats utifrån ett likabehandlingsperspektiv där fokus på förändrade individer ifrågasätts till förmån för ömsesidighet i förändring av individ och struktur.

Forskning om förändringsarbete i organisationer utgör en liten andel av arbetslivsinriktad forskning. Till största del berör forskning området kön/genus samt mångfald. Det finns tydliga likheter mellan den bild som denna forskningsöversikt framhåller och den som påvisats när det gäller jämställdhetsintegrering. I den forskningsöversikt som Norrbin och Olsson (2010) presenterar påvisas behov av ytterligare intersektionella perspektiv i forskning om jämställdhetsintegrering. Några forskare har i samtal påvisat att det pågår en utveckling av intersektionella inslag i forskning om jämställdhetsintegrering och förändring, men av den forskning som kunnat påvisas här har huvudsakligt fokus legat på enskilda diskrimineringsgrunder. Även forskning som bredare riktar in sig på mångfald finns.

De långsiktiga effektutvärderingar av jämställdhetssatsningar som har genomförts lägger fram flera faktorer som påverkar effekt av förändringsarbete men påvisar också osäkerhet i resultat. Det påpekas bland annat svårigheter i att påvisa förändringar annat än i höjd kunskap eller ökat medvetande hos enskilda individer. Det kan också relateras till svårigheter i att isolera kausala samband mellan insatser och faktisk förändring. Det påvisas också att det finns svårigheter i att på lång sikt isolera effekter av förändringsarbete från samhälleliga förändringar i attityder och strukturer. Detta gör att det råder oklarhet om vilka långsiktiga effekter förändringsarbete får, vilket också gör att det är svårt att peka ut vilka metoder, förhållningssätt eller ansatser som faktiskt leder till förändring. Tillsammans påverkar dessa faktorer möjligheten att lyfta fram fungerande arbetssätt och goda exempel.

### **Europeiska Socialfonden (ESF)**

I ovanstående reflektion beskrivs att forskningen påvisar ett antal faktorer som positivt respektive negativt påverkar förändringsarbete. De projekt som Tema Likabehandling arbetar med inriktar sig specifikt på likabehandling, men alla projekt som finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF) har att förhålla sig till horisontella kriterier. I den utvärdering som Hallin et al. (2010) genomfört påvisas att de allra flesta projekten som får stöd av ESF på något sätt arbetar med jämställdhet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Bred spridning finns i hur och i vilken utsträckning arbetet sker. Skillnad finns också mellan de olika programområdena. Fokus på jämställdhet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning är tydligare inom programområde två, ökat arbetskraftsutbud, än programområde ett, kompetensförsörjning. Inom programområde ett har projekten riktat in sig på att påverka individer och arbetsplatser medan projekt inom programområde två har fokuserat på medvetandehöjning och motverkan av diskriminering.

Tema Likabehandling har kartlagt de regionala planerna för det nationella strukturfondsprogrammet. Det konstateras att fokus, förutom i en region, ligger på förändring av individer snarare än strukturer. I forskning lyfts behov av strukturell

förändring upp, men i förändringsarbete står även här det individuella planet i fokus för själva förändringen. Här överensstämmer planerna med vad som framkommer i forskning om handlingsplaner, som visar att förändring ofta fokuserar på kvantitativa aspekter samt att förändring ofta kopplas till individen. Detta skulle även kunna relateras till ESF:s funktionssätt och struktur, och de förutsättningar för inriktning som det ger regioner och projekt. Generellt påvisar regionerna den könssegregerade arbetsmarknaden som ett problemområde, vilket även det speglar forskning om jämställdhetspolitikens relation till praktiskt förändringsarbete. På så sätt verkar de regionala planerna spegla den bild som förmedlas i forskning om hur förändringsarbete tenderar att ske i organisationer, nämligen att fokus ligger på individuell snarare än strukturell förändring, samt att fokus ligger på kvantitativa snarare än kvalitativa aspekter.

I Tema Likabehandlings (2010) egen nulägesbeskrivning av projekt framkommer att flertalet projekt som studeras (enligt ansökan) arbetar med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, medan färre arbetar utifrån specifika diskrimineringsgrunder eller uttalat arbetar med jämställdhetsintegrering. I forskning står istället diskriminering i klar fokus, medan övriga områden förekommer i varierande grad. De diskrimineringsgrunder som främst behandlas är ålder, etnicitet och funktionsnedsättning, vilket kan relateras till det som framkommer i rapporten. Förekomsten av forskning som fokuserar på motverkan av diskriminering är i sig bristfällig, och har inte kunnat påvisas i förhållande till varken ålder eller funktionsnedsättning. Etnicitet har däremot behandlats utifrån ett mångfaldsperspektiv (där visserligen även ålder och funktionsnedsättning kan inkluderas). Få konkreta ansatser till förändring, exempelvis när det gäller metoder för likabehandling eller kompetenshöjande insatser för att motverka diskriminering, har påträffats i forskningen. Det gör det svårt att ge konkreta rekommendationer för hur projekt ska arbeta med dessa frågor. På ett strukturellt plan har flera forskare påvisat svårigheter med att arbeta med motverkan av diskriminering med hjälp av EU:s stödfunktioner. Forskningen konstaterar att makt och strukturella frågor tenderar att tabubeläggas, och maktrelationer reproduceras istället för att utmanas.

## **6.2 Forskning saknas**

### **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Det område där forskningen tydligast lyser med sin frånvaro är det som fokuserar på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Specifikt inriktat mot arbetslivet har inte forskning kunnat påvisas inom detta ämnesområde och flera möjliga orsaker kan presenteras till detta. Det kan relateras till forskning om funktionsnedsättningar och arbetsliv då tillgången tyder på att det inte existerar omfattande forskning i ämnet. Detta kan även relateras till forskning om funktionsnedsättning och likabehandling, där endast ett fåtal nedslag kunnat påvisas. Dessa tendenser råder trots att forskning påvisar att personer med funktionsnedsättning inte har lika villkor som personer utan funktionsnedsättning när det gäller tillgång till arbetsmarknaden. Forskning har snarare fokuserat på hinder eller avhjälpning av hinder med inriktning på individer i form av rehabilitering, medan forskning om strukturella förutsättningar och maktrelationer inte har kunnat påvisas i större utsträckning. Speciellt gäller det forskning med inriktning mot arbetslivet. Fokus på individens anpassning skulle kunna förklara bristen på forskning både när det gäller diskriminering utifrån funktionshinder och hur arbetsplatsen skulle

kunna förändras för att bättre passa personer med funktionsnedsättningar. Eftersom funktionsnedsättningar inte i sig behandlats ur ett arbetslivsperspektiv skulle det också, tillsammans med resonemanget om likabehandling, kunna vara del i att förklara bristen på forskning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet.

Även om forskning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och arbetsliv inte varit i fokus innebär inte det att forskning om funktionsnedsättning, funktionshinder och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning mer generellt inte finns. Fokus har emellertid snarast legat på rehabiliteringsaspekter, såsom tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning till vård eller offentliga miljöer. En parallell kan här dras till forskning om ålder. Till största del relaterar forskning om ålder till kronologiskt äldre och åldrande. Flera forskare har påvisat vikten av att relatera ålder till sociala faktorer och menar att åldrande ofta sammankopplas med funktionsnedsättningar och fysisk/mental kapacitet. Med dessa aspekter i fokus har inte arbetslivet varit den samhällssfär som forskningen relaterat till utan snarare har geriatrisk forskning stått i fokus.

### **Förändringsarbete**

Forskningsöversikten syftade till att lyfta ansatser som kan leda till reell förändring i arbetslivet, det vill säga metoder för att främja likabehandling, kompetenshöjande insatser för att motverka diskriminering, verka för tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning samt jämställdhetsintegrering. I sökningarna av material, samt i samtal med forskare har det emellertid framkommit att majoriteten av forskningen snarare berört dessa områden ur teoretisk än praktisk vinkling. Flera forskare inom mångfalds- och jämställdhetsområdet påpekar att det praktiska arbetet inom dessa områden varit konsultorienterat och att de metoder som använts varken har utvecklats eller grundats i koppling till forskning. Metoder och ansatser som har utvecklats av forskare är få inom alla berörda områden. Kön- och jämställdhetsområdet är det där det förekommer mest forskning, men även inom detta område har kunskapsbrist både vad gäller teoretiska och praktiska ansatser påvisats. Det har också sammankopplats med den politiska utvecklingen av jämställdhetsfrågan som länge fokuserat på segregering i arbetslivet, politiska dimensioner av arbetskraftsförsörjning, men också ekonomisk och politisk frigörelse. Detta har komplicerat relationen mellan praktik och forskning. Flera forskare menar att risken att sammankopplas med politik snarare än kunskap har lett till att forskning om förändrings- och jämställdhetsarbete varken utvecklats i teoretisk eller praktisk riktning. Exempelvis har genusforskningens legitimitet blivit beroende av en distansering från praktiskt förändringsarbete.

I stället för att anta inriktning på metoder, förändring och kompetenshöjning antar majoriteten av forskningen som berör diskriminering existerande arbetsmarknadsrelationer. Vidare har få undersökningar gjorts av långsiktiga effekter av förändringssatser. Faktum är att den enda samling av studier som påträffats när det gäller långsiktiga effekter av förändringsarbete är den som behandlas i avsnitt 4.3.3. Flera forskare menar också att det finns ett behov av systematiska utvärderingar av förändringsarbete samt sammankoppling mellan förändringsarbete och teoretisk utveckling. Brist på effektinriktad forskning och utvärdering är tydlig inom alla de områden som forskningsöversikten behandlar.

## **Diskriminering, likabehandling och intersektionalitet**

Mängden forskning inom de olika områdena och diskrimineringsgrunderna är olika. Exempelvis behandlas funktionsnedsättning och ålder endast i liten utsträckning ur ett perspektiv som relaterar till lika villkor i arbetslivet. När det gäller sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck är avsaknaden av forskning som berör arbetslivet i det närmaste fullkomlig.

När det gäller begreppet mångfald upplever vi en viss otydlighet. Innebörden av begreppet beskrivs ofta relatera till etnicitet, för att i vissa fall även inkludera religion, sexuell läggning eller andra diskrimineringsgrunder. I vissa fall ter sig mångfald vara mycket brett och potentiellt inkluderande för alla diskrimineringsgrunder. Där kan även andra identitetskategoriseringar, exempelvis klass, innefattas. I andra fall verkar mångfald snarast vara en synonym till etnicitet eller en samlingsbeteckning för aspekter som både rör jämställdhet och etnicitet. Dessa skillnader i användning av begrepp kan å ena sidan göra forskningen otydlig. Å andra sidan kan det också bidra till att överbrygga den gränsdragningsproblematik som påvisats när det gäller att definiera människor i grupptillhörigheter utifrån socialt uppfattade olikheter. Flera forskare har påvisat att problem uppkommer när icke problematiserade föreställningar om olikhet blir en grundsten för ökad lönsamhet och nytta för företag. Att forskning om religion och trosuppfattning endast påträffats i liten utsträckning kan relateras till mångfald och etnicitet, då det råder otydlighet om vad begreppen innebär och huruvida de inbegriper religion eller inte.

Den mesta forskningen hanterar en eller två diskrimineringsgrunder i taget, men understryker ofta vikten av att flera aspekter av människors liv och identitet behandlas. I vissa fall verkar diskrimineringsgrunder få en komplementär dimension, exempelvis när forskning som primärt behandlar en diskrimineringsgrund beskriver nödvändigheten av att relatera till en "bekönad" dimension av diskriminering eller utanförskap. Detta gäller både för individuellt och strukturellt inriktad forskning.

Det finns emellertid en tydlig skillnad i huruvida forskning som fokuserar på individuell eller statistisk respektive strukturell nivå när det gäller att påvisa vikten av ett intersektionellt perspektiv. Det kan ha sin förklaring i att den strukturella forskningen fokuserar på maktstrukturer och därmed även tar upp hur dessa samverkar. I forskning som inte tar upp maktaspekter utan exempelvis använder sig av statistiska metoder tas olika identitetskategorier snarast upp som kontroll- eller förklaringsvariabler utan att gränsdragningar eller sammanhang problematiseras. Hur forskning problematiserar identitetskategoriseringar och makt utgör en av de större skillnaderna mellan inriktningarna inom statistiskt respektive strukturellt inriktad forskning. Forskning som enbart använder statistiska metoder problematiserar sällan de variabler som ingår i undersökningarna, utan när variabler som kön, ålder eller utländsk bakgrund används för att kontrollera eller förklara samband ingår de utan att definitionen, betydelsen eller normer ifrågasätts.

Det intersektionella perspektivet förekommer sällan i förhållande till förändringsarbete, varken på det sättet att forskningen behandlar flera diskrimineringsgrunder eller att den ifrågasätter hur maktstrukturer förhåller sig till varandra i samband med förändringsarbete. Några forskare har framhållit ett behov av att studera detta ytterligare, samtidigt som vissa forskare även har påpekat att forskning med sådan inriktning är under utveckling. Vissa forskare har påpekat att förändringsarbete kan anta homofoba eller rasistiska tendenser om ett intersektionellt normkritiskt perspektiv förbises och att

förändringsarbete skulle kunna vara kontraproduktivt eller förstärkande gentemot normer och maktrelationer som existerar i arbetslivet.

## 6.3 För framtiden

Forskningsöversiktens resultat påvisar frånvaro av forskning inom flera områden. Den forskning som existerar fokuserar till stor del på jämställdhet men även här finns flera områden där lite eller ingen forskning kan påvisas. Det gäller exempelvis långsiktiga effekter, intersektionalitet och samverkan mellan teori och praktik. I jämförelse med forskning som påvisar ojämlika villkor i arbetslivet är forskning som vill påvisa möjligheter till förändring begränsad inom alla områden. Dessutom står arbetslivet under ständig förändring vilket gör att det finns ett kontinuerligt behov av att bedriva forskning inom de områden som rapporten behandlar. Sammanfattningsvis kan konstateras att bara för att vissa områden innehåller större mängd forskning än andra innebär inte det att ytterligare behov av forskning inte finns.

Därför finns behov av ytterligare forskning inom alla områden som behandlats. Ett perspektiv där ytterligare forskning skulle behövas är med intersektionellt perspektiv på förändringsarbete. Flera forskare har också påvisat att förändringsarbete i praktiken tenderar att rikta in sig på individer snarare än strukturell förändring. Vidare finns ett behov av att vidare undersöka om tidigare satsningar fått långsiktig effekt, vilka faktorer som påverkar långsiktiga effekter av förändringsarbete samt hur sådana förändringar kan komma till stånd. Även användning av interaktiva ansatser skulle kunna vara ett sätt att överbrygga det glapp som har uppstått mellan teori och praktik. Redan idag finns också forskning som relaterar och sker i koppling till EU:s strukturfonder. En väg att gå är att utveckla denna arena för förändring och forskning. Sammanfattningsvis visar denna forskningsöversikt att ytterligare forskning behövs inom flera områden. Några av dessa är:

- Praktisk förändring av normer och strukturer i arbetslivet, exempelvis med fokus på relationen mellan individuell kunskap och reflektion, och förändring på organisationsnivå,
- Hur förändringsarbete kan ske med ett intersektionellt perspektiv samt vilken påverkan förändringsarbete med inriktning mot specifika diskrimineringsgrunder har på andra diskrimineringsgrunder.
- Hur tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning kan åstadkommas i arbetslivet, speciellt ur ett likabehandlingsperspektiv,
- Ökad forskning om långsiktiga effekter; både vad som ska undersökas och hur detta undersöks, samt vilka faktorer som påverkar långsiktighet i förändringsarbete.
- Hur EU:s stödformer och forskning ömsesidigt kan stödja varandra, både när det gäller metoder för likabehandling och projekts arbete med horisontella kriterier.

# LITTERATURFÖRTECKNING

- Aagaard Nielsen, K. & Svensson, L. (red.) (2006) *Action and Interactive research – Beyond practice and theory*. Shaker Publishing, Amsterdam.
- Abrahamsson, L. (2000) *Att återställa ordningen*. Boréa bokförlag: Umeå.
- Abrahamsson, L. (2001) Gender based learning dilemmas in organizations. *Journal of Workplace Learning*, 2001, Vol. 13 Issue 7/8, s. 298 – 307.
- Abrahamsson, L. (2002) Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1, s. 37-52.
- Abrahamsson, L. & Gunnarsson, E. (2002) Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet, sid. 225-254. I Abrahamsson, K. et al. (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Studentlitteratur: Lund.
- Abrahamsson, L. (2004) Organisationsförändringar och det könssegregerande arbetslivet: bilaga 4 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43. Stockholm: Fritzes.
- Abrahamsson, L. (2006) Det mesta är sig likt, men ändå inte. En uppföljningsstudie av förändringsprojekt och jämställdhet i industriföretag, s. 95-117, i Göranson U. & Sundin E. (red) (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8.
- Abrahamsson, L. (2009) *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Boréa Bokförlag: Umeå.
- Acker, J., & Van Houten, D.R. (1974) *Differential recruitment and control: The sex structuring of organisations*. I Mills, A.J., & Tranced, P. (red., 1992), *Gendering organizational analysis*. Newbury Park: Sage.
- Acker, Joan (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations, *Gender and Society* 20(4): 441–64.
- Ahmed, A. M. (2010) Muslim Discrimination: Evidence From Two Lost-Letter Experiments. *Journal of Applied Social Psychology*, 2010, 40, 4, s. 888–898.
- Ahmed, A & Hammarstedt, M. (2010) Sexual orientation and earnings: A register data-based approach to identify homosexuals, *Journal of Population Economics*. 2010, 23, 3, s. 835-849.
- Ahrne, G. & Apostolis, P. (2002) *Organisationer, samhälle och globalisering. Tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Studentlitteratur: Lund.
- Albrecht, J., Bjorklund, A. & Vroman, S. (2003) Is there a glass ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, s. 145–177.
- Amundsdotter, E. & Gillberg, M. (2003) *Den jämställda arbetsplatsen: en metodbok*, 2003, 2 uppl. Brevskolan: Stockholm.

- Amundsdotter, E. (2009) *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet: Luleå.
- Anderberg, P. (2006) *Face - Disabled People, Technology And Internet*. Doktorsavhandling, Certec 1:2006. Lunds Universitet: Lund.
- Andersson, P., Hult, Å. och Osman, A. (2006) *Validering som sortering: Hur värderas utländsk yrkeskompetens?*, Expertbilaga till Rapport integration 2005, Valideringsdelegationen och Integrationsverket. Norrköping.
- Andersson, R. (2006) Äktenskap med förhinder – försök med en politik för att förena ekonomisk tillväxt och integration till invandring i de svenska storstäderna. I Gunnarson, E et al. (red). *Kors och Tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal Förlag: Stockholm.
- Andersson, R. (2008) Inclusion of immigrants – effects of different kinds of partnerships. I Svensson, L. & Nilsson, B. (red.), *Partnership – a Strategy for Innovation and Sustainable Change?* Stockholm: Santérus Förlag.
- Andersson, E. R. (2006) Genvägar och omvägar. En studie av tio arbetsvärderingsprojekt i LÖV-programmet, i Sundin, E. & Göransson, U. (red.) *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8.
- Andersson E. R., Jakobsson, B. & Rosenberg, K. (2008b) *Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet. Ett forskningsprojekt om hur arbetsvärdering påverkar jämställdheten i tre landsting*. Karlstads universitet: Karlstad.
- Andersson, L. (2002) Ålderism, s. 104–127 i Andersson, L. (red.) *Socialgerontologi*. Studentlitteratur: Lund.
- Andersson, L. (2008). *Ålderism*. Studentlitteratur: Lund.
- Andersson, M. & Johansson, M. (2007) *Funktionshinder och arbetsliv: En deskriptiv processutvärdering av pilotprojektet "Funktionshinder som merit på arbetsmarkanden"*. Tema: Ett arbetsliv för alla, Arbetslivsrapport 2007:14. Arbetslivsinstitutet.
- Andersson, S. (2003) *Ordande praktiker – En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Doktorsavhandling. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet: Stockholm.
- Andersson S., Amundsdotter E. & Svensson, M. (2008) *En färdplan för ett aktivt genusarbete*. Forskningsrapport. Fiber Optic Valley: Hudiksvall.
- Andersson, S., Amundsdotter, E & Svensson, M. (2009) *Mellancheffen en maktpotential*. Forskningsrapport. Fiber Optic Valley: Hudiksvall.
- Angervall, P. (2005) *Jämställdhetsarbetets pedagogik. Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. Göteborgs universitet.
- Anonymitetsutredningen (2005) *Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald*. SOU 2005:115.

- Antonson, S. (2003) *Stödets betydelse – supported employment – i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Örebro universitet: Örebro.
- Anvik, C.H. (2006) *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv* NF-rapport nr. 17/06: Bodø.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A. & Wadsworth, J. (2005) Gay pay in the UK. *Economica*, 72, 333–47.
- Arai, M., Schröder, L. & Skogman Thoursie, P. (2006a) *Social taste for immigrant names: An empirical examination of surname change and earnings*, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm.
- Arai, M., Schröder, L. & Skogman Thoursie, P. & Thoursie, A. (2006b) *Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*. LO/Integrationsverket. Stockholm.
- Arai, M. & Vilhelmsson, R. (2002) Unemployment risk differentials between immigrant and native workers in Sweden, i Vilhelmsson, R. *Wages and unemployment of immigrants and natives in Sweden*, Avhandlingsserien 56, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Att styra staten: Regeringens styrning av sin förvaltning*. Slutbetänkande från Styrtredningen. SOU 2007:75. Fritzes: Stockholm.
- Attström, K. (2007) *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*. International Migrations Papers 86E. ILO.
- Augustsson, G. (2000) *Kulturell mångfald på svensk arbetsmarknad. En jämförande studie av personalstatistik och ett enkätmaterial från ett sjukhus och en bilfabrik*. Sociologiska institutionen, Umeå universitet, Umeå.
- Avotie, L. (2008) *Mentorprogram i jämställdhetens tjänst- att hjälpa eller stjälpa?* Occasional Paper 2008/2. Uppsala Universitet, Uppsala.
- Bagilhole, B. (2010) Applying the lens of intersectionality to UK equal opportunities and diversity policies. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 27: s. 263–271.
- Baltander, R. (2009) *Education, Labour Market and Incomes for the Deaf/Hearing Impaired and the Blind/Visually Impaired*. Doktorsavhandling. Institutet för social forskning (SOFI). Stockholms universitet.
- Behtoui, A. (2006a) *Om de hade föräldrar födda på rätt plats*, Expertbilaga till Rapport integration 2005, Integrationsverket, Norrköping.
- Behtoui, A. (2006b) Nätverksrekrytering, infödda och invandrare. I *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:60, Fritzes: Stockholm.
- Behtoui, A. (2008) Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (3, April), s. 411-430.
- Bejerholm, U. & Björkman, T. (2010) Empowerment in supported employment research and practice: Is it relevant? *The International journal of social psychiatry*, July, 21 2010.

- Bell, M. P., Özbilgin, M., Beauregard, T. & Surgevil, O. (2011) Voice, silence and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual and transgender employees, *Human Resource Management*, 50 (1): 131-146.
- Bell, M. P., Connerley, M., & Cocchiara, F. (2009) The case for mandatory diversity education. *Academy of Management Learning and Education*, 8(4), 597-609.
- Benschop, Y. (2006) Of Small Steps and the Longing for Giant Leaps: Research of the Intersection of Sex and Gender within Work and Organizations', i Konrad, A. Prasad P. & Pringle, J. (Red.) *Handbook of Workplace Diversity*, s. 273-98. London: Sage.
- Benschop, Y. & Verloo, M. (2006) Sisyphus' sisters: can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations?, *Journal of gender studies*, 2006(15):1, s 19-33.
- Berggren, K. and Omarsson, A. (2001) *Rätt Man på fel Plats: en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet*. Ura 2001: 5. Stockholm: AMS Utredningsenhet (Labour Market Board Report).
- Berggren, A. (2002) *Undercover operations in No-women's Land*. Psykologiska institutionen, Lunds universitet, Lund.
- Bergman, A. (2004) *Segregerad integrering – Mönster av könssegregering i arbetslivet*. Karlstad universitet. Universitetsstryckeriet: Karlstad.
- Bergström, M. (2007) *Försök att bryta!* Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005. Equal-projektet Gender School.
- Bevelander, P. (2000) *Immigrant employment, integration and structural change in Sweden 1970-1995*, Lund studies in economic history 15, Almqvist & Wicksell: Lund.
- Bhaskar, R. & Danermark, B. (2006) Metatheory, interdisciplinarity and disability research – a critical realist perspective. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 8(4), s. 278-297.
- Bildt, C. (2004) *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Arbetslivsrapport nr. 2004:10. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Bildt, C., Martinsson, L. & Robertsson, H. (2006) Hetero-, metro- och andra normativiteter. I Gunnarsson, E. et al. (red) *Kors och tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal förlag: Stockholm.
- Due Billing, Y. & Sundin, E. (2006) From Managing Equality to Managing Diversity: A Critical Scandinavian Perspective on Gender and Workplace Diversity, i Konrad, A.M.et.al. (red.) *Handbook of Workplace Diversity*. SAGE: London/ThousandOaks/New Dehli.
- Bjärvall, K. (2000) *Vad betyder mångfald på svenska?* Rådet för arbetslivsforskning, nr 1, Stockholm.
- Bjärvall, K. (2001) *En gravad hund: det svenska språket i en mångkulturell vardag*. Carlsson.
- Black, D., Gates, G., Sanders, S. & Taylor, L. (2000) Demographics of the gay and lesbian population in the United States: evidence from available systematic data sources. *Demography*, 37, 139-54.

- Black, M. Sanders, H. & Taylor, L. J. (2003) The earnings effects of sexual orientation. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 449–69.
- Blandford, J. M. (2003) The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 622–42.
- Blomqvist, M.. (2001) Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv, i Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C. (red.) *Könssegregering i arbetslivet*, s. 73-84, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Blomskog, S. & Bring, J. (2009) *Hur bör en arbetsvärderingsmodell specificeras? En analys baserad på mångdimensionell beslutsteori*. Rapport 2009:19. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Bolander, P. (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*, Doktorsavhandling. Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan. Stockholm.
- Booth, C. & Bennett, C. (2002) Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities?, *European Journal of Women's Studies*, vol 9, nov 2002, s. 430–446.
- Boréus, K. & Mörkenstam, U. (2010) *Spjälorna i buren: En arbetsplatsstudie av ojämlikhet mellan kvinnor och män, invandrade och infödda*. Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Statsvetenskapliga institutionen. Studentlitteratur: Lund.
- Boschini, A. (2004) *Balans på toppen*, SNS Förlag: Stockholm.
- Bourne, D. & Özbilgin M. (2008) Strategies for combating gendered perceptions of careers, *Career Development International*, 13(4): s. 320-332.
- Broadbridge, A. & Hearn, J. (2008) Gender and Management: New Directions in Research and Continuing Patterns in Practice. *British Journal of Management*, 19: s. 38–49.
- Broomé, P. Ljungberg, C., Rönnqvist, S. & Schölin, T. (2006) *Chefsrekrytering i Malmö stad. En fallstudie om kompetens, mångfald och homogenisering*. Integrationsverket.
- Brusén, P. & Printz, A. (2006) *Handikapppolitiken I praktiken, om den nationella handlingsplanen*. Gothia AB: Växjö.
- Brynja, O. & Bildt, C. (2005) *Utbildning som förändringsverktyg – fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen och Svenska kyrkan*. Arbetslivsrapport 2005:13.
- Burkard, A., Boticki M. & Madson, M. (2002) Workplace Discrimination, Prejudice, and Diversity Measurement: A Review of Instrumentation. *Journal of Career Assessment* August 2002 vol. 10 no. 3 343-361.
- Burns, T. R., Hellgren, Z., Machado, N. & Brodin, G. (Red.) (2007) *Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor. Multidimensionella perspektiv på strukturell diskriminering i Sverige*. Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsaliensia Nr 55. Uppsala Universitet, Uppsala.
- Burns, T. R. (2005) *Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrades livsvillkor*. SSKH Reports and Discussion Papers. Notat 6/2005. Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet.

- Burns, T. R. & Kamali, M. (Red.) (2005) *Work Places and Labor Markets: Institutional Patterns of Discrimination*. EU Xenophobe Report. Uppsala.
- Callemans, C. (2003) *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen*. Rapport 2003:4. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Callerstig, A- C., Lindholm, K., Sjöberg, K. & Svensson, L. (2010) *Program för hållbar jämställdhet*. APeL. Slutrapport på uppdrag av SKL.
- Carlsson, M. och Rooth, D.-O. (2007) Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14 (2007) 716–729.
- Carlsson, M. och Rooth, D.-O. (2008) *Is it your name or foreign qualifications? An experimental study of ethnical discrimination in hiring*. IZA DP no. 3810, IZA, Bonn.
- Carlsson, M. (2010) Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of 1st and 2nd Generation Immigrants. *Labour*. 24. 263-278.
- Clain, S. H. & Leppel, K. (2001) An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied Economics*, 33, 37–47.
- Clair, J., Beatty, J., & Maclean, T. (2005) Out of Sight but Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace, *Academy of Management Review* 30(1): 78–95.
- Corker, M. & Shakespeare, T. (2006) Mapping the terrain, i Corker, M. & Shakespeare, T. *Disability/Postmodernity: embodying disability theory*. Continuum: London.
- Crisbi, N. (2009) *Att knyta samman, i spåren av JämStöds öppna utbildningar*. Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Czarniawska, B. (2005) On Gorgon sisters: organizational action in the face of paradox, s. 127–42. i Seidl, D. & Becker, K. (Red.) *Niklas Luhmann and Organisation Studie.s* Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Dag, M. (2006) *Unga människor med rörelsehinder - förankring, marginalisering och social exkludering*. Örebro Studies in Social Work 6, Örebro universitet, 2006. Örebro.
- Dahlerup, D. (2007) Electoral gender quotas: between equality of opportunity and equality of result, *Representation*, 43: 2, s. 73 – 92.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2008) *Kvotering*, SNS Förlag: Stockholm.
- Daly, M. (2005) Gender Mainstreaming in Theory and Practice, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 2005.
- Danermark, B. (2003) *Att förklara samhället*. Studentlitteratur: Lund.
- Danermark, B., Rydberg, E. & Coniavitis Gellerstedt, L. (2010) Deaf People's Employment and Workplaces – Similarities and Differences in Comparison with a Reference Population. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 7 december 2010.
- Delad makt och delat ansvar*, Prop. 1993/94:147;
- Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, Prop. 2005/06:155.

- De los Reyes, P. (2001) *Mångfald och differentiering*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- De los Reyes, P. & Wingborg, M. (2002) *Vardagsdiskriminering och Rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie 2002: 13: Norrköping.
- De los Reyes, P. (2005) Intersektionalitet, makt och strukturell diskriminering, i de los Reyes, P. & Kamali, M. (Red) *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2995:41 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Fritzes: Stockholm.
- De los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet*. Liber: Stockholm.
- De los Reyes, P. & Kamali, M. (2005) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflexioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Fritzes: Stockholm.
- De los Reyes, P. (2007) Intersektionella perspektiv på etniska relationer, i Peterson, A. & Hjerm, M. (Red) *Etnicitet. Perspektiv på samhället*. Gleerups.
- Dickens, L. (2007) The Road is Long: Thirty Years of Equality Legislation in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 463–494.
- Diskrimineringslagen, SFS 2008:567.
- Drejhammar, I-B. (2001) *Organisationsutveckling och jämställdhet. En studie i tre företag*. Studentlitteratur: Lund.
- Drejhammar, I-B. & Pingel, B. (2001) *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika. Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer*. Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2001:11.
- Duncan, C. (2003) Assessing anti-ageism routes to older worker re-engagement. *Work Employment and Society*, 17,101–120
- Duncan, C. & Loretto, W. (2004) Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11, 1, 95-115.
- Ds 2007:4: Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund, Fritzes: Stockholm.
- Edin, P.-A., Fredriksson, P. & Åslund, O. (2000) *Settlement Policies and the Economic Success of Immigrants*. Uppsala: Uppsala University, Department of Economics Working Paper.
- Edgren, M. (2006) *Antidiskrimineringens dilemman. Representationer i Kommunalarbetaren 2003-2004*. de los Reyes, P. (Red) Arbetslivets (o)synliga murar, SOU 2006:59 Fritzes: Stockholm.
- Elvin-Nowak, Y. & Thomsson, H. (2004) *Att ha kul och visa vad man går för*. SNS Förlag: Stockholm.
- Engstrand, Å-K. & Vesterberg, V. (2011) *Att få dom att förändras: Jobbcoaching för arbetslösa i socialfondsprojekt*, Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA) Rapport 2011:2, Linköpings universitet.
- Ericsson, M. (2009) *Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – en forskningsöversikt*, Centrum för risk, profession och säkerhet (CORPS), Högskolan i Borås.

- Eriksson, U. (2000) *Det mangranna sällskapet. Om konstruktion av kön i företag*. BAS: Göteborg.
- Eriksson S. & Lagerström J. (2007) *Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal*. Rapport 2007:17. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Styhre, A. (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Liber: Malmö.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Styhre, A. (2008) Overcoming the Glass Barriers: Reflection and Action in the 'Women to the Top' Programme. *Gender, Work & Organization* 15 (2): 133-160.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2005) *Från insikt till? Utvärdering av JämO/EU-projektet Women to the Top*. GRI-rapport, Göteborgs Universitet.
- Esaiasson, P. & Ribbhagen, C. (2006) *Inför arbetsförmedlaren är vi alla lika? Om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden*. Justitiedepartementet. Ds 2006:14. Stockholm.
- Europeiska kommissionen, (2007) *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries*, Europeiska kommissionen, Bryssel 2007.
- Fogelberg Eriksson, A. (2005) *Ledarskap och kön En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsindustriföretag*. Linköping Studies in Education and Psychology No. 102, Linköping Studies in Arts and Science No. 331, Department of Behavioural Sciences. Linköpings universitet.
- Forsberg, G., Jakobsen, L. & Smirthwaite G. (2003) *Homosexuellas villkor i arbetslivet*, Jämställdhetscentrum: Genusvetenskap, Arbetsrapport september 2003. Karlstads universitet: Karlstad.
- Forsberg, G. (2005) Horisontella mål blir moln vid horisonten: om jämställdhetsintegrering i regionalpolitiken, i Forsberg, G. & Grenholm, C. *och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*. Karlstad.
- Foster, C. & Harris, L. (2005) Easy to say, difficult to do: diversity management in retail. *Human Resource Management Journal*, 15: 4-17
- Frank, D. (2005) *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen: en studie av invandringsspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*. Växjö University Press: Växjö.
- Fürst Hörte, G. & Isaksson, A. (2007) *Jämställdhetssattningsgar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Rapport 2. NTG Jämställdhet ARGUS.
- Fägerlind, G. & Ekelöf, E , (2001) *Mångfald i svenskt arbetsliv: idéer, aktiviteter och aktörer*. Arbetsrapport 5 i skriftserien Mångfald i arbetslivet, Vinnova, FAS mfl, Stockholm 2001.
- Gavanas, A. (2006) De onämnbare. Jämlikhet, 'svenskhet' och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige, i de los Reyes, P. (Red) *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Fritzes: Stockholm.

- Gerner, U. (2005) *De sjukskrivna i rehabiliteringsprocessen – Hinder eller möjligheter*. Doktorsavhandling, Institutionen för socialt arbete. Stockholms Universitet.
- Gillberg, G., Jordansson, B., Lindgren, H. Lundquist, A. & von Matern, A. (2010) *Jämställdhet inifrån. Berättelsen om en metod*. Göteborgs universitet.
- Gonäs, L. (Red.) (2005) *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet och Agora: Stockholm.
- Gonäs, L. & Knocke, W. (2004) *Platsar mångfalden i det nya arbetslivet? en kartläggning av lokala förändringsprocesser*. Avdelningen för arbetsvetenskap. Karlstads universitet: Karlstad.
- Gonäs, L., Rosenberg, K., Holth, L., Mc Ewen, B. & Almasri, A. (2009) *Att riva murar – samspel mellan utbildning och arbetsliv*. Karlstad University Studies: 54. Rapport från JämVäxt-projektet. Karlstads universitet.
- Gonäs, L. & Harberg A.. (2001) *National Expert Evaluation of the 2001 National Action Plan 200 for Sweden: A Gender Equality Perspective*. Manchester: European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit/ DG Employment.
- Gonäs, L., & Karlsson, J. CH., (Red) (2006) *Gender Segregation: Divisions of Work in Post-industrial Welfare States*. Aldershot, Ashgate.
- Greed, C. (2006) Institutional and Conceptual Barriers to the Adoption of Gender Mainstreaming Within Spatial Planning Departments in England, *Planning Theory & Practice*, 7: 2, 179 – 197
- Grue, J. (2010) Is there something wrong with society, or is it just me? Social and medical knowledge in a Norwegian anti-discrimination law, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12: 3, s. 165-178.
- Grönlund, A. (2007) *Införande av integration och jämställdhet i Naturvårdsverkets externa verksamhet*. Rapport 2007:1 Företagsekonomiska institutionen, Akademin för ekonomistyrning i staten, Stockholms universitet.
- Grönvik, L. (2007) *Definitions of Disability in Social Sciences*. Doktorsavhandling. Uppsala Universitet.
- Grönvik, L. & Söder, M. (Red.) (2008) *Bara funktionshindrad?: Funktionshinder och intersektionalitet*. Gleerup: Malmö.
- Gunnarsson, E. (2003) Disguised in the Shadows of Symbol Discourses – an Attempt at Developing a Multiple Tool Analysis Approach among Nomads and ‘Groundeds’ i Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänja Rosell, A., Lehto, A., Salminen-Karlsson, M. (Red.) (2003) *Where have all the structures gone? Doing gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*, Rapport nr 33, Report Serie at the Center for Women’s Studies, Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänja Rosell, A., Lehto, A., Salminen-Karlsson, M. (Red.) (2003) *Where have all the structures gone? Doing gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*, Rapport nr 33, Report Serie at the Center for Women’s Studies, Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.

- Gunnarsson, E. (2006) The Snake and the Apple in the Common Paradise, i Aagaard Nielsen, K. & Svensson, L. (Red.) *Action Research and Interactive Research - beyond practice and theory*. Shaker Publishing.
- Gunnarsson, E. et al., (Red.) (2006) *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal Förlag: Stockholm.
- Gunnarsson, E. (2007) Other sides of the coin. A feminist Perspective on Robustness in Science and Knowledge production, *International Journal of Action Research*, Volume 3, Issue 3, 2007:349-364
- Gunnarsson, E. & Westberg, H. (2007) *Att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv forskningsansats - en utmaning i praktik och teori*. Konferensbidrag till Samverkan för kompetensutveckling – Högskolor och samhälle i samverkan, Jönköping, 8-11 maj 2007.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007) *Learning by Fighting? – Jämställdhet och genusvetenskap*. I VINNOVAs organisation och verksamhetsområde. Forskningsrapport. Arbetsliv i omvandling: Växjö Högskola.
- Gunnarsson, E. & Westberg, H. (2008) Gemensamt kunskapande om motstånd och förändring i nätverk, i Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (Red.) *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Acta Wexionensia Nr 149/2008.
- Göranson U. & Sundin E. (Red.) (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8.
- Hallin, G. et al. (2010) *Ökad jämställdhet och bättre tillgänglighet genom Socialfonden? En utvärdering av jämställdhets- och tillgänglighet i genomförandet av Socialfondsprogrammet*. Kontigo, Version ÖK 21 oktober, 2010.
- Hamark, J. & Thörnqvist, C. (2007) *Orättvisor i kommunalarnas lönesättning – en studie av fem sektioner i Västra Götaland*. Svenska Kommunalarbetsreförbundet & Göteborgs Universitet.
- Hanssen, J-I. & Lindqvist, R. (2003) Rehabilitation; concepts, practices and research, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 5: 1, s. 3-6.
- Hansson, A. (2003) *Praktiskt taget Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM*, Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, Göteborg.
- Hearn, J. & Collinson, D. (2006) Men, Masculinities and Workplace Diversity/Diversion: Power, Intersections and Contradictions', i Konrad, A. Prasad P. & Pringle, J. (Red.) *Handbook of Workplace Diversity*, s. 299–322. Sage: London.
- Hedlund, G. (2008) Partnership, Gender and Democracy, i Svensson, L. & Nilsson, B. (Red) *Partnership – a Strategy for Innovation and Sustainable Change?* Santérus Förlag: Stockholm.
- Hedvall, P-O. (2008) *Aktivitetssdiamanten: Modellering av en vidareutvecklad tillgänglighet*. Doktorsavhandling, Lund Universitet.
- Heikkinen, S. & Krekula, C. (2008) Ålderism – ett fruktbart begrepp?, *Sociologisk forskning*, 2: s. 18–34.

- Hellgren, Z. (2007) Myten om det mångkulturella samhället: Teoretiska perspektiv på mångkulturalismen. i Darvishpour, M. & Westin, C. (Red) *Migration och etnicitet: Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige*. Studentlitteratur: Lund.
- Helmius, G.(2001) The paradox of discriminatory practices as a means of emancipatory strategies, *Community, Work & Family*, 4: 3, 273 – 284.
- Hertzberg, F. (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etnisk segregerad arbetsmarknad*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Hewstone, M., Rubin, M. & Willis, H. (2002) Intergroup Bias, *Annual Review of Psychology* 53: 575–604.
- Hillborg, H. (2010) *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv: brukarens och de professionellas perspektiv*. Doktorsavhandling, Studies from The Swedish Institute for Disability Research, Örebro Universitet, Hälsoakademien.
- Hirdman, Y. (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Liber: Malmö.
- Hirdman, Y. (2004) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Liber: Malmö.
- Holgersson, C. (2003) *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Doktorsavhandling. Ekonomiska forskningsinstitutet (EFI), Handelshögskolan. Elander Gotab: Stockholm.
- Holgersson, C. (2003) Företagsledare och chefer, i *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. SOU 2003:16. Fritzes: Stockholm.
- Holme, L. (2000) Begrepp om handikapp, i Tideman, M. (Red.) *Handikapp. Synsätt, principer, perspektiv*. Studentlitteratur: Lund.
- Holmqvist, M. (2008) Creating the Disabled Person: A Case Study of Recruitment to "Work-for-the- Disabled" Program', *Scandinavian Journal of Disability Research*, 10: 3, s. 91-207.
- Holmqvist, M. (2009) Disabled people and dirty work', *Disability & Society*, 24: 7, s. 869-882.
- Holvino, E. and Kamp, A. (2009) Diversity management: Are we moving in the right direction? Reflections from both sides of the North Atlantic. *Scandinavian Journal of Management*, 25 (4), 395-403.
- Hulting, C., Michailakis, D. & Söder, M. (2000) *Den handikappade arbetsmarknaden. Om ansvar och möjligheter för funktionshindrade i arbetslivet*. Rådet för arbetslivsforskning.
- Hydén, H. (2002) *Normvetenskap*. Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet.
- Hydén, H. (2004) *Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagstiftningen över tid och vad vi kan lära av det. Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Studentlitteratur: Lund.
- Håkansson, K. (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Rapport 2001:1. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Hård, U. (2004) *Jämställdhet i förändringsprocesser och organisationsutveckling eller "Det tar bara lite längre tid än jag trodde" – En utvärdering av jämställdhetsprojektet*

*GenuX vid Länsstyrelsen Gävleborg under åren 2002-2003*. Arbetsrapport från FoU-Centrum Söderhamn, i samarbete med Länsstyrelsen Gävleborg, Arbetslivsinstitutet, Utvecklingsrådet för den statliga sektorn.

Höglund, S. (2002) *Mångfaldens praktik II. Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering*. Nr. 16/2002 i ThemES Occasional papers and reprints on ethnic studies, Norrköping: CEUS

Hännestrand, B. (2004) *Människor med funktionsnedsättningar i arbetslivet - Intervjuundersökning av 409 synskadade och rörelsebegränsade människor i Sverige*. Centrum för handikappforskning 2004:1, Uppsala universitet.

Hännestrand, B., Michailakis, D., Söder, M. & Tielman, S. (2000) *Samhällets marginalisering av funktionshindrade*, Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-Rådet, Integrationsverket. Bulls Tryckeri: Halmstad.

Höglund, S. (2000) Reflektioner kring mångfald och diskriminering i arbetslivet, i De los Reyes, P. et al.(Red.) *Mångfald, Diskriminering och Stereotyper. Tre forskaruppsatser om mångfald*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning, s. 20–34.

Höök, P. (2001) *Stridspiloter i vida kjolar – om ledarutveckling och jämställdhet*. Ekonomiska forskningsinstitutet (EFI), Handelshögskolan. Stockholms universitet. Stockholm.

Höök, P. (2003) Jämställdhet på hög nivå, i *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. SOU 2003:16. Fritzes: Stockholm.

Höök, P. & Wahl, A. (2003) Att arbeta för förändring, i *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. SOU 2003:16. Fritzes: Stockholm.

Inghammar, A. (2007) *Funktionshindrad - med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder*. Juristförlaget: Lund.

Isaksson, K., Johansson, G., Lindroth, S. & Sverke, M. (2006) Women's career patterns in sweden, *Community, Work & Family*, 9: 4, s. 479-500.

Isaksson, A. (2009) *(Il)legitima kunskaper? Genusforskning i möte med praktiskt jämställdhetsarbete*. Paper vid Högskolor och samhälle i samverkan Luleå tekniska universitet, 1-3 juni 2009.

Isaksson, A. (2010) *Att utmana förändringens gränser: en studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. Doktorsavhandling, Lund Department of sociology, Lunds universitet.

Ivarsson, S. & Cox, R. (Red.) (2007). *Leda jämställt: att lägga grunderna för ett jämställdhetsintegrerat ledarskap*. Försvarshögskolan: Stockholm.

Ivarsson, S. (2001) *Kvinnors karriärväg mot chefskap – om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

Iwarsson, S. & Ståhl, A. (2003). Accessibility, usability and universal design - positioning and definition of concepts describing person-environment relationships. *Disability & Rehabilitation*, 25(2), 57-66.

Janssen, C. (2005) *Förändringens fyra rum - en praktisk vardagspsykologi*. Mareld Förlag: Stockholm.

Jenkins, R. (1986) *Racism and Recruitment*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Jonsson, A. & Waillette, M. (2001) Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?, *Arbetsmarknad and Arbetsliv*, 3(3): 153–68.
- Jordansson, B. (2005) *Jämställdhet och genusforskning: Kartläggning av kunskapsutbytet mellan praktik och forskning*, i SOU 2005:66. Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen. Fritzes: Stockholm.
- Jönsson, B., Anderberg, P., Brattberg, G., Breidegard, B., Efring, H., Enquist, H., Inde, K., Mandre, E., Nordgren, C., Svensk, A. & Whitelock, I. (2005) *Människonära Design*. Studentlitteratur: Lund.
- Kalonaityte, V. (2008) *Off the Edge of the Map: A Study of Organizational Diversity as Identity Work*, Lund Business Press: Lund.
- Kalonaityte, V. (2010) The Case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control. *Organization* 2010, 17: 31.
- Kamali, M. (2005) Ett europeiskt dilemma: Strukturell/institutionell diskriminering, i Kamali, M. & de los Reyes, P. (Red) *Bortom Vi och Dom - Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, SOU 2005:41, Fritzes: Stockholm.
- Kamali, M. (2005a) *Sverige inifrån - Röster om etnisk diskriminering*. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2005:69. Fritzes: Stockholm.
- Karabacakoglu, F. & Özbilgin, M. (2010) Global Diversity Management at Ericsson: the business case, i Costanzo, L. (Red.) *Cases in Strategic Management*, McGraw-Hill: London.
- Keisu, B-I. (2009) *Att peka med hela handen - Om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Umeå Universitet.
- King, J. (2008) (Dis)Missing the Obvious: Will Mainstream Management Research Ever Take Religion Seriously? *Journal of Management Inquiry* September 2008 vol. 17 no. 3 214-224
- Kirton, G. & Greene, A. M. (2010) What does diversity management mean for the gender equality project in the United Kingdom? Views and experiences of organizational actors. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 27 (2010) s. 249-262.
- Klöfver, H., & Nilsson, B. (2007) *Mångfaldens ansikten – mellan vision och praktik*. Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköpings Universitet: Linköping.
- Knocke, W. (2000) Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 21, no. 3: 361-380
- Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L. & Isaksson, K. (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*, Arbetsliv i omvandling, 2003(04).
- Knocke, W. (2003) *Rekrytering för mångfald?* Integrationsverket: Norrköping.
- Knutsson, H. & Persson, K. (2001) *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv*. Rapport 2001:5. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Kohlström, G. (2001) *Från tärande till närande medborgare. De Handikappades Riksförbunds påverkansarbete i en 1900-tals översikt inom svensk socialpolitik*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet: Göteborg.

- Konrad, A. (2003) Defining the Domain of Workplace Diversity Scholarship, *Group and Organization Management* 28(1): 4–17.
- Krekula, C. (2006) *Kvinna i ålderskodad värld - Om äldre kvinnors förkroppsligade identitetsförhandlingar 2006*. Doktorsavhandling, Karlstad Universitet: Karlstad.
- Krekula, C. (2009) Age coding: On age-based practices of distinction, *International Journal for the Study of Ageing and Later Life*. 4:2 s. 7–31
- Krekula, C. (2010) Ålder som diskrimineringsgrund, expertbilaga i SOU 2010:7: *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden*. Fritzes: Stockholm.
- Kvande, E. (2003) Doing gender in organizations: Theoretical Possibilities and Limitations. i Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänja Rosell, A., Lehto, A., Salminen-Karlsson, M. (eds.) *Where have all the structures gone? Doing gender in Organisations, Exemplos from Finland, Norway and Sweden*, Rapport nr 33, Report Serie at the Center for Women's Studies, Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet. Stockholm.
- Lagerström, J. (2006) In *Discrimination, sickness absence, and labor market policy*. Doktorsavhandling 2006:4. Nationalekonomiska Institutionen, Uppsala Universitet.
- Landén, M. & Innala, S. (2002) The effect of a biological explanation on attitudes towards homosexual persons. A Swedish national sample study. *Nordic Journal of Psychiatry*, 56, 181-186.
- Larsson, K. (2008) *Mellanchefer som utvecklar – om förutsättningar för hållbart utvecklingsarbete inom vård och omsorg*. Linköping Studies in Behavioural Science No. 127, Linköpings Universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköping.
- Larsson, M. (2006) *Lön efter födelseland. Lön för arbetare och tjänstemän efter födelseland och invandringsår*. LO. Stockholm.
- Larsson, S. (2001) Från patient till medborgare – personer med funktionshinder möter ett nytt paradigm. *Social Vetenskaplig Tidskrift*, nr 4 årgång 8, s 267-287.
- Larsson, S. (2006) Funktionshinder och arbetsliv. i J. Olofsson, & M. Zavisic, *Vägar till en öppnare arbetsmarknad* s. 76-85. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Larsson, S. Lilja, J. & Fossum, B. (2008) *Vem får man vara i vårt samhälle? Om transpersoners psykosociala situation och psykiska hälsa*. Rapport 2008:25, Statens folkhälsoinstitut, Östersund.
- Larsson, P-O. (2006) *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening. Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*. Skriftserien 2006:1, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Larsson, A-C. (2007) *Empowermentprocesser – ett sätt att öka långtidssjukskrivna kvinnors resurser? En studie om att återta balansen i arbetslivet*. Doktorsavhandling, Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköpings Universitet.
- le Grand, C. & Szulkin, R. (2002), Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden, *Labour*, 16, 37-64.

- Lehtonen, J. & Mustola, K. (Red.) (2004) *“Straight people don’t tell, do they...?” Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsinki: Ministry of Labour.
- Lindholm, M. (2003). *Dubbelliv: Reflektioner om döljandet och öppenhet*. Kabusa Böcker AB: Ystad.
- Lindqvist, R. (2004) Teoretiska perspektiv på funktionshinder och rehabilitering, i R. Lindqvist & A. Hetzler (Red), *Rehabilitering och välfärdspolitik* (s. 51-77). Studentlitteratur: Lund.
- Lindqvist, R. (2003) Vocational rehabilitation between work and welfare - the Swedish experience, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 5: 1, 68-92.
- Linghag, S. (2009) *Från medarbetare till chef: Kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Institutionen för industriell ekonomi och organisation. Avdelningen Genus, organisation och ledning. Kungliga Tekniska Högskolan (KTH): Stockholm.
- Lister, M. (2006) Gender and European Union Development Policy, I Lister, M. & Carbone, M. (Red.) *New pathways in international development: gender and civil society in EU policy*, Ashgate, Aldershot.
- Lombardo, E., Meier, P. & Verloo, M. (2009) *The Discursive Politics of Gender Equality, Stretching, Bending and Policy-Making*, Routledge/ECPR Studies in European Political Science, 59. Routledge: London.
- Lombardo, E. (2005) Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol 12, 2005:3, s 412-432.
- Loretto, W., Duncan, C. & White, P. (2000) Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people’s perceptions. *Ageing and Society*, 20,3, 279-302.
- Lundgren, A-S. (2007) Teachers on teaching and sexuality, i Martinsson, L. et al. *Norms at work – challenging homophobia and heteronormativity*, s. 38-53, TRACE – The Transnational Cooperation for Equality.
- Lykke, N. (2003) Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Årg.24, nr.1, sid.47-56.
- Lynch, F.R. (2002) *The Diversity Machine. The Drive to Change the “White Male Workforce”*, London: Transaction Publishers.
- Lövgren, V. & Hamreby, K. (2010) Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities, *Scandinavian Journal of Disability Research*. First published on: 07 December 2010.
- Magnusson, L., Mósesdóttir, L. & Pascal, A. S. (Red.) (2003) *Equal pay and gender mainstreaming in the European employment strategy*. ETUI, Bryssel.
- Makt att forma samhället och sitt eget liv: Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. SOU 2005:66 Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen. Fritzes: Stockholm.
- Malm, T. (2001) Arbetsgivarna och mångfalden. En fallstudie av mångfaldsarbetet hos privata och offentliga arbetsgivare, i Westin, C. (Red) *Mångfald som vision och praktik – utvärdering av sex företag och organisationer*. Integrationsverkets rapportserie 2001: 05. Integrationsverket: Norrköping.

- Manfredsson, A. & Wetter, B. (2002) *Finnes: person med lindrig utvecklingsstörning - Sökes: arbete och erkännande: empowerment i mötet mellan lindrigt utvecklingsstörda och handläggare*. Habiliteringscentrum, Örebro läns landsting: Örebro.
- Mark, E. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur: Lund.
- Marongiu Ivarsson, S. (2000) *The meaning of gender in management: investigating factors influencing women's and men's entry into management from a socialpsychological perspective*. Acta Universitatis Upsaliensis: Uppsala.
- Martinsson, L. (2006) *Jakten på konsensus, Intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Liber: Malmö.
- Martinsson, L. (2005) Är klass en kategori bland andra?, i de los Reyes, P. & Martinsson, L. *Olikheternas paradigm. Intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande*. Studentlitteratur: Lund.
- Martinsson, L. (2006) Strategisamhälle: Om, värdegrund och diskriminerande frigörelse., i de los Reyes, P. (Red.) *Arbetslivets (o)synliga murar*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:59. Fritzes: Stockholm.
- Martinsson, L., Reimers, E., & Reingardie, J. (2007) *Norms at work. Challenging homophobia and heteronormativity in School and Workinglife*. Under Ytan: Stockholm.
- Martinsson, L. (2007) What is now made into the norm?, i Martinsson, L. et al. *Norms at work – challenging homofobia and heteronormativitym*, s. 69-86, Under Ytan: Stockholm.
- Martinsson, T. (2010) *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. Gleerups: Malmö.
- McGill, I. & Brockbank, A. (2004) *The Action Learning handbook*. London: RoutledgeFalmer.
- McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2003) Committed to (un)equal opportunities?: 'New ageism' and the older worker. *British Journal of Social Psychology*, 42, 595-612.
- McVittie, C., McKinlay, A. & Widdicombe, S. (2008) Passive and active non-employment: Age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies* 22 (2008) 248-255.
- Mellström, U. (2008) Genusforskningens största utmaning, *Genusnytt n1 2008*, Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Meriläinen, S., Tienari, J., Katila, S. & Benschop, Y. (2009) Diversity Management vs. Gender Equality: The Finnish Case, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26: s. 230-243.
- Morhed, A-M. (2007) *Evaluation of the Project: Implementation of Gender Mainstreaming at Governmental Level in the EU Member States*, 2007.
- Michailakis, D. (2000) *Studie av arbetsplatsanpassningar med IT-baserade hjälpmedel för funktionshindrade personer*. Rapport 2000:2. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Mlekov, K. & Widell, G. (2003) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Studentlitteratur: Lund.

- Mulinari, P. (2007) *Maktens fantasier och servicearbetets praktik- arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping Studies in Arts and Science • No 414 Linköpings universitet, Institutionen för Tema. LiU tryck, Linköping.
- Mulinari, P. (2006) Den andra arbetskraften. Exotisering och rasism på arbetsplatsen, i de los Reyes, P. (Red.) *Arbetslivets (o)synliga murar*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:59. Fritzes: Stockholm.
- Müssener, U., Svensson, T., Söderberg, E. & Alexanderson, K. (2008) Encouraging encounters: sick listed persons experiences of interaction with rehabilitation professionals. *Social Work in Health Care*, 46(2), 71-85.
- Mustola, K. & Vanhala, A. (2004) Outline results of a questionnaire targeted at sexual minorities. I: J. Lehtonen & K. Mustola (Red.). *Straight people don't tell, do they ...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsingfors: Ministry of Labor.
- Månsson, J. & Ekberg, J. (2000) *Second-Generation Immigrants in the Swedish Labour Market*. Växjö: Växjö University, School of Management and Economics Working Paper Series 2000/4.
- Nahnfeldt, C. (2010) Balansmodellen – Systematisk kvalitetsutveckling till stöd för balansering av arbetsliv och övrigt liv. Karlstad University Studies 2010:36. Karlstad Universitet.
- Nergaard, A. (2002) Arbetsmarknadens mönster: om rasifierad segmentering, i Lindberg, I. & Dahlstedt, M. (Red.) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*. Agora: Stockholm.
- Neergaard, A. (2004) *Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad: Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?* i THEMES 2004:23. CEUS: Norrköping.
- Neergaard, A. (2006a) Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: Mellan exkluderad och inkluderad underordning, i Gunnarsson, E. et al. (Red.) *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal Förlag: Stockholm.
- Neergaard, A. (2006b) Rekrytering som en institutionell praktik av inkluderad och exkluderad underordning, i Neergaard, A. (Red) *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006:60, Fritzes: Stockholm.
- Nekby, L. och Özcan, G. (2006) *Utbildning och arbetsmarknad – är den svenska utbildningen lika för alla?* Expertbilaga till Rapport integration 2005, Integrationsverket: Norrköping.
- Nilsson, A. (2001) Vad hindrar respektive främjar mångfald? En studie av management satsningar i en liten och en stor organisation” i Westin, C. (Red), *Mångfald som vision och praktik – utvärdering av sex företag och organisationer*. Integrationsverkets rapportserie 2001: 05. Integrationsverket: Norrköping.
- Nilsson, A. (2007) *Innovativ eller konservativ excellens?* Forskningsrapport om jämställdhets- & mångfaldsarbetet på Karolinska Institutet. Stockholms universitet, CEIFO, Stockholm.

- Nilsson, A. (2006) *Gränsvakter: Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner*. Doktorsavhandling, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusstudier. Stockholms universitet.
- Nolén, K. (2005) *Ett arbetsliv för människor med funktionshinder? – En litteraturöversikt*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Nordgren, C. (2008) *The Art of Living with a Traumatic Spinal Cord Injury in its Relation to Resources and Norms in Swedish Society*. Certec, Department of Design Sciences, Lund University.
- Norrbom, C. & Olsson, A. (2010) Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering. Rapport 2010:3. Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Numhauser-Henning, A. (2009) Funktionshindrades rätt till arbete - ett område under snabb förändring, i SOU 2009:93: *Inkluderande arbetsliv*. En skrift från Arbetsmiljöpoltiska Kunskapsrådet. Fritzes: Stockholm.
- Numhauser-Henning, A. (2010) Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor, i Ahlberg, K. *Vänbok till Ronnie Eklund*. Iustus förlag AB.
- Näringsdepartementet (2000) *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet* (Ds 2000:69), Fritzes: Stockholm.
- Omanovic, V. (2006) *A Production of Diversity: Appearances, Ideas, Interests, Actions, Contradictions and Praxis*. Doktorsavhandling. BAS Publishing, Göteborg.
- Peterson, H. (2000) "Grabbiga tjejer" och "tjejiga jobb": en fallstudie av könsintegrering och könssegregering på en industriarbetsplats. Arbetslivsrapport 2000:2. Arbetslivsinstitutet.
- Peterson, H. (2010) The Gendered Construction of Technical Self-Confidence: Women's Negotiated Positions in Male-Dominated, Technical Work Settings. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2 (1): 66-88.
- Pettersson, L. (2004) *Genus i och som organisation. Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Santérus: Stockholm.
- Phillips, A. (2006) "Really" equal: opportunities and autonomy. *Journal of political philosophy*. 14 (1). S. 18-32.
- Pincus, I. (2002) *The Politics of Gender Equality policy. Implementation and Non-Implementation in three Swedish Municipalities*. Örebro Studies in Political Science 5. Örebro universitet.
- Pingel, B. (2001) Kvinnors karriär – hinder och möjligheter, i Gonäs, L. Lindgren, G. Bildt, C. (red) *Könssegregering i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet. Ekblad & Co Tryckeri: Västervik.
- Piippola, S. (2006) *LIVA-projektet: En utvärdering av jämställdhets- och etnicitetsarbete inom SIF*. Forskningsrapport 2006:05. Institutionen för arbetsvetenskap. Avdelningen för industriell produktionsmiljö. Luleå tekniska universitet.

- Plantenga, J., Remery, C. & Rubery, J. (2007) Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries. Europeiska kommissionen, Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer.
- Pollack, M. A. & Hafner-Burton, E. (2000) Mainstreaming gender in the European Union, *Journal of European Public policy*, 2000: 7:3, s 432–456.
- Prasad, P., Pringle, J., & Konrad, A. (2006) Examining the Contours of Workplace Diversity: Concepts, Contexts and Challenges, i Konrad, A. Prasad P. & Pringle, J. (Red.) *Handbook of Workplace Diversity*, s. 1–22. Sage: London.
- Reimers, E. (2007) Always somewhere else – heteronormativity in Swedish teacher training, i Martinsson, L et al. *Norms at work – challenging homophobia and heteronormativity*, s. 54-69, TRACE – The Transnational Cooperation for Equality.
- Riksrevisionsverket: *Jämställdhet – hur styr regeringen?* (RiR 2000:17).
- Riksrevisionen: Utanförskap på arbetsmarknaden - Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga (RiR 2007:24).
- Robertsson, H. (2003) *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Arbetsliv i omvandling 2003:13. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Robertsson, H. & Tovatt, C. (2007) *Lögnernas förbannelse eller att mota Olle i grind – Strategier hos homo- och bisexuella för att hantera diskriminering*. HomO (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning): Stockholm.
- Rooth, D.-O. (2002), Adopted children in the labour market – discrimination or unobserved characteristics?, *International Migration Quarterly Review*, 40, 71-98.
- Rooth, D.-O. och Åslund, O. (2004), *11 september och etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden*. Rapport 2004:14. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Rooth, D.-O. (2010) Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics* 17 (2010) 523–534.
- Rooth, D.-O. & Ekberg, J. (2003) Unemployment and earnings for second generation immigrants. Ethnic background and parent composition, *Journal of Population Economics*, 16(4): 787–815.
- Rosenberg, T. (2002) *Queerfeministisk agenda*. Atlas: Stockholm.
- Rosenberg, K. & Iwarsson, M. *Det är politiskt korrekt att arbeta med jämställdhet*. Arbetsrapport 2007:4. Arbetslivsinstitutet.
- Rosenberg, K. (2006) Kan en konsult vara en arbetsvärderingsresurs, i Göranson U. & Sundin E. (Red.) (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8.
- Roth, N., Nykvist, K. & Boström, G. (2006) *Hälsa på lika villkor? Hälsa och livsvillkor bland hbt-personer*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Roth, H.-I. (2001) *Den särskiljande politiken. En analys av debatten om positiv särbehandling i USA*. Doktorsavhandling, Department of Theology, Lund University.
- Rubery, J. (2005) Reflections on gender mainstreaming: an example of feminist economics in action?, *Feminist Economics*, 11: 3, 1 – 26.

- Rubery, J., Grimshaw, D. & Smith M. (2000) *Gender Equality and the European Employment Strategy: An Evaluation of the NAPs for Employment 2000*. Manchester, European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit/DG Employment.
- Rubery, J., Grimshaw, D. & Figueiredo, H. (2001) *Gender Equality and the European Employment Strategy: An Evaluation of the National Action Plans for Employment, 2001*. Manchester: European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit/DG Employment.
- Rubery, J., Grimshaw, D. & Figueiredo, H, Fagan, C. & Grimshaw, D. (2003) *Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process*. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit/ DG Employment.
- Rundqvist, M. (Red.) (2004) *Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald*, Integrationsverkets rapportserie 2004:4: Norrköping.
- Rydberg, E. (2010) *Deaf people and the labour market in Sweden: Education - Employment – Economy*. Doktorsavhandling. Hälsoakademin: Institutet för handikappvetenskap. Örebro universitet.
- Rydgren, J. (2004) Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30: 4, 697-716.
- Räthzel, N. (2006) Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig, i Anders Neergaard red. *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60 Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Fritzes: Stockholm.
- Röndahl, G., Innala, S. & Carlsson, M.(2004) Nurses' attitudes towards lesbians and gay men. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 386-392.
- Röndahl, Gerd , Innala, Sune and Carlsson, Marianne (2007) To Hide or Not to Hide, That Is the Question!, *Journal of Homosexuality*, 52: 3, 211 – 233
- Röndahl, G. (2005) *Heteronormativity in Nursing Context*. Uppsala universitet: Uppsala.
- Rönblom, M. (2005) Letting Women in? Gender mainstreaming in Regional policies, i *Nordic Journal of Women's studies*, 2005, vol 13, nr 3, s. 164-174.
- Rönblom, M. (2002) *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*. Doktorsavhandling. Umeå Universitet: Umeå.
- Rönnerman, K. (2004) *Aktionsforskning i praktiken - erfarenheter och reflektioner*, Studentlitteratur: Lund.
- Rönnqvist, S. (2006) *I mångfaldens spår. Om mångfaldsidéns spridning och genomslag i Amerika och Malmö*. Licentiatavhandling, Malmö högskola. Malmö.
- Rönnqvist, S. (2008) *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*. Doktorsavhandling, Malmö Högskola. Holmbergs: Malmö.
- Røvik, K-A. (2000) *Moderna organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Liber: Malmö.

- Sahlin Andersson, K. (2006) Project Management as boundary work – dilemmas of defining and delimiting, i Sahlin Andersson, K. & Söderholm, A. (Red.) *Beyond Project Management – New perspectives on the temporary – permanent dilemma*. Liber: Malmö.
- Sainsbury, D. & Bergqvist, C. (2009) The Promise and Pitfalls of Gender Mainstreaming, *International Feminist Journal of Politics*, 11: 2, 216-234.
- Sakkas, N. & Pérez, J. (2006) Elaborating metrics for the accessibility of buildings. *Computers, Environment and Urban Systems*, 30(5), s. 661-685.
- Sand, J. (2009) *Att styra jämställt Kartläggning av regleringen av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007–2009*. Rapport 2009/1. Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Sandberg, M. (2006) *Hälften kvinnor och hälften män: En utvärdering av Evonet Kompetensprojekt under åren 2003-2005*. Forskningsrapport 2006:02. Institutionen för arbetsvetenskap. Avdelningen för industriell produktionsmiljö. Luleå tekniska universitet.
- Schröder, L. (2009) *Samma villkor för alla akademiker – samma villkor på svensk arbetsmarknad för akademiker, oavsett var de är födda?* TCO: Stockholm.
- Schölin, T. (2007) *Etnisk mångfald som organisationsidé. Chefs- och personalpraktiker i äldreomsorgen*. Doktorsavhandling, Faculty of Health and Society, Malmö University and IMER, Malmö University.
- Snellman, F. (2008) *Ålderismens nivåer: En analytisk ram*. Konferensbidrag: Ageing, dignity and diversity, 19th Nordic Congress of Gerontology. Nordisk Gerontologisk Forening. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för socialt arbete. Umeå universitet.
- SOU 2003:91: Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning. Slutbetänkande från SENIOR 2005. Fritzes: Stockholm.
- Spjellkavik, Ø. Froyland, K. & Evans, M. (2004) *Supported Employment in Norway – a National Mainstream Programme*. Work research Institute: Oslo.
- Spjellkavik, Ø. (2011) *Supported Employment i Norden*. Work research Institute 3/2011: Oslo.
- Statskontoret: *En effektivare jämställdhetspolitik*, Rapport 2005:1.
- Statskontoret: *Myndigheters arbete med mångfald, antidiskriminering och mänskliga rättigheter. Slutrapport: Utvärdering av ett regionalt mångfaldsprojekt och ett antal länsstyrelser arbete med handlingsplan för mänskliga rättigheter*. Rapport 2008:15.
- Statskontoret: *Handlingsplaner och strategier mot diskriminering: Ett verktyg för att stärka myndigheters arbete mot diskriminering?*, Rapport 2009:4.
- Stenman, M. (2006) *Gender Mainstreaming in Sweden's Government Administration. Implementation of Gender Mainstreaming at Governmental level in the EU Member States Sweden*.
- Stensöta Olofsdotter, H. (2009) *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet Hur långt har myndigheterna nått? Vad beror det på? Hur kan arbetet*

utvecklas vidare? Rapport 2009/2. Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Stensöta Olofsdotter, H. (2010) *Processer i arbetet med jämställdhetsintegrering. Ett samtal med tio myndigheter*. Rapport 2010/2. Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Sterner G. & Biller H. (2007) *Gender mainstreaming in the EU member states Progress, obstacles and experiences at Governmental level*. Regeringskansliet.

Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegrering, SOU 2007:15, Metodbok från JämStöd, Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten; Fritzes: Stockholm.

Sundin, E. (2002) Rationalitet som norm och hyckleri som praktik: reflektioner kring betydelsen av organisationers genusordningar. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1, s. 21-36

Svensson, T., Karlsson, A., Alexanderson, K. & Nordqvist, C. (2003) Shame-inducing encounters. Negative emotional aspects of sickness absentees' interactions with rehabilitation professionals. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 13(3), 183-195.

Svensson et al. (Red.) (2002) *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetsliv i omvandling 2002:7. Arbetslivsinstitutet.

Svensson L., Aronsson, G., Randle, H., Eklund, J. (2007) *Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Gleerups utbildning: Malmö.

Söderberg, Maria & Sölvesdotter, Maj (2007) *Arbets- och livsvillkor för kvinnor och män med funktionshinder*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.

Sörensdotter, R. (2005) *Män som medel för jämställd omsorg? En utvärdering av projektet "Män i vården" i Hedemora kommun*. Arbetsrapport från Dalarnas forskningsråd. Dalarnas forskningsråd.

Sörensdotter, R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling: Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Doktorsavhandling, Socialantropologiska institutionen, Stockholms Universitet, Stockholm.

Taghizadeh Larsson, A. (2009) *Att åldras med funktionshinder: Betydelser av socialt och kronologiskt åldrande för människor som under lång tid levt med fysiska funktionsnedsättningar*. Linköping Studies in Arts and Science No. 470, Linköpings Universitet, Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier, NISAL (National Institute for the Study of Ageing and Later Life) Norrköping.

Tatli, A., and Özbilgin, M. (2009) Understanding Diversity Managers' Role in Organizational Change: Towards a Conceptual Framework. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26: 244-258.

Teigen, M. (2002) The suitable few. Managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy. *Scandinavian Journal of Management*, vol. 18, nr 2, s. 197-215.

Thanem, T. (2008) Embodying disability in diversity management research, *Equal Opportunities International*, Vol. 27 Iss: 7, pp.581 – 595.

Thorsen, K. (2003) *Å falle mellom alle stoler? – Om aldring blant funksjonshemmede mennesker*. Nordisk Sosialt Arbeid, 1, s.46-55.

- Tielman, S. (2003) *Handikappning och normalisering. Om integration och marginalisering av anställda med funktionshinder*. Centrum för Handikappforskning 2003:2. Uppsala: Centrum för Handikappforskning, Uppsala universitet.
- Tielman, S. (2002) Det normalas föränderlighet, ur *Arbetsliv och funktionshinder* i Malena Sjöberg (red.). Studentlitteratur: Lund.
- Tienari, J., Söderberg A-M., Holgersson, C. & Vaara, E. (2002) *Big Boys Come Up With Small Stories: Nordic Executives Excusing for Gender Inequality*. Paper presented at the EIASM International Workshop on Crossing Issues of Gender and Management in Organisations, Brussels, Belgium, March 15–16, 2002.
- Tollin, K. (2000) *Det måste finnas män med för att det ska bli jämställt...* Forskningsrapport 2000:4, Statsvetenskapliga institutionen, Umeå Universitet.
- Tornstam, L. (2005) *Åldrandets socialpsykologi*, Norstedts Akademiska Förlag
- Tovatt, C. (2006) "Det fixade nog typ min mamma." Betydelsen av sociala nätverk för ungdomars arbetsmarknadsinträde, i Gunnarsson, E. et al., (Red.) *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal Förlag: Stockholm.
- True, J. & Mintrom, M. (2001) Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming, *International Studies Quarterly*, vol 45, 2001:1, s 27-57.
- Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet: (2010) *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter - ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden*. SOU 2010:7. Fritzes: Stockholm.
- Vadelius, E. (2008) *Huvudräkning eller strukturförändring? Integrering av jämställdhet i utvecklingspartnerskap inom Equal*, Luleå Tekniska Universitet.
- Valve, K. (2004) Vocational and the everyday – lesbian, gay and bisexual employees' experiences in different work communities within church, i Lehtonen, J. & Mustola, K. (Red.) *Straight people don't tell, do they...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsingfors: Ministry of Labor.
- Vanhala, A. (2004) To hide one's true self? Openness and well-being of lesbian, gay and bisexual health care employees, i Lehtonen, J. & Mustola, K. (Red.) *Straight people don't tell, do they...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsingfors: Ministry of Labor.
- Verloo, M. (2001) *Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation* (IWM Working Paper No.5/2001). Vienna: Institut für Wissenschaften vom Menschen.
- Verloo, M. (2005) *Displacement and Empowerment: reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality*, i Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 2005 12(3).
- Vilhelmsson, R. (2002) Ethnic differences in the Swedish youth labor market, i Vilhelmsson, R. *Wages and unemployment of immigrants and natives in Sweden*, avhandlingsserien 56, Institutet för social forskning, Stockholms universitet: Stockholm.
- Wahl, A., Eduards, M., Holgersson, C., Höök P., Linghag, S. & Rönnblom, M. (2008) *Motstånd och fantasi, historien om F*. Studentlitteratur: Lund.

- Walette, M. (2004) *Temporary jobs in Sweden incidence, exit, and on-the-job training*. Department of Economics, Lund University: Lund.
- Wermeling, E. & Nydahl, E. *Från forskningsobjekt till medaktör: Om samarbete mellan forskare och dem forskningen berör*. Handikappförbunden, Örebro Universitet och Högskolan i Halmstad. Kommande.
- Westberg, H. (2001) Könsmärkningsprocessen, i Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C. (Red.) *Könssegregering i arbetslivet*, s. 73-81, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Westberg, H. (2003) *Att integrera och säkra jämställdhetsaspekten i det dagliga arbetet på arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnden i Värmlands län*. Arbetslivsrapport 2003:22, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Westberg, H. (2004) *Med fokus på jämställdhet: En utvärdering av en studiecirkel i jämställdhet vid länsarbetsnämnden i Gävleborgs län*. Arbetslivsrapport 2004:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Westberg, H., Kronvall, L., & Hård, U. (2005) *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster. Kvinnor och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Arbetsliv i omvandling. 2005:8. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Winlund, E. (2006) "Vad är det ena och vad är det andra?" – om organisationsförändring och samhällsutveckling efter ett KOM-projekt, s. 71-94, i Göranson Ulla & Sundin Elisabeth (red) (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8.
- Wistus, S. (2010) Det motsägelsefulla partnerskapet: En studie av utvecklingspartnerskap inom EQUAL-programmet. Doktorsavhandling, Institutionen för beteendevetenskap, Avdelningen för sociologi. Linköpings universitet.
- Wittbom, E. (2009) *Att spränga normer - om målstyrningprocesser för jämställdhetsintegrering*. Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet. Stockholm.
- Wood, P. (2003) *Diversity – The Invention of a Concept*. Encounter Books: San Francisco.
- Woodward, A. (2003) European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy. *Review of Policy Research* 20 (1): 65–88.
- Wooten, L. & James, E. (2004) When Firms Fail to Learn: The Perpetuation of Discrimination in the Workplace. *Journal of Management Inquiry* March 2004 vol. 13 no. 1 23-33.
- Ytterberg, H. (2010) *Bortom fagert tal - om bristande tillgänglighet som diskriminering*. Arbetsmarknadsdepartementet, Departementsserien (Ds) Ds 2010:20. Fritzes förlag: Stockholm.
- Zanoni, P & Janssens, M. (2003) Deconstructing Difference: The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses, *Organization Studies* 25(1): 55–74.
- Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2007) *Do anonymous job application procedures level the playing field?* Working Paper 2007:31. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.

Åström, G. (1998) *Kommuner med känsla för jämställdhet i Genus i praktiken - på hans eller hennes villkor?* Stockholm.

Åström, G. (2007) *Det är alltid rätt tid och rätt plats att börja jämtegrera.* Länsstyrelsens rapportserie 19/2007. GTC Print AB: Luleå.

Åteg M, Nygren O, Andersson I-M, Laring J, Neely G, Rosén G. (2006) Metoder och verktyg för motivation till och integration av arbetsmiljöarbete. Arbetslivsrapport 2006:25. Arbetslivsinstitutet.

Özbilgin, M. (2002) The way forward for equal opportunities by sex in employment in Turkey and Britain, *International Management*, 7, 1: 55-67.

### **Intervju:**

Telefonintervju (2011-03-29): Leinonen, Minna, forskare vid Tammerfors universitet. Forskningsprojekt: Equality Promoting Surplus Value (tasa-arvosta lisäarvoa).

### **Hemsidor:**

Tema Likabehandling: [www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se).

The National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR): [www.nidmar.ca](http://www.nidmar.ca)

# BILAGA 1. KONTAKTPERSONER

Följande personer har kontaktats, antingen via e-post eller telefon. Samtal har berört de områden inom vilka kontaktpersonerna arbetar och har haft informell karaktär där tips på forskning har efterfrågats samt samtal hållits om existerande forskning.

- Agneta Hansson, forskare vid Högskolan i Halmstad (e-post).
- Anna Isaksson, forskare vid Högskolan i Halmstad (telefon och e-post).
- Anne-Charlott Callerstig, doktorand, Tema Genus vid Linköpings universitet (telefon och e-post).
- Anne Sjöberg, HSO (telefon och e-post).
- Arja Lehto, Diskrimineringsombudsmannen (telefon och e-post).
- Berth Danermark, Professor vid Örebro universitet (telefon).
- Eva Amundsdotter, forskare vid Luleå tekniska högskola (telefon).
- Eva Reimers, Professor vid Linköpings universitet (telefon).
- Fredrik Snellman, forskare vid Umeå universitet (telefon och e-post).
- Gunnel Forsberg, Professor vid Stockholms universitet (telefon).
- Katja Uosukainen, forskare vid Tammerfors universitet (Finland) (telefon).
- Kicki Stridh, Brohuset FoU (e-post).
- Liselotte Jakobsen, forskare vid Karlstad universitet (telefon).
- Minna Leinonen, forskare vid Tammerfors universitet (Finland) (e-post och telefon).
- Mustafa Özbilgin, Professor of Organisational Behaviour vid Brunel University (e-post).
- Peter Christenssen, Diskrimineringsombudsmannen (telefon).
- Ragnar Andersson, doktorand Tema Kultur och samhälle och REMESO vid Linköpings universitet (telefon och e-post).
- Sofia Rönnqvist, forskare vid Malmö högskola (telefon).
- Stig Larsson, Professor vid Centrum för handikapp- och rehabiliteringsforskning (HAREC), Lunds universitet, samt koordinator för Svenskt nätverk för arbetslivsforskning och funktionshinder (SNOFA) (telefon).
- Ulf Mellström, Professor vid Linköpings universitet (telefon).
- Viktorija Kalonaityte, lektor vid Linnéuniversitetet (telefon och e-post).

- Viktor Vesterberg, doktorand, Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA) vid Linköpings universitet (telefon och e-post).
- Øystein Spjelkavik, Seniorforsker vid Arbeidsforskningsinstituttet (Norge) (e-post).





EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper. Temagruppen drivs i projektform av Arbetsmiljöforum och finansieras av Socialfonden.

