

VI FÖRÄNDRAR ARBETSMARKNADEN

Diskriminering i arbetslivet

Var den finns – och hur vi vet



Förord

Det här materialet vill synliggöra vilken kunskap som finns om förekomsten om diskriminering i arbetslivet och vilket stöd som finns i forskningen för att synliggöra att så sker. Rapporten belyser också vilka typer av data som finns och som synliggör vilka grupper som missgynnas i arbetslivet. Detta är centralt för ESF-rådet och genomförandet av Socialfonden och möjligheten att synliggöra målgrupperna i samhället och arbetslivet som är mest sårbara. Det är viktigt att de som har en funktionsnedsättning, låg grad av utbildning, som är utomeuropeiskt födda samt är 55 år eller äldre och som har hamnat i arbetslöshet kan följas. Materialet innehåller även resonemang om arbetet som krävs för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Underlaget har tagits fram av ESI-support och en expertgrupp har bidragit i arbetsprocessen. Tack till Johanna Kumlin, Maria Cheung och Paul Lappalainen.

Normer och föreställningar är ofta både starka och omedvetna. Det krävs både mod och medvetenhet för att bryta. Vi försöker visa både med teori och praktiska exempel förtjänsterna av ett strukturerat och genomtänkt arbete på detta område.

oktober 2017

Lars Löw
generaldirektör
Svenska ESF-rådet

Innehåll

Förord	2
1 Inledning	4
2 Diskriminering tar sig många uttryck	4
3 Vem utsätts för diskriminering i arbetslivet?	4
3.1 Att bryta mot normer ger konsekvenser	4
3.2 Svårt att se flera grunder samtidigt	5
4 Det här vet vi – några slutsatser	5
4.1 Diskriminering i många former	5
4.2 Sex konkreta exempel	5
4.2.1 Etniska och religiösa minoriteter diskrimineras i arbetslivet	6
4.2.2 Såväl yngre som äldre möter åldersdiskriminering i arbetslivet	8
4.2.3 Hbtq-personer diskrimineras vid rekrytering och upplever dålig arbetsmiljö	9
4.2.4 Personer med funktionsnedsättning diskrimineras och möter negativa attityder	11
4.2.5 Kvinnor diskrimineras i arbetslivet och har sämre löneutveckling än män	12
4.2.6 Personer med psykisk ohälsa diskrimineras och utsätts för dåligt bemötande	14
5 Data som speglar diskriminering	15
5.1 Begränsningar i registerdata och offentlig statistik	15
5.2 Områden där ojämlikhet kan synliggöras	15
5.3 Flera typer av data bygger bilden	16
6 Konsekvenser av diskriminering	17
6.1 Konsekvenser för samhällsutveckling, tillväxt och välfärd	17
Konsekvenser för företag och organisationer	17
6.2 Konsekvenser för individen	18
7 Vägen framåt	19
8 Referenser	20

1 Inledning

Arbetsmarknaden och samhället ska erbjuda lika rättigheter och möjligheter för alla. Det är en viktig utgångspunkt – inte minst i Socialfonden. Men diskriminering förekommer och är utbredd.

Den svenska diskrimineringslagen, som grundas på flera EU-direktiv, förbjuder uttryckligen diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering är ett stort och allvarligt samhällsproblem ur ett rättighetsperspektiv. Den är också ett hinder för samhällsutveckling och tillväxt, eftersom kompetens och resurser inte tas tillvara. Diskriminering måste synliggöras, uppmärksammas och belysas utifrån olika perspektiv och utgångspunkter, med argument som baseras på kunskap. Sådan kunskap är en viktig pusselbit för att förstå hur diskriminering kan motverkas och hur lika rättigheter och möjligheter kan främjas.

I den här skriften ges några exempel på hur diskriminering i arbetslivet kan se ut och vilka fakta som slutsatserna baseras på. Här förs också ett resonemang om strategiska utgångspunkter i arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

För alla ESF-finansierade projekt, som på olika sätt arbetar med att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, behövs inte bara vetskap om var och hur diskriminering förekommer. Det behövs också stöd i det praktiska och förebyggande arbetet. Sådant stöd återfinns inte i den här skriften, utan i andra material från ESF-rådet, såsom Standard för jämställdhetsintegrering, Standard för tillgänglighetsintegrering och En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter och Guide för ett sammanhållet arbetssätt.

2 Diskriminering tar sig många uttryck

En förenklad definition av diskriminering, enligt svensk diskrimineringslagstiftning, är enligt Diskrimineringsombudsmannen ”...att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.”

Den här skriften utgår i första hand från lagstiftningens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Missgynnande av föräldralediga är likaså skyddat i lagen. Även andra faktorer, som exempelvis socioekonomisk bakgrund, kan bidra till diskriminering.

Mycket av den diskriminering som sker idag är subtil och resultatet av omedvetna och stereotipa föreställningar om olika personer och grupper utifrån egenskaper som ”den andre” förmodas ha. En person som blivit utsatt för diskriminering kanske därför inte förstår att så är fallet, på samma sätt som att den som diskriminerar kan vara omedveten om det. Ofta är det inte en enda händelse av diskriminering som en person har utsatts för utan en kedja av händelser som var för sig är svår att klassa som diskriminering i lagens bemärkelse.

3 Vem utsätts för diskriminering i arbetslivet?

3.1 Att bryta mot normer ger konsekvenser

För att förstå diskrimineringens bakomliggande orsaker, och vem som riskerar att diskrimineras, måste vi göra kopplingar till normer, makt och privilegier.

Normer i arbetslivet ger konsekvenser på olika sätt. Ur ett arbetsmiljöperspektiv kan den som "avviker" från vad som (ofta omedvetet) uppfattas som norm möta ifrågasättande och dåligt bemötande vilket skapar organisatoriska och sociala begränsningar. Det kan även leda till begränsade anpassningsmöjligheter av de fysiska arbetsförutsättningarna på arbetsplatserna. Det kan finnas normer kring vem som passar för ett yrke eller att vara chef, vilket ger upphov till privilegier för dem som tillhör normbilden. Att tillhöra normen vad gäller exempelvis kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder kan innebära att ha privilegier framför andra, vilket leder till ojämlikhet. Ojämlikhet är en form av maktobalans, där vissa personer har större möjligheter att påverka sina liv och samhället än andra.

Diskriminering innebär för många att bli sedd som en "avvikelse från normen" – och därmed bli förbisedd i många situationer. Till exempel vittnar personer med funktionsnedsättning om att inte bli sedd som sin person utan istället ses som sin funktionsnedsättning och med hindren i fokus istället för att hens förmåga och potential lyfts fram.

3.2 Svårt att se flera grunder samtidigt

Ett problem i att synliggöra vem som diskrimineras är att varje diskrimineringsgrund ofta undersöks var för sig. Trots en så kallad sammanhållen lag mot diskriminering är vi till stor del fast i ett stuprörstänkande kring grunderna, i stället för att ha fokus på effekterna av diskriminering och deras samspel med en eller flera grunder. I realiteten påverkas en individs situation ofta av ett missgynnande som har samband med flera diskrimineringsgrunder samtidigt. Ofta behövs många olika parametrar för att se hur olika maktordningar skär in i varandra. Ett sådant intersektionellt perspektiv är nödvändigt för att se hela bilden, men inte alltid möjligt att göra utifrån tillgängliga data.

4 Det här vet vi – några slutsatser

4.1 Diskriminering i många former

Diskriminering förekommer och tar sig många former. Det kan – bland mycket annat – handla om att bli bortvald på osaklig grund i rekryteringsprocesser, att ha ojämlika anställningsvillkor, bristfällig arbetsmiljö, avsaknad av möjligheter till kompetensutveckling och förnekade förmåner. Det kan handla om fördomar och rasism på arbetsplatsen, utestängning från arbetslivet eller inläsning i okvalificerade och lågbetalda arbeten.

Det finns strukturella oförklarade löneskillnader mellan könen, och fler kvinnor än män arbetar deltid, vilket påverkar kvinnors ekonomi negativt.

Att det sker diskriminering i samband med rekryteringsprocesser är förhållandevis välbeforskat. Undersökningar visar att människor i olika grad upplever diskriminering vid rekrytering och lönesättning med koppling till diskrimineringsgrunderna. Det är exempelvis vanligare att utrikes födda upplever sig förbisedda vid befordran eller att de på osaklig grund inte fått en tjänst. Personer med nedsatt arbetsförmåga upplever i större utsträckning än befolkningen i övrigt att de blivit avskedade på osaklig grund eller utsatts för kränkande behandling. Homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt-personer) rapporterar också upplevelse av kränkande behandling i högre grad än heterosexuella – kvinnor oftare än män.

4.2 Sex konkreta exempel

Genom sammanvägning av flera olika källor kan slutsatser dras om var diskriminering förekommer och vem som utsätts. Följande sex exempel illustrerar, baserat på tillgänglig data, hur diskriminering

tar sig uttryck. Beskrivningarna ska ses som illustrerande exempel och har inte valts i avsikt att lyftas fram som mer representativa än andra fall av diskriminering.

4.2.1 Etniska och religiösa minoriteter diskrimineras i arbetslivet

Slutsats: Etniska och religiösa minoriteter diskrimineras vid rekrytering och på arbetsplatsen. Födelseregion, religion och namn har betydelse för hur stor risken är att mötas av negativa föreställningar och diskriminering. Både kvinnor och män utsätts, men ibland på olika sätt.

Anmälda diskrimineringsfall visar samband mellan religion och diskriminering. En studie av anmälda diskrimineringsfall till Diskrimineringsombudsmannen som rör muslimer och förmodade muslimer visar ett samband mellan uppfattning om religiös tillhörighet och diskriminering och det finns tydliga samband mellan diskriminering på grund av religion och etnisk tillhörighet.

Diskriminering sker i form av till exempel misstänkliggörande, nekad resurser, nekad tillträde, nekad service samt möjlighet till arbete.

*...Eftersom tjänsten som internationell sekreterare med EU-inriktning handlar om att vara representativ för [fackförbund], ville de inte ha en person som inte heter Svensson eller Karlsson i efternamn. Det finns inga andra skäl till det. Jag tror inte, utan jag vet att jag blev diskriminerad.
(Rapporten "Kedjor av händelser", DO 2016)*

Fältstudier om rekrytering visar diskriminering kopplat till arabisk klingande namn. Flera svenska fältexperiment samt internationella studier påvisar diskriminering vid rekrytering för personer med arabisk klingande namn. Studierna ger även indikation på att det rör sig om avsiktlig diskriminering, det vill säga att arbetsgivare föredrar att anställa personer med en viss egenskap eller bakgrund, eftersom de har negativa föreställningar om vissa andra grupper/kategorier. Detta leder till negativ särbehandling.

En studie pekar på att det huvudsakligen är namnet som gör att arbetsgivare i lägre utsträckning kallar personer med arabisk klingande namn på intervju vid likvärdig kompetens. Detta gjorde de genom att testa om det spelade roll om personen hade fått sin utbildning i Sverige eller utomlands. Det spelade viss roll, men namnet förklarade 77 procent av skillnaden i positiva svar. En annan undersökte om förväntade svenskkunskaper och behov av flytande svenska i arbetet var förklaring. Studien såg inget sådant samband.

Intervjustudie visar negativa föreställningar om islam och muslimer. En intervjustudie pekar på problemet med negativa föreställningar om islam och muslimer och kopplingen till utrikes föddas utsatthet för diskriminering och trakasserier. Frågorna i studien handlar bland annat om hur den enskilda individen upplever diskriminering, vilka konsekvenser den upplevda diskrimineringen får för individen.

Det finns ett lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund. I en SACO-rapport konstateras att "när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller ett stort antal individ- och arbetsrelaterade faktorer kvarstår ett oförklarat lönegap, det vill säga ett lönegap som inte går att förklara med tillgängliga faktorer, på cirka 8 procent i privat sektor".

Registerdata och studier visar högre arbetslöshet bland utrikes födda än inrikes födda. Det finns flera studier som fastställer löneskillnader mellan utrikes och inrikes födda. Med hjälp av registerdata från Statistiska Centralbyrån kan vi konstatera att utrikes födda i högre utsträckning än inrikes födda är arbetslösa och har lägre sysselsättning. Det finns sannolikt flera bakomliggande

faktorer till detta, men sammanvägt med andra studier som diskuterats ovan kan vi konstatera att diskriminering är en viktig faktor. Andra faktorer kan vara att det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden, att utrikes födda saknar nätverk på arbetsmarknaden eller att arbetsgivare har svårt att tolka och förstå utländska meriter. Krav på kunskaper i svenska språket kan utgöra ett hinder för utrikes födda, men som vi har sett i fältstudier är de krav som ställs inte alltid rättmätiga.

Dessutom är främlingsfientlighet i majoritet bland hatbrotten. Noteras bör att islamofobiska och främlingsfientliga hatbrott har ökat och att denna typ av brott sker i högre utsträckning på arbetsplatser än andra brott. Brottsförebyggande rådets återkommande rapport "Hatbrott" visar att främlingsfientliga och rasistiska hatbrott är i stor majoritet bland anmälda brott och upplevd utsatthet. Hatbrott är, liksom diskriminering, ett uttryck för att människor värderas olika.

Källor

- Brottsförebyggande Rådet. 2016. Hatbrott 2015; 2015. Hatbrott 2014; 2009. Hatbrott 2008
- Diskrimineringsombudsmannen. 2016. Kedjor av händelser
- Diskrimineringsombudsmannen. 2014. Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer
- Diskrimineringsombudsmannen. 2010. Upplevelser av diskriminering
- Ahmed, Ali M.; Ekberg, Jan. 2009. Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden. Socialvetenskaplig tidskrift nr. 2 2009.
- Bursell, Moa. 2007. What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Working Paper 2007:7 Stockholm University
- Carlsson, Magnus. 2008. Is it your foreign name or qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring. Working paper. Växjö universitet.
- Carlsson, Magnus; Rooth, Dan-Olof. 2006. Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data" Discussion Paper No. 2281. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- Rooth, Dan-Olof. 2007. Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence. Discussion Paper No. 2764. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- Rich, Judith 2014. What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- SCB. 2016. Arbetskraftsundersökningen (AKU)
- Edström, Josefin; Pokarzhevskaya, Galina. 2017. Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund: En analys av Sacoförbundens medlemmar
- le Grand, Carl; Szulkin, Ryszard. 2002. "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", Labour, vol. 16: 37-64
- le Grand, Carl; Szulkin, Ryszard; Ekberg, Jan. 2004. "Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda?" *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning?* SOU 2004:21

4.2.2 Såväl yngre som äldre möter åldersdiskriminering i arbetslivet

Slutsats: Äldre personer väljs bort vid rekrytering och yngre personer upplever kränkningar och dåligt bemötande. Från 40 års ålder minskar sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare vid rekrytering. Sannolikheten att bli kontaktad faller snabbare för kvinnor än för män. Vad gäller yngre personer, upplever sig unga kvinnor särskilt ifrågasatta, kopplat både till ålder och kön, i samband med jobbsökande.

Äldre upplever diskriminering kopplat till arbetslivet i större utsträckning än yngre. Äldre upplever i större utsträckning än yngre diskriminering kopplat till arbetslivet. Det kan handla om att svårigheter att få ett nytt arbete och mindre möjligheter till utveckling i arbetet. Bland intervjuade i en rapport från DO menar många av de intervjuade att personer ger upp sitt arbetssökande efter 60 års ålder, eftersom arbetsgivare inte vill anställa äldre, ens under en kort period. Äldre män upplever i högre utsträckning än kvinnor att de utsätts för åldersdiskriminering.

Arbetsgivare väljer bort sökande som passerat 40. Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern och den faller snabbare med åldern för kvinnor än för män, konstateras i en fältstudie. Här framkommer också att kvinnor har en högre svarsfrekvens i kvinnodominerade yrken och företag samt i de fall då rekryteraren är en kvinna. "Detta kan bidra till att bevara könsuppdelningen på arbetsmarknaden", skriver författarna.

Vissa grupper av unga är mer utsatta än andra. I en rapport beskrivs att vissa (delvis överlappande) grupper av unga har väsentligt sämre arbetsmarknadsutfall än andra unga. Det gäller unga med funktionsnedsättningar, unga med utländsk bakgrund och unga utan fullständiga gymnasiebetyg. För unga med funktionsnedsättning är utfallen inte bara svaga, utan ser också ut att försämrats över tid.

Yngre upplever kränkningar och dåligt bemötande. I samma DO-rapport konstateras att yngre i högre utsträckning än äldre upplever kränkningar och dåligt bemötande, särskilt i samverkan med andra diskrimineringsgrunder. Yngres erfarenheter av diskriminering är inte i lika hög utsträckning som äldres förknippade med arbetslivet. Dock upplever särskilt yngre kvinnor sig ifrågasatta kopplat till både kön och ålder i samband med jobbsökande.

*Jag tror att det är för att jag både är ung och kvinna, därför sällar de bort mig.
(Rapporten "Upplevelser av diskriminering", DO 2010).*

Åldersdiskriminering samverkar med andra diskrimineringsgrunder. En annan studie av DO pekar på sambandet mellan ålder och utsatthet för sexuella trakasserier, där yngre blir utsatta i högre utsträckning. Som exempel kan nämnas två fall av sexuella trakasserier som har behandlats i Arbetsdomstolen som båda gällt yngre kvinnor som blivit utsatta av äldre män i maktposition på arbetsplatsen. Det finns ytterligare exempel på hur andra diskrimineringsgrunder och ung ålder samverkar och ökar utsattheten för dåligt bemötande och kränkningar. Det är exempelvis betydligt vanligare att unga homo- och bisexuella har upplevt dåligt bemötande jämfört med äldre homo- och bisexuella. Liksom bland samtliga unga är det allra vanligast bland unga homo- och bisexuella kvinnor att ha blivit utsatta för kränkande bemötande. Även bland transpersoner, där en mycket stor andel, över hälften, har blivit utsatt för kränkande behandling är det fler unga jämfört med äldre som har blivit utsatta.

Diskriminering på grund av ålder kopplas till stereotypa föreställningar om åldersspecifika egenskaper, såsom att äldre uppfattas som mindre flexibla och mindre effektiva än yngre. Äldre uppfattas också som personer som snart kommer att lämna arbetsmarknaden, trots att det kan vara många år kvar till pension och att yngre ålder inte är en garanti för att personen väljer att arbeta hos

den aktuella arbetsgivaren under en längre period. Föreställningar om yngre kan istället röra sig om att en ung person uppfattas sakna erfarenhet och kompetens.

Källor

- Carlsson, Magnus; Eriksson, Stefan. 2017. Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment. IFAU. Rapport 2017:8
- Engdahl, Mattias; Forslund, Anders. 2016. En förlorad generation? Om ungas etablering på arbetsmarknaden. IFAU. Rapport 2016:1
- Ahmed, A., Andersson, L. and Hammarstedt, M. (2012). 'Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labor market', Applied Economics Letters, vol. 19, pp. 403-406."
- Diskrimineringsombudsmannen. 2010. Upplevelser av diskriminering
- Diskrimineringsombudsmannen. 2011. Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv
- Diskrimineringsombudsmannen. 2012. Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.
- Diskrimineringsombudsmannen. 2014. Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer
- Arbetsdomstolen; Dom nr 56/16, Mål nr A 32/15; Dom nr 38/16, Mål nr A 57/15
- Folkhälsomyndigheten. 2014. Utveckling av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella.
- Folkhälsomyndigheter. 2015. Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner.
- Rich, Judith. 2014. What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000. Discussion Paper No. 8584. IZA
- Riach, P. and Rich, J. 2010. 'An experimental investigation of age discrimination in hiring in the English labour market', Annales d'Economie et Statistique. vol. 99/100, pp. 169-185.
- Riach, P. and Rich, J. 2007. 'An experimental investigation of age discrimination in hiring in the Spanish labor market', IZA Discussion Paper No. 2654.

4.2.3 Hbtq-personer diskrimineras vid rekrytering och upplever dålig arbetsmiljö

Slutsats: Hbtq-personer (homosexuella, bisexuella samt trans- och queerpersoner) väljs bort vid rekrytering till vissa yrken och könsnormer skapar dålig arbetsmiljö. Normer om kön och förväntad sexualitet skapar förväntningar som bidrar till diskriminering kopplat till sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck i samband med rekrytering och på arbetsplatsen.

Hbtq-personer diskrimineras vid rekrytering. Fältstudier internationellt och i Sverige visar på att diskriminering gentemot homo- och bisexuella personer förekommer i anställningsprocessen, där personer i en samkönad relation eller som har engagerat sig i en förening som arbetar med hbtq-frågor, i flera fall har lägre sannolikhet att bli kallad på intervju. I flera studier, inklusive den svenska studien, finns kopplingar mellan diskriminering och könsfördelning inom branschen och

arbetsplatsen. Homo- eller bisexuella män diskriminerades i rekrytering till mansdominerade yrken medan homo- eller bisexuella kvinnor diskriminerades i rekrytering till kvinnodominerade yrken. En studie i Belgien visade på att heterosexuella kvinnor diskriminerades i rekryteringsprocessen inom en mansdominerad bransch. En fältstudie i USA visade även på att transpersoner¹ diskrimineras i samband med rekrytering. Studien skiljer sig från övriga fältstudier då en mindre kvalificerad cisperson² och en mer kvalificerad transperson sökte tjänsterna. I hälften av observationerna föredrog arbetsgivaren en mindre kvalificerad cisperson framför att anställa en mer kvalificerad transperson.

Diskrimineringen kopplas till könsstereotypa föreställningar eller föreställningar om samband mellan sexuell läggning och könskodade egenskaper, där homo- och bisexuella personer förväntas avvika från egenskaper som heterosexuella kvinnor och män förväntas besitta. Ovan exempel illustrerar hur sexuell läggning kan göra att diskriminering tar sig andra uttryck än förväntat kopplat till kön. I en studie av DO lyfter också flera homo- och bisexuella att diskriminering de utsätts för ofta hänger samman med kön. Där framkommer dock att homo- och bisexuella kvinnor upplevde sig diskriminerade på mansdominerade arbetsplatser och homo- och bisexuella män diskriminerade på kvinnodominerade arbetsplatser. Det finns alltså en tydlig koppling mellan diskrimineringsgrunderna kön och sexuell läggning. Homo- eller bisexuella män uppfattas som feminina och homo- eller bisexuella kvinnor uppfattas som maskulina. Detta leder till att arbetsgivare i lägre utsträckning vill anställa homo- eller bisexuella män i mansdominerade branscher, där manligt kodade egenskaper utgör norm, och omvänt homo- och bisexuella kvinnor inom kvinnodominerade branscher, där kvinnligt kodade egenskaper utgör norm. Parallellt leder könsnormer till diskriminering då homo- och bisexuella arbetar inom branscher där de är i minoritet avseende kön.

Normer på arbetsplatsen påverkar arbetsmiljön och begränsar individen. Medan det upplevs finnas en större öppenhet jämfört med tidigare utgör fördomar och normer fortfarande hinder för hbtq-personer på arbetsmarknaden och samhället i övrigt. Detta kan ske både genom att utsättas för diskriminering i olika former, men kan även göra att hbtq-personer väljer att inte vara öppna med sin sexuella läggning eller könsidentitet eller transexfarenhet för att undvika diskriminering. Det finns dock mycket som tyder på att personer som själva passar in i rådande normer inte är medvetna om hur de tar sig i uttryck på arbetsplatsen. En studie av homo- och bisexuellas arbetsvillkor i Sverige visade ett samband mellan medarbetares sexuella läggning och huruvida de uppfattade att det förekom trakasserier och fördomar på den egna arbetsplatsen. Heterosexuella uppfattade diskriminering på arbetsplatsen i betydligt lägre utsträckning än homo- och bisexuella. En stor andel homo- och bisexuella som ingick i studien valde att inte vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen, något som även andra studier lyft fram. Författarna drar slutsatsen att heterosexuella i högre grad är omedvetna om diskrimineringen samt att diskrimineringen utgör en arbetsmiljörisk.

¹ Ordet transperson är ett paraplybegrepp för personer som på olika sätt bryter mot samhällets normer för kön och könsidentitet.

² En cisperson är en person vars biologiska, juridiska och sociala kön hänger ihop enligt rådande samhällsnorm. En cisperson är, något förenklat, motsatsen till en transperson.

Källor

- Ahmed, Ali; Andersson, Lina; Hammarstedt, Mats. 2013. Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring situation?, Southern Economic Journal, vol. 79 nr. 3.
- Baert, Stojn. 2013. Career lesbians: Getting hired for not having kids?', IZA Discussion Paper No. 7767.
- Office of Human Rights District of Columbia. 2015. Qualified and transgender - A report on results of resume testing for employment discrimination based on gender identity.
- Diskrimineringsombudsmannen. 2010. Upplevelser av diskriminering.
- Bildt, Carina. 2004. Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor. Arbetslivsrapport 2004:16. Arbetslivsinstitutet.
- Bildt, Carina. 2004. Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen. Arbetslivsrapport nr 2004:10.
- Folkhälsomyndigheten. 2014. Utveckling av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella.
- Folkhälsomyndigheten. 2015. Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner.

4.2.4 Personer med funktionsnedsättning diskrimineras och möter negativa attityder

Slutsats: Personer med funktionsnedsättning utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden. Var tredje person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga upplever att de utsätts för diskriminering som har samband med rekrytering eller arbetsförhållanden, främst negativa attityder hos arbetsgivare. Mer än hälften med nedsatt arbetsförmåga som inte är sysselsatta uppger att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera typer av stöd och anpassningar.

Fler personer med funktionsnedsättning skulle kunna arbeta. Bland personer med funktionsnedsättning som har nedsatt arbetsförmåga och som inte är sysselsatta uppger 64 procent att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera typer av stöd/anpassningar. Studier visar på att bristande tillgänglighet är ett stort hinder i såväl vardagen som arbetslivet. Idag utgör bristande tillgänglighet en form av diskriminering.

Personer med funktionsnedsättning arbetar i lägre utsträckning och känner mer oro. Personer med funktionsnedsättning förvärvsarbetar i betydligt lägre utsträckning än övriga befolkningen. De som arbetar är mer oroliga för att förlora arbetet än befolkningen i övrigt och oroar sig för sin ekonomi. En lägre andel kvinnor med funktionsnedsättning arbetar, jämfört med män med funktionsnedsättning.

Personer med funktionsnedsättning rapporterar utsatthet för kränkningar och sämre levnadsvillkor. Att ha blivit utsatt för kränkning är mer vanligt bland personer med funktionsnedsättning än i den övriga befolkningen. Personer med funktionsnedsättning, i alla åldrar, rapporterar sämre livsvillkor än övrig befolkning. Det är vanligare att kvinnor med en funktionsnedsättning utsätts för trakasserier och mobbing av chef eller kollegor jämfört med män med funktionsnedsättning. Könsskillnaden finns även mellan kvinnor och män utan funktionsnedsättning.

Det är vanligare att personer med funktionsnedsättning upplevt diskriminering på arbetsmarknaden än befolkningen som helhet. I en studie av Statistiska centralbyrån framkommer att det är vanligare att personer med nedsatt arbetsförmåga anger att de blivit uppsagda eller avskedade på osakliga grunder än övriga befolkningen. Det är även något vanligare att personer med en funktionsnedsättning nekats anställning på osaklig grund jämfört med befolkningen i övrigt.

Diskriminering har sin grund i normer om funktionalitet, som påverkar organisering av arbete. Personer och medarbetare förväntas ha en viss funktionalitet, funktionsfullkomlighet, som utgör normen. Normen påverkar vad en medarbetare förväntas kunna göra på arbetsplatsen och på vilket sätt en medarbetare förväntas arbeta. Detta medför svårigheter för såväl personer med fysiska, psykiska som neuropsykiatriska funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden och få tillgång till likvärdiga arbetsvillkor.

Källor

- Folkhälsomyndigheten. 2016. Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för "En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011– 2016"
- SCB. 2013. Förutsättningar i arbetslivet. En undersökning om diskriminering på arbetsmarknaden och arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning
- SCB. 2015. Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning
- Diskrimineringsombudsmannen. 2010. Upplevelser av diskriminering
- Diskrimineringsombudsmannen. 2014. Mötas av hinder – en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning
- Diskrimineringsombudsmannen. 2014. Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer
- Myndigheten för delaktighet. 2016. En jämställdhetsanalys av levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter – för personer med funktionsnedsättning
- Engwall, Kristina. 2014. Diskriminering som har samband med funktionshinder. En aktgranskning. FoU Södertörns skriftserie nr. 127/14

4.2.5 Kvinnor diskrimineras i arbetslivet och har sämre löneutveckling än män

Slutsats: Kvinnor missgynnas vid lönesättning. Det finns ett lönegap mellan kvinnor och män. På strukturell nivå är lönen generellt lägre inom de sektorer där flest kvinnor arbetar, men även inom samma yrkesgrupp har kvinnor lägre lön än män. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med uppgifter som inte leder till befordran än vad män gör.

Det är välbeforskat att kvinnor diskrimineras i arbetslivet inom en rad områden och att könsroller missgynnar kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i karriärutveckling. Kvinnor är i minoritet bland chefer inom privat sektor. Bland börsbolag är endast cirka var tjugonde vd och styrelseordförande kvinnor. Inom offentlig sektor, där kvinnliga anställda utgör majoritet, är kvinnliga chefer underrepresenterade i förhållande till andel kvinnor inom sektorn. Kvinnor tar ut betydligt mer föräldrapenning jämfört med män och förändringen mot ett jämnare uttag går långsamt. Detta

missgynnar kvinnors ställning på arbetsmarknaden och inkomstutvecklingen på sikt. Diskriminering på grund av kön tar sig alltså många uttryck. Nedan redovisas några exempel med fokus på löne- och inkomstskillnader.

Statistiken visar att kvinnor har lägre lön än män. Kvinnor har 87 procent av mäns lön när lönerna är uppräknade till heltidslöner 2014, visar statistik från Statistiska Centralbyrån. En förklaring är att den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare. Bland de 30 största yrkena har enbart fyra en jämn (40/60) könsfördelning. Lönen är generellt lägre inom de sektorer där flest kvinnor arbetar, men även inom samma yrkesgrupp har kvinnor generellt lägre lön än män. Inom ett fåtal kvinnodominerade yrkesgrupper har kvinnor lika hög (eller marginellt högre) lön än män. Lönegapet är särskilt tydligt inom medel- till högavlönade yrken. Efter att hänsyn tagits till yrke, sektor, ålder, arbetstid och utbildning har kvinnor 94 procent av mäns lön 2014, vilket innebär ett oförklarat lönegap på 6 procent.

Kvinnor gör arbetsuppgifter som inte leder till befordran. Kvinnor blir i högre utsträckning än män ombedda att göra uppgifter som inte bidrar till befordran visar fältexperiment. Resultaten indikerar att arbetsgivare förväntar sig att kvinnor i högre utsträckning än män ska acceptera den typen av arbetsuppgifter, varför kvinnor oftare tillfrågas. Förväntningarna bidrar till att kvinnor är mer benägna än män att säga ja när det blir ombedda att göra uppgifterna och de lägger därmed mindre tid på uppgifter som leder till befordran.

Kvinnor missgynnas vid lönesättning. Flera forskningsstudier visar att kvinnor missgynnas i lönesättning. En studie visar att manliga chefer föreslår lägre lön till kvinnliga anställda jämfört med manliga anställda. Både kvinnliga och manliga chefer förhandlar ner kvinnliga anställdas lön mer än manliga anställdas. En annan studie visar genom ett experiment att chefers lönesättning riskerar att missgynna kvinnor, jämfört med andra metoder för att sätta lön.

Fler kvinnor än män arbetar ofrivilligt deltid. I statistik från Statistiska Centralbyrån framgår att fler kvinnor än män arbetar deltid. Skillnaden är störst för personer med funktionsnedsättning, där 31 procent av kvinnorna arbetar deltid jämfört med 12 procent av männen. I övriga befolkningen är fördelningen 24 procent deltidsarbetande kvinnor respektive 8 procent deltidsarbetande män. En strukturell ojämlikhet kan utläsas i siffrorna, kopplat till anledningen till deltidsarbetet: mer än dubbelt så många kvinnor som män (200 000 respektive under 100 000 personer) anger att "Lämpligt heltidsarbete saknas" som skäl till deltidsarbetet.

Källor

- SCB.2016. På tal om kvinnor och män – lathund i jämställdhet 2016.
- SCB. 2016. Arbetskraftsundersökningen (AKU).
- Diskrimineringsombudsmannen. 2014. Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer
- Diskrimineringsombudsmannen. 2016. Sakligt motiverad eller koppling till kön?
- Babcock, Linda, Maria P. Recalde, Lise Vesterlund, and Laurie Weingart. 2017. "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability." *American Economic Review* 107 (3): 714–47

- Babcock, Linda; Recalde, Maria P.; Vesterlund, Lise. 2017. Gender Differences in the Allocation of Low-Promotability Tasks: The Role of Backlash. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 2017, 107(5): 131–135
- Heinz, Matthias Normann; Hans-Theo; Rau, Holger A. 2016. How competitiveness may cause a gender wage gap: Experimental evidence. *Social identity and discrimination*, *European Economic Review* November 2016 90:336-349
- Dittrich, Marcus; Knabe, Andreas; Leipold, Kristina. 2014. Gender Differences In Experimental Wage Negotiations. *Economic Inquiry*. 2014, Vol. 52 Issue 2, p862-873
- Angelov, Nikolay; Johansson, Per; Lindahl, Erica. Det envisa könsgapet i inkomster och lön. Hur mycket kan förklaras i skillnader i familjeansvar?. IFAU Rapport 2013:2.

4.2.6 Personer med psykisk ohälsa diskrimineras och utsätts för dåligt bemötande

Slutsats: Personer med psykisk ohälsa³ möter oförståelse som leder till diskriminering. De kallas mer sällan till anställningsintervju samt har svårare att få ett jobb och att behålla det. Psykisk ohälsa innebär också begränsade möjligheter till kompetensutveckling och karriär. Personer med psykisk ohälsa tjänar i snitt mindre än hälften av vad genomsnittsbefolkningen tjänar.

Personer med psykiska funktionsnedsättningar upplever osäkerhet i sin position på arbetsmarknaden. I en intervjustudie uppgav intervjupersonerna att de kände ambivalens inför valet att avslöja sin funktionsnedsättning eller inte för en ny potentiell arbetsgivare. Denna osäkerhet inför vad de skulle kunna vinna eller förlora i en anställningssituation, visar att de upplevde en osäkerhet i sin position på arbetsmarknaden.

Personer som berättar om psykisk ohälsa sägs upp från sin anställning. I en rapport från Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) framkommer att anställda som har arbetat på samma arbetsplats i flera år, och som berättar för sin arbetsgivare att han eller hon har en diagnos, riskerar att kort därefter bli uppsagda, eller pressas till att säga upp sig själva med avgångsvederlag.

Personer med psykisk ohälsa möts av negativa föreställningar, vilket förklarar diskriminering och missgynnande gentemot personer med psykisk ohälsa. Forskning har visat att människor känner sig besvärade av kontakter med personer med psykisk sjukdom. Negativa förväntningar, rädsla och ovilja att bistå en person med psykisk sjukdom förekommer och många uppger att de skulle avstå från att rekommendera en person med psykisk sjukdom till ett arbete. Nästan fyra av tio personer med psykisk ohälsa upplevde i en studie att negativa föreställningar om deras ohälsa påverkade om de kunde få eller behålla ett arbete. Varannan hade erfarenhet av att arbetskamrater hade undvikit dem eller tagit avstånd från dem.

³ Någon klar definition av begreppet psykisk ohälsa finns inte, trots att det används internationellt. Var gränsen går mellan vardagens påfrestningar och ett psykiskt sjukdomstillstånd är ofta flytande. (FORTE 2015). Psykisk ohälsa är ett mycket vidare begrepp än psykisk funktionsnedsättning. Begreppen kan överlappa varandra.

Källor

- Norstedt, Maria. 2016. Att avslöja sina dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet.
- Nationell samverkan för Psykisk ohälsa (NSPH). 2017. Diskriminering i samband med psykisk ohälsa – En kunskapsöversikt.
- CEPI. 2012. Diskriminering av personer med psykisk ohälsa. En intervjuundersökning i Skåne. Lund: Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser.
- CEPI. 2014. Psykisk ohälsa – attityder, kunskap, beteende. Befolkningsundersökningar genomförda under perioden 2009-2014. Lund: Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser.
- Lundberg, Bertil. 2010. Erfarenheter av stigmatisering och diskriminering bland personer med psykisk sjukdom

5 Data som speglar diskriminering

5.1 Begränsningar i registerdata och offentlig statistik

En stor utmaning i att visa förekomsten av diskriminering är, som tidigare nämnts, att diskriminering ofta är subtil, vilket gör den svår att både synliggöra och bevisa ur en rättslig mening. Genom att studera och sammanväga flera olika källor går det att synliggöra att diskriminering förekommer och hur den tar sig uttryck. Det kan handla om både kvantitativa och kvalitativa data, som exempelvis forskningsrapporter, fältexperiment, registerdata, kunskapssammanställningar och studier om upplevd diskriminering. Genom "triangulering" mellan flera olika källor kan vi se återkommande mönster, som utgör grund för att avgöra i vilken grad diskriminering förekommer eller om obalansen beror på andra bakomliggande faktorer.

Det föreligger en problematik kring att sammanställa registerdata om diskriminering med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna. Några exempel är att i Sverige registreras vare sig religion eller sexuell läggning, varför registerdata inte kan användas för dessa grunder. Etnisk tillhörighet registreras inte heller i öppna register. Den enda kopplingen till etnicitet i dessa register utgörs av födelseland, vilket innebär en stor begränsning.

Inte heller könsidentitet och könsuttryck syns i några öppna databaser: när "kön" används avses det kön som baseras på personnummer. När kön nämns i denna skrift i samband med registerdata, ska begreppet därför förstås som det kön som kopplas till personnummer. Det överensstämmer inte alltid med en persons upplevda kön, men fungerar väl i ett strukturellt sammanhang. Den diskriminering som transpersoner riskerar att utsättas för, måste alltså beskrivas på annat sätt.

5.2 Områden där ojämlikhet kan synliggöras

För att ringa in var och hur diskriminering förekommer, har vi valt att fokusera på några olika områden där ojämlikhet kan synliggöras.

Tillgång till arbete. Här går det att se strukturella skillnader mellan grupper som i hög utsträckning har förvärvsarbete och grupper som är arbetslösa. I registerdata finns vissa bakgrundsfaktorer (kön, födelseland, ålder) medan andra saknas (könsidentitet, religion, sexuell läggning). I kvalitativa studier kan vi se vilka som upplever diskriminering i exempelvis rekryteringsprocessen.

Arbetsförhållanden. Här finns svar på frågor som: Hur ser det ut i olika branscher vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män, inrikes och utrikes födda? Hur ser fördelningen ut när det gäller vem som innehar chefspositioner eller eget företag? Hur ser könsfördelningen ut hos dem som arbetar deltid eller har en tidsbegränsad anställning? Vilka samband till kön eller andra bakgrundsfaktorer kan vi se vad gäller lönenivåer? Hur fördelas föräldraledighetsdagar mellan kvinnor och män?

Arbetsmiljö. Här är det möjligt att göra kopplingar mellan den fysiska och den sociala arbetsmiljön och riskfaktorer kring hälsa. Vi söker svar på frågor som: Hur ser arbetsvillkoren och arbetsmiljöförutsättningarna ut i kvinnodominerad respektive mansdominerad verksamhet? Hur ser förutsättningarna ut inom yrken där det finns många med utomeuropeisk bakgrund eller med funktionsnedsättning? Finns det skillnader i vilka grupper som upplever ohälsa? Vilka grupper utsätts för hatbrott och trakasserier i större utsträckning än andra?

Utbildning. Relevant utbildning och kompetensutveckling är en grundförutsättning för att få arbete. Kan vi se att det finns strukturella skillnader i vem som gör studieuppehåll eller helt hoppar av skolan? Har alla lika möjligheter att få ett arbete som matchar utbildningen? Finns det skillnader i vem som får omställningsstöd när arbetsmarknaden förändras?

Övrigt. Hur det obetalda hemarbetet fördelas mellan kvinnor och män ger konsekvenser för vem som har möjlighet att göra karriär och hur den framtida löneutvecklingen kommer att se ut.

5.3 Flera typer av data bygger bilden

Strukturell ojämlikhet kan undersökas med hjälp av registerdata, som är en bra utgångspunkt – i relation till de bakgrundsfaktorer som återfinns där – för att ge en bild av hur det ser ut i olika situationer och miljöer. Den ger dock inte svar på *varför* det ser ut som det gör. Det går att utläsa att det finns skillnader i position på arbetsmarknaden för kvinnor respektive män, yngre respektive äldre, inrikes respektive utrikes födda – men det går inte att direkt utläsa vad skillnaderna beror på. Diskriminering kan vara en faktor, men många andra faktorer inverkar också. Därför behövs flera olika typer av källor för att slå fast när diskriminering förekommer.

Anmald och upplevd diskriminering ger en bild av hur individer upplever sin och andras situation. Genom att studera anmälningar till DO, fackförbund och diskrimineringsbyråer, liksom attitydundersökningar, enkäter, arbetsplatsundersökningar ges kunskap om hur diskriminering och utsatthet i arbetslivet upplevs.

Fältextperiment är ett sätt att testa förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden. Under det senaste decenniet har det gjorts flera forskningsstudier, även internationellt, där metoden använts. De flesta av dessa studier undersöker diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, men det finns också studier som undersöker diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning och religion.

De sex konkreta exempel på diskriminering som beskrivits tidigare i skriften baseras på sammanvägning av tillgänglig data från flera källor av det slag som beskrivs här. Exemplet utgör en liten bråkdel av den diskriminering som finns. Med hjälp av tillgänglig data ges en god grund för att konstatera: diskriminering förekommer – och är utbredd – i arbetslivet.

6 Konsekvenser av diskriminering

Vilka konsekvenser får diskriminering för individer, organisationer, samhällsutveckling, tillväxt och välfärd?

Kort sagt begränsar diskriminering individers möjligheter att forma sitt eget liv och att delta i samhällslivet på likvärdiga villkor. Diskriminering innebär också begränsningar för organisationer och för samhällsutvecklingen. Genom att synliggöra de negativa konsekvenserna tydliggörs också det motsatta: då framträder en bild av de fördelar och vinster som arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet kan medföra.

6.1 Konsekvenser för samhällsutveckling, tillväxt och välfärd

Utöver att diskriminering går emot grundlagen och principer om mänskliga rättigheter påverkar diskrimineringen samhällsutvecklingen negativt.

Säkerhet och sammanhållning. När mänskliga rättigheter försvagas påverkas demokratin och den ekonomiska och sociala hållbarheten i samhället. Ett förstärkande av "vi" och "dem"-tänkande leder till sociala spänningar, sämre sammanhållning i samhället och större misstro mot samhällets institutioner.

Ekonomiska effekter. En följd av att inte låta grupper och individer använda sina förmågor och förutsättningar kan få konsekvenser i form av en lägre tillväxt. Kompetenser och kapacitet förblir outnyttjad istället för att bidra till samhällsutvecklingen.

Skillnader i levnadsvillkor leder till spänningar. Skillnader i levnadsvillkor mellan olika grupper ökar allt mer i Sverige, när det gäller studieresultat, inkomst och hälsa. Skillnader finns också när det gäller segregation på arbets- och bostadsmarknaden. De ökade skillnaderna leder till spänning mellan individer vilket kan utnyttjas av populistiska och främlingsfientliga partier, kriminella nätverk eller extremistiska rörelser. Forskare lyfter upp att ojämlika samhällen påverkar solidaritet och tillit mellan människor negativt samt kan leda till ökat utanförskap. Ojämlika samhällen bidrar också till en ökad ohälsa.

Konsekvenser för företag och organisationer

Kvalificerad arbetskraft rekryteras inte. En konsekvens av diskriminering och begränsande former i rekryteringsprocessen är att arbetsgivare inte får tillgång till kvalificerad arbetskraft i den omfattning de skulle kunna ha.

Sämre arbetsmiljö för alla. Diskriminering bidrar också till en sämre arbetsmiljö. Arbetssätt, regler, rutiner och praxis som lämnar utrymme för diskriminering är dåliga för hela organisationen. På samma sätt är normer och uppfattningar som förstärker människors olikheter – en grund för vardagsdiskriminering – sämre för alla medarbetare.

Missade utvecklingsmöjligheter. Andra konsekvenser är brist på nytänkande: forskning visar till exempel att ökad mångfald kan öka den "kollektiva intelligensen" och ge bättre möjligheter till nytänkande. Forskning visar även att ökad mångfald – till exempel genom inkvoting av kvinnor i ledande positioner – kan öka kompetensen hos männen. En omedvetenhet om normer kan vidare leda till "missade möjligheter" avseende affärs- och produktutveckling. Samtidigt måste påpekas att statistiskt tänkande kring mångfald kan leda till att föreställningar om hur vissa grupper "är", t ex kvinnor eller unga, kan cementera stereotyper snarare än att ifrågasätta dem.

Lagbrott. Företag och organisationer som diskriminerar bryter dessutom mot lagen och riskerar att få betala diskrimineringsersättning.

6.2 Konsekvenser för individen

Diskriminering begränsar utsatta individer och grupper på många olika sätt, såväl ekonomiska som hälsorelaterade effekter. Individer som av olika skäl inte finns i arbetslivet, eller har en svag ställning där, löper risk att hamna i utsatta positioner som generellt innebär ökad risk att bli utsatt för diskriminering. Det finns strukturella oförklarade löneskillnader mellan könen och fler kvinnor än män arbetar deltid, vilket påverkar kvinnors ekonomi negativt.

Sämre stöd och bemötande. Flera studier visar att grupper med koppling till diskrimineringsgrunderna inte får stödinsatser som är anpassade till sin situation. Exempelvis uppskattas att en hög andel icke-diagnosticerade funktionsnedsättningar finns bland personer med utländsk bakgrund och det är känt att kvinnor med utländsk bakgrund i lägre omfattning tar del av stödinsatser, inte minst arbetsmarknadsnära insatser. Människor med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna erfar ett sämre bemötande i kontakt med samhällets stödinstanser men också av det omgivande samhället som helhet. Särskilt unga kvinnor med funktionsnedsättning har blivit utsatta för kränkande bemötande eller behandling. Transpersoner är också en mycket utsatt grupp, där över hälften uppger att de blivit utsatta för kränkande behandling eller bemötande minst en gång under de senaste tre månaderna.

Utestängning, begränsning och anpassning. Genom otillgänglighet i olika former upplever personer med funktionsnedsättning ofta att de blir helt utestängda och begränsade i vardagslivet. Människor som utsatts eller riskerar att utsättas för diskriminering använder tid och kraft åt att begränsa och dölja delar av sig själva som personer. Det görs genom att dölja sin könsidentitet eller uttryck, sin sexuella läggning eller att undvika att tala om sin religion. En annan typ av anpassning görs av de många personer som invandrat med hög arbetslivskompetens som får anställningar som inte matchar denna. Inom alla grupper som riskerar diskriminering är en vanlig strategi att överkompensera, vilket tar mycket kraft och tid. Detta gäller exempelvis kvinnor eller personer med utomeuropeisk bakgrund som upplever att de behöver bevisa att de är kompetenta.

Känslor av maktlöshet är vanligt hos individer, då många som upplevt sig diskriminerade aldrig gör någon anmälan på grund av osäkerhet kring vart de ska vända sig, om de kommer att bli trodda och om en anmälan kommer att få resultat. Upplevelser av att individer som hör till normen får fördelar medan att vara utanför normen medför hinder, kan också bidra till att individer ger upp, inte orkar överkompensera eller kämpa i uppförsbacke.

Utsatthet för hot och våld. Personer som riskerar diskriminering utifrån könsidentitet och könsuttryck men även homo- och bisexuella kvinnor och män är överrepresenterade för faktisk utsatthet för våld och hot om våld.

Lägre tilltro till samhället. Människor som upplevt kränkande behandling har lägre tilltro till det omgivande samhället och till offentliga institutioner. Exempelvis har män som upplevt diskriminering i samband med etnisk tillhörighet markant lägre förtroende för offentliga institutioner. Personer som mött diskriminering med samband med religion eller trosuppfattning beskriver också minskad tilltro till samhällsfunktionerna, särskilt om de upplevt sig dåligt behandlade av polis- och rättsväsende.

Negativa effekter på hälsan. Diskriminering har negativa effekter på individers psykiska och fysiska hälsa, genom den kränkning diskriminering innebär. Även andra faktorer som t ex sämre arbetsmiljö påverkar. Undersökningar visar att personer med utländsk bakgrund har sämre arbetsmiljö än andra och att sjukskrivna födda utanför Norden rapporterar en sämre psykosocial arbetsmiljö än andra. Personer med funktionsnedsättning har genomgående sämre livsvillkor, sämre levnadsvanor och sämre hälsa jämfört med personer utan funktionsnedsättning. Homosexuella, bisexuella och transpersoner rapporterar genomgående sämre livsvillkor och främst sämre psykisk hälsa i jämförelse med heterosexuella och cis-personer.

Sammantaget kan sägas att diskriminering utgör begränsningar av individers handlingsutrymme – deras möjligheter att påverka sin livssituation och möjligheter att delta i samhällslivet på likvärdiga villkor.

7 Vägen framåt

Arbetslivet ska vara tillgängligt för alla på lika villkor. Det är ett prioriterat mål inom EU och i Sverige för att människors kapacitet ska tas tillvara och samhället ska utvecklas på bästa sätt. Att "göra lika rättigheter och möjligheter från början" handlar om att från start integrera perspektiv på icke-diskriminering och lika möjligheter i strukturer, processer, styrning och organisering. Ett viktigt vägval är alltså att lägga fokus för förändringsarbetet på strukturförändring. Därmed riktas blicken mot de institutioner och organisationer som har handlingsutrymme och makt att förändra.

För att ett sådant perspektivskifte ska vara möjligt krävs en omfördelning av makt och handlingsutrymme – en omfördelning som sällan är smärtfri. För att möta det motstånd som kan uppstå krävs kunskap om vad som behöver förändras och om hur det kan gå till.

I den här skriften har vi konstaterat att diskriminering i arbetslivet förekommer och vi har fört ett resonemang om hur vi kan veta det. Det är ett bra första steg, men för att förändring ska ske krävs också ett aktivt arbete. Genom att integrera perspektiv på icke-diskriminering och lika möjligheter såväl i det strategiska som i det praktiska arbetet, kan vi komma ett steg närmare målet: en arbetsmarknad som är tillgänglig för alla på lika villkor.

8 Referenser

- Ahmed, Ali M.; Ekberg, Jan. 2009. Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden. Socialvetenskaplig tidskrift nr. 2 2009.
- Ahmed, A., Andersson, L. and Hammarstedt, M. 2012. 'Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labor market', Applied Economics Letters, vol. 19, pp. 403-406.
- Ahmed, Ali; Andersson, Lina; Hammarstedt, Mats. 2013. Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring situation?, Southern Economic Journal, vol. 79 nr. 3.
- Andersson, S., Amundsdotter, E., Svensson, M., Franzén, C. & Däldehog, A-s. 2012. Genusmedvetet ledarskap. Resan från ickefråga till tillväxtfråga. Malmö: Liber
- Angelov, Nikolay; Johansson, Per; Lindahl, Erica. Det envisa könsgapet i inkomster och lön. Hur mycket kan förklaras i skillnader i familjeansvar?. IFAU Rapport 2013:2
- Arbetsförmedlingen. 2017. Arbetsförmedlingens återrapportering 2017. Handlingsplan för att fler utrikesfödda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier, 2017-2018
- Babcock, Linda, Maria P. Recalde, Lise Vesterlund, and Laurie Weingart. 2017. "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability." American Economic Review 107 (3): 714-47
- Babcock, Linda; Recalde, Maria P.; Vesterlund, Lise; Gender Differences in the Allocation of Low-Promotability Tasks: The Role of Backlash. American Economic Review: Papers & Proceedings 2017, 107(5): 131-135
- Baert, Stojn. 2013. Career lesbians: Getting hired for not having kids?, IZA Discussion Paper No. 7767.
- Bursell, Moa. 2007. What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Working Paper 2007:7 Stockholm University
- Bildt, Carina. 2004. Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen. Arbetslivsrapport nr 2004:10.
- Bildt, Carina. 2004. Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor. Arbetslivsrapport 2004:16. Arbetslivsinstitutet.
- Brottsförebyggande Rådet. 2016. Hatbrott 2015; 2015. Hatbrott 2014; 2009. Hatbrott 2008
- Carlsson, Magnus. 2008. Is it your foreign name or qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring. Working paper. Växjö universitet.
- Carlsson, Magnus; Rooth, Dan-Olof. 2006. Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data" Discussion Paper No. 2281. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- Carlsson, Magnus; Eriksson, Stefan. 2017. Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment. IFAU. Rapport 2017:8
- CEPI. 2012. Diskriminering av personer med psykisk ohälsa. En intervjuundersökning i Skåne. Lund: Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser; 2014. Psykisk ohälsa – attityder, kunskap, beteende Befolkningsundersökningar genomförda under perioden 2009-2014. Lund: Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser.
- De los Reyes och Wingborg. 2002. Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige
- De los Reyes. 2008. Etnisk diskriminering i arbetslivet.
- Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, SOU 2005:56
- Dittrich, Marcus; Knabe, Andreas; Leipold, Kristina. 2014. Gender Differences In Experimental Wage Negotiations. Economic Inquiry. 2014, Vol. 52 Issue 2, p862-873
- Diskrimineringsombudsmannen; 2010. Upplevelser av diskriminering; 2011. Statistikens roll i arbetet mot diskriminering; 2012. Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv; 2014. Mötas av hinder; 2014. Delar av mönster; 2016. Kedjor av händelser; 2016. Sakligt motiverad eller koppling till kön?; 2017. Om risker för diskriminering – sammanställning av Diskrimineringsombudsmannens omvärldsanalys

- Dunlavy; Rostila. 2017. Arbetsmiljön bland utrikesfödda anställda i Sverige. Arbetsmarknad & Arbetsliv. 23:1
- Engdahl, Mattias; Forslund, Anders. 2016. En förlorad generation? Om ungas etablering på arbetsmarknaden. IFAU. Rapport 2016:1
- Engwall, Kristina. 2014. Diskriminering som har samband med funktionshinder. En aktgranskning. FoU Södertörns skriftserie nr. 127/14
- Folkhälsomyndigheten. 2014. Utveckling av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella.
- Folkhälsomyndigheter. 2015. Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner
- Folkhälsomyndigheten. 2016. Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för "En strategi för genomförande av funktionshindropolitiken 2011-2016"
- le Grand, Carl; Szulkin, Ryszard. 2002. "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", Labour, vol. 16: 37-64
- le Grand, Carl; Szulkin; Ryszard; Ekberg, Jan. 2004. "Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda?" Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? SOU 2004:21
- Heinz, Matthias Normann; Hans-Theo; Rau, Holger A How competitiveness may cause a gender wage gap: Experimental evidence. Social identity and discrimination, European Economic Review November 2016 90:336-349
- Kalonaityte, V. (2008), Off the Edge of the Map. A study of Organisational Diversity as Identity Work, Lund Institute of Economic Research, School of Economics and Management, Lund university
- Lundberg, Bertil. 2010. Erfarenheter av stigmatisering och diskriminering bland personer med psykisk sjukdom
- Medlingsinstitutet. 2016. Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016 – vad säger den officiella lönestatistiken?
- Myndigheten för delaktighet. 2016. En jämställdhetsanalys av levnadsvillkor och delaktighetsmöjligheter – för personer med funktionsnedsättning
- Nationell samverkan för Psykisk ohälsa (NSPH). 2017. Diskriminering i samband med psykisk ohälsa – En kunskapsöversikt.
- Norstedt, Maria. 2016. Att avslöja sina dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet.
- OECD G20 report. 2014. "Achieving stronger growth by promoting a more genderbalanced economy"
- Office of Human Rights District of Columbia. 2015. Qualified and transgender - A report on results of resume testing for employment discrimination based on gender identity.
- Riach, P. and Rich, J. (2010). 'An experimental investigation of age discrimination in hiring in the English labour market', Annales d'Economie et Statistique. vol. 99/100, pp. 169-185.
- Riach, P. and Rich, J. (2007). 'An experimental investigation of age discrimination in hiring in the Spanish labor market', IZA Discussion Paper No. 2654.
- Rich, Judith 2014. What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- Riksrevisionen. 2015:17. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?
- Rooth, Dan-Olof. 2007. Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence. Discussion Paper No. 2764. The Institute for the Study of Labor (IZA)
- SCB. 2013. Förutsättningar i arbetslivet. En undersökning om diskriminering på arbetsmarknaden och arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning; 2015. Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015; 2016. På tal om kvinnor och män; 2016. Arbetskraftsundersökningen (AKU); 2017. Integration – Utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige.
- Folke, Olle; Persson, Torsten; Rickne, Johanna. 2017. Könkvotering, kompetens och karriär. SNS Analys nr 41.
- SOU 2012:69. Med rätt att delta – Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden
- Statskontoret. 2012:22. Etableringen av nyanlända – En uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Tema Likabehandling, 2014. MEDVERKAN. Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter

Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. *Science*, 330(October), 686–688.

Yu, L. (2002). Does diversity drive productivity? *Sloan Management Review*, 3(2), 17.



Svenska
ESF-rådet

