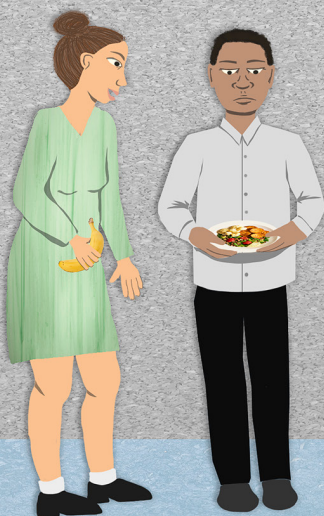


im



En faktabaserad rapport om

Rasism i arbetslivet

FÖRORD

Rapporten du har i dina händer kommer att visa dig hur rasismen fördjupar ojämlikheten i samhället och förhoppningsvis kan den hjälpa till att öka din förståelse för varför ett aktivt arbete mot rasism är nödvändigt.

Rapporten vänder sig till arbetsgivare och till den som i sin yrkesroll vill skapa förändring och driva antirasistiskt arbete på arbetsplatsen. Vi vill ge en inblick i vilka rasismens konsekvenser faktiskt är och hur de påverkar arbetslivet. Vi vill också belysa drivkrafterna till antirasistiskt arbete och vad som krävs av svenska arbetsgivare för att attrahera, utveckla och behålla kompetens.

IM har tagit fram rapporten inom ramen för projektet Antirasism i Arbetslivet som finansieras av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Den är en sammanställning av rapporter, statistiska underlag och forskning på ämnet.



Omslagsillustration: Sarah Katarina Hirani

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Vi är en del av problemet, men också en del av lösningen..... 04

Introduktion..... 06

Begreppsförklaring..... 07

Kap 1. Vägen in i arbetslivet..... 08

Kap 2. Rekrytering..... 12

Kap 3. På arbetsplatsen..... 18

Kap 4. Från arbetsliv till privatliv..... 26

Kap 5. Drivkrafter..... 30

Våga, ansvara och uppmana..... 40

VI ÄR EN DEL AV PROBLEMET, MEN OCKSÅ EN DEL AV LÖSNINGEN

Det låter ofta som om att rasism inte är ett problem i Sverige. Att det sker någon annanstans. Eller att det var något som hände förr, inte i dagens upplysta samhälle.

Det är sant att rasismen ser olika ut i olika länder, och att rasismens uttryck förändras över tid. Men den finns kvar. Här. Och nu.

Både individuella människors rasism och rasistiska strukturer existerar fortfarande. Det är därför den här rapporten är viktig. Den synliggör hur rasism tar sig uttryck på svensk arbetsmarknad. Hur den utestänger människor. Hur namnet, religionen eller hudfärgen kan bli helt avgörande för om du ens kallas till intervju. Hur din anställningsform, löneutveckling och karriär varierar beroende på detta. Hur du riskerar att utsättas för rasism av dina kollegor, kunder eller brukare. Detta påverkar både den ekonomiska utsattheten och den psykiska ohälsan.

Det här måste vi göra något åt!

De strukturer vi har byggt upp som är rasistiska måste rivas. Vi både kan och måste skapa nya inkluderande strukturer. Rapporten pekar på de internationella ramverk och lagar som finns för att hjälpa oss i det arbetet. Den visar också på goda exempel, där man tagit frågan på allvar och faktiskt förändrat strukturer och skapat mer inkluderande arbetsplatser. Dessa exempel finns både i privat, offentlig och ideell sektor.

IM är en antirasistisk organisation. För IMs del började det på våra mötesplatser i Sverige där nya och etablerade svenskar möts. I dessa möten blev det väldigt tydligt att personer drabbas av rasism i Sverige. Det blev därför en fråga för IMs högsta beslutande organ, årsmötet, som bestämt beslutade: IM är en antirasistisk organisation. Det betyder inte att vi är färdiga, långt ifrån. Men det betyder att vi har pekat ut en riktning och har en vilja att bli bättre. Det betyder att vi måste höja vår kunskap, att vi måste våga utmana strukturer och ibland bli obekväma. Det är ett hårt, men otroligt viktigt jobb vi har påbörjat. Där vi, var och en, måste se att vi är en del av problemet och bidrar med vår del i upprätthållandet av rasistiska strukturer. Där vi, var och en, har möjlighet att vara med och bidra till lösningen. Vi måste fråga oss: vad kan jag göra i min vardag och vad kan jag göra i min roll på arbetsplatsen? Vi jobbar med detta internt på IM, men vi vill också med denna rapport ge fler arbetsgivare inspiration att följa med på den resan. Mot ett Sverige där rasism inte längre är ett problem.

Lund 2021-04-26

Martin Nihlgård
Generalsekreterare IM

INTRODUKTION

Sverige har utan tvekan åstadkommit stora förändringar när det kommer till ett hållbart samhälle. Vi befinner oss i framkant när det gäller hållbarhet, jämställdhet och jämlikhet, men samtidigt finns mycket kvar att göra för att kunna säga att den hållbara samhällsförändringen gäller för alla; att ingen lämnas utanför. Rasism påverkar människors möjligheter. Den begränsar deras makt över sitt eget liv och rätt att delta i samhället på lika villkor. Arbetet mot rasism och diskriminering berör oss alla och är centralt för att garantera individers lika rättigheter och möjligheter, vilket i sin tur bör vara en av de viktigaste drivkrafterna för att skydda demokratin.

Ungefär en femtedel, eller 20 procent, av Sveriges invånare är idag så kallade ”synliga minoriteter”, eller icke-vita om man föredrar det. Om man tittar på storstäderna, Stor-Stockholm, Stor-Göteborg och Stor-Malmö, är siffran uppemot 30 procent av befolkningen¹. Trots denna demografi anses icke-vita personer inte vara svenska; när vi pratar om gruppen icke-vita i Sverige pratar vi om migrationsmönster. Språket vi använder oss av delar upp människor i migrationsstatus: invandrare, utrikes födda, inrikes födda, andra generationens invandrare. Detta ger en onyanserad diskussion och osynliggör hudfärgsbaserad rasism.

Det reducerande språkbruket kring rasism påverkar även den här rapporten. Många av studierna vi har läst och använt oss av använder ordet ”svensk” som samma sak som ”vit”, och icke-vita svenskar finns antingen inte med alls eller så finns de med som ”utrikes födda”. Vår förståelse av samtida rasism i Sverige är att det inte handlar om migrationsstatus, utan om fördomar och diskriminering baserat på uppdelningen av människor i ”ras”/etnicitet/kultur. Båda dessa utgångspunkter finns med i rapporten eftersom vi har använt oss av olika slags material. Vi har försökt att, i den mån det går, skapa en brygga och visa hur strukturer som är diskriminerande gentemot ”utrikes födda” egentligen är diskriminerande gentemot alla personer som rasifieras som icke-vita. I vissa fall saknas det forskning (vad vi kunnat hitta) och därför blandas språkbruket kring rasism även i denna rapport. Se begreppsförklaring på nästa sida som relaterar till språkbruket.

Det är hög tid att vi vågar prata om rasism som en organiserande struktur i Sverige och inkludera antirasistiskt arbete på våra arbetsplatser. För att göra det måste vi först bli medvetna om att det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden specifikt innehåller strukturell rasism och diskriminering – och det är det vi hoppas göra med den här rapporten.

BEGREPPSFÖRKLARING

RAS OCH HUDFÄRG

Ordet ras har haft olika betydelser genom historien. Det började användas för att kategorisera människor utifrån hudfärg och kontinent. Idén om ras har rättfärdigat bland annat koloniseringen och slaveriet och bygger på att det finns olika raser av människor som är överlägsna eller underlägsna varandra. Vita människor föreställs vara högst upp i hierarkin och grupper av icke-vita människor hamnar längre ner.

Ras finns naturligtvis inte i biologisk bemärkelse, men tyvärr spelar fortfarande ”ras” eller ”hudfärg” roll för hur vi behandlas som individer och hur vi behandlas av samhället. I diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet finns begreppet hudfärg identifierad som en orsak till diskriminering.

RASIFIERING

Rasifiering kan förklaras som en social process där människor kategoriseras utifrån föreställningar om ”ras” och kulturella eller utseendemässiga tillskrivningar.

Rasifieringsprocessen innebär att man, utifrån utseende, tillskrivs vissa grupp-egenskaper som grundar sig i samhällets idéer om ”ras”. De här idéerna är i sin tur baserade både på historien och på den samtida kontexten.

Människor som kodas som vita är också rasifierade men eftersom normen i Sverige är att vara vit passerar vita människor som ”neutrala”, det vill säga som bara människor. Alla andra, alla som faller utanför vithetsnormen, uppfattas som personer med en specifik hudfärg.

Begreppet ”rasifiering” används mer vardagligt som en beteckning för personer som genom sitt utseende rasifieras som icke-vita.

Ibland beskriver vi människor som bryter mot vithetsnormen och majoritetsbefolkningen som ”synliga minoriteter”.

VITHET

Vithet är en social konstruktion och ska förstås som produkten av rasifiering. När människor rasifieras som vita innebär det att de ses som neutrala, som enbart människor.

I Sverige är vitheten normativ och fungerar som en markör för svenskhet och västerländskhet. Vithetsnormen medför att det ses som positivt, eftersträvänsvärt och normalt att vara vit. Att samhället präglas av en vithetsnorm innebär att personer som är vita har sociala, ekonomiska och politiska privilegier.

Vithet är ett ord som kan användas för att peka på att också vita människor har en hudfärg och en etnisk tillhörighet, eftersom hudfärg och etnicitet annars är ord som betydligt oftare dyker upp när det talas om personer som är icke-vita.

¹ <https://tobiashubINETTE.wordpress.com/2017/02/23/det-nya-sverige-icke-vita-minoriteter-demografi/>

KAPITEL 1

VÄGEN IN I ARBETSLIVET

Det finns många hinder på vägen in på arbetsmarknaden – och för personer som rasifieras som icke-vita finns det än fler. I det här kapitlet fokuserar vi på hur rasism tar sig uttryck för människor som vill ta sig in i arbetslivet.

ARBETSLÖSHET

Att ta sig in på arbetsmarknaden innebär ibland att man lämnar en tid av arbetslöshet bakom sig. Vem som befunnit sig i arbetslöshet längst beror inte bara på utbildningsbakgrund, kompetens eller antal lediga jobb utan även på identitet. För att analysera olika gruppers situation på arbetsmarknaden är det därför viktigt att titta på skillnader i hur länge man behöver gå arbetslös. Vilka strukturer stänger ute människor från arbetslivet?

Var femte akademiker är född utomlands och enligt Sveriges Akademikers Centralorganisations (Sacos) statistik är arbetslösheten bland akademiker som är födda utomlands betydligt högre än bland dem som är födda i Norden. När vi skriver den här rapporten är arbetslösheten för svenskfödda akademiker 2,0 procent. För personer födda i Norden exklusive Sverige är siffran 3,0 procent och för dem som är födda utanför Norden är den hela 7,6 procent ². Saco tittar inte på rasifiering utan på födelseort i sin statistik. Det innebär att akademiker som rasifieras som icke-vita men som är födda i Sverige inte identifieras som en grupp i denna statistik. Det är sannolikt så att siffrorna skulle visa ännu större skillnader om denna grupp också identifierades.

Detta styrks i Länsstyrelsen Stockholms rapport ”Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden”. Där lyfts att det faktum att en person är svenskfödd inte i sig är en garanti för att undvika arbetslöshet. Hudfärg spelar stor roll för risken att bli arbetslös och när det gäller afrosvenskar befinner de sig betydligt fler dagar i arbetslöshet än den övriga befolkningen (vilket alltså även inkluderar andra icke-vita grupper). Flest antal dagar i arbetslöshet konstateras afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara ha, följt av afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara.³

Det visar sig även att arbetslöshet är något som går i arv. SCB anger att unga med arbetslösa föräldrar löper nästan 70 procent högre risk än andra att hamna utanför både arbetsmarknad och studier.⁴ Forskaren Anders Neergaard visar att rasifierade personer ofta måste söka jobb många gånger jämfört med personer som uppfattas som svenskar, vilket i förlängningen får stora konsekvenser kopplat till socialförsäkringssystem, arbetsmarknadsreglering och privatekonomi.⁵

² Saco (2020) Arbetslösheten för Akademiker, <https://www.saco.se/press/arbetsloshe-t-for-akademiker/> (se födelseregion)

³ Gardell, Mattias, Molina, Irene & Wolgast, Sima (2018) Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Stockholm: Länsstyrelsen. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee166afb5932417f0d/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20rasism%20och%20diskriminering.pdf>

⁴ S SCB (2017) Risk för att arbetslöshet går i arv <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Risk-for-att-arbetsloshet-gar-i-arv/>

⁵ Katalys, Anders Neergaard (No:53) Klassambällets rasifiering i arbetslivet

Enligt SCB är andelen som läst vidare efter gymnasiet ungefär lika hög bland personer som är födda i ett annat land, 41 procent, som bland personer som är födda i Sverige, 45 procent. Däremot skiljer det sig bland de som är lågutbildade. Där är andelen 18 procent bland utrikes födda och 9 procent bland inrikes födda.⁶

För de flesta grupper minskar arbetslösheten i relation till utbildningsgrad – ju högre utbildning, desto färre dagar i arbetslöshet. Detta stämmer till viss del även för afrosvenskar, men bara fram till dess att de avslutar en högst treårig postgymnasial utbildning: ”Till skillnad från den övriga befolkningen blir det för dessa afrosvenskar en nackdel med högre utbildning då denna kategori afrosvenskar hamnar i högre arbetslöshet.”⁷

Vi kan alltså konstatera att för gruppen akademiker beror antal dagar i arbetslöshet inte bara på objektiva grunder som utbildningsbakgrund och kompetens, utan även på vem man är.

FÖRLORAD KOMPETENS

Synliga minoriteter har svårare att få ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Enligt Saco tar det cirka 15 år innan 80 procent av utrikes födda akademiker får ett arbete som motsvarar deras utbildning.⁸ Tusentals akademiker går antingen utan jobb eller har ett jobb som inte kräver utbildning.

Denna verklighet ses som så naturlig i Sverige att företag till och med skapar kampanjer kring det.

År 2016 lanserade Skånetrafiken en reklamkampanj som exponerade skyltar med busschaufförer som rasifieras som icke-vita och hade hög utbildning. Enligt Skånetrafikens marknadschef syftade kampanjen till att rekrytera fler och göra bussyrket mer attraktivt.⁹



Foto: Expressen

⁶ SCB (2020) Utbildningsnivå i Sverige <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildnings-nivan-i-sverige/>

⁷ Gardell, Mattias, Molina, Irene & Wolgast, Sima (2018) Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Stockholm: Länsstyrelsen. s 34. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee166afb5932417f0d/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20rasism%20och%20diskriminering.pdf>

⁸ Josefin Edström och Saco (2015) Sveriges utrikesfödda akademiker https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015_sveriges_utrikesfodda_akademiker.pdf s. 6 och 36

⁹ RESUME (2016) Skånetrafiken förlänger kritiserad kampanj <https://www.resume.se/marknadsforing/reklam/skanetrafiken-forlanger-kritiserad-kampanj/>

Men det kampanjen egentligen avslöjade var strukturell rasism; hur svårt det är för utrikes födda akademiker att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden och få ett kvalificerat arbete som motsvarar deras utbildning.

Denna bild blir än starkare när man tittar på afrosvenskars situation. Som nämnt ovan ökar dagar i arbetslöshet för gruppen med högre utbildning, men man kan även se att andelen med högstatusyrken eller chefspositioner är betydligt lägre för den gruppen jämfört med övriga befolkningen – oavsett utbildningsnivå.

Forskaren Anders Neergaard förklarar att ”på samma sätt som migrationspolitiken tenderar att alltmer sätta press på invandrade att ta första bästa jobb, finns liknande dynamik i arbetsmarknadspolitik. Det innebär med stor sannolikhet att formellt överkvalificerade kommer att trycka undan personer som har lägre, men tillräckliga, kvalifikationer.”¹⁰

Att samhället inte tar tillvara synliga minoriteters utbildning och erfarenhet är ett stort slöseri för individen, för arbetsgivaren och för hela samhället. Medan arbetsgivare går miste om kompetens betalar samhället också ett högt pris för kompetenssvinnnet.

Enligt Sacos beräkningar kostar en svenskutbildad läkare drygt 3,2 miljoner kronor för att bli klar. För att en utrikes född läkare som utbildats utomlands ska kunna komplettera sina studier och börja arbeta i Sverige beräknas kostnaderna vara en dryg tiondel, alltså cirka 320 000 kronor. Dessutom kan hen vara redo för den svenska arbetsmarknaden på mycket kortare tid.

Enligt Sacos beräkningar kostar en svenskutbildad läkare drygt 3,2 miljoner kronor för att bli klar. För att en utrikes född läkare som utbildats utomlands ska kunna komplettera sina studier och börja arbeta i Sverige beräknas kostnaderna vara en dryg tiondel, alltså cirka 320 000 kronor.¹¹ Dessutom kan hen vara redo för den svenska arbetsmarknaden på mycket kortare tid.

Juseks rapport ”Rätt jobb åt utrikesfödda akademiker” belyser att en felmatchad arbetsmarknad är dyr på lång sikt. Rapporten visar att om arbetsmarknaden såg likadan ut för utrikes födda som för inrikes födda skulle de offentliga finanserna stärkas med cirka tretton miljarder kronor per år, räknat på siffror från 2016.¹² Jusek menar också att om utrikes födda akademiker fick jobb utifrån sin utbildningsnivå skulle många enklare jobb som inte kräver utbildning öppnas upp för människor som saknar utbildning. På så sätt skulle fler människor komma in på arbetsmarknaden och samhällsnyttan öka, både genom högre sysselsättning och högre produktivitet.

¹⁰ Katalys, Anders Neergaard (No:53) Klasssamhällets rasifiering i arbetslivet, s. 23

¹¹ Josefin Edström och Saco (2015) Vad kostar en akademiker. <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015-vad-kostar-en-akademiker.pdf> s.2

¹² Jusek (2016) Rätt jobb åt utrikes födda akademiker. <https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport-ratt-jobb-at-utrikes-fodda.pdf>

KAPITEL 2

REKRYTERING

I rekryteringsprocessen finner vi flera betydande strukturella hinder som stänger ute en stor del av Sveriges befolkning från arbetslivet. Det handlar bland annat om hudfärg och fördomar kopplat till det, vad den sökande heter, orimliga språkkrav och gömda platsannonser. Det är hinder som diskriminerar och gör att svenskt arbetsliv går miste om kompetens och kunskap. Låt oss förklara mer.

VITHETSNORMEN

En studie från 2019 visar att ansökningar som signalerar vithet gynnas på arbetsmarknaden och att det ökar chanserna att få komma vidare till intervju. Studien som omfattar nio länder visar att den största fördelen med att vara en vit arbetssökande vid det första stadiet i rekryteringsprocessen finns i Frankrike, med 83 procents fördelaktighet och därefter i Sverige med 65 procents fördelaktighet. Studien tydliggör att diskrimineringen drabbar dem som avviker från vithetsnormen genom exempelvis hudfärg och/eller religion. I Frankrike och Sverige måste icke-vita invånare skicka 70–94 procent fler ansökningar för att bli kallade till intervju i samma utsträckning som vita invånare.¹³

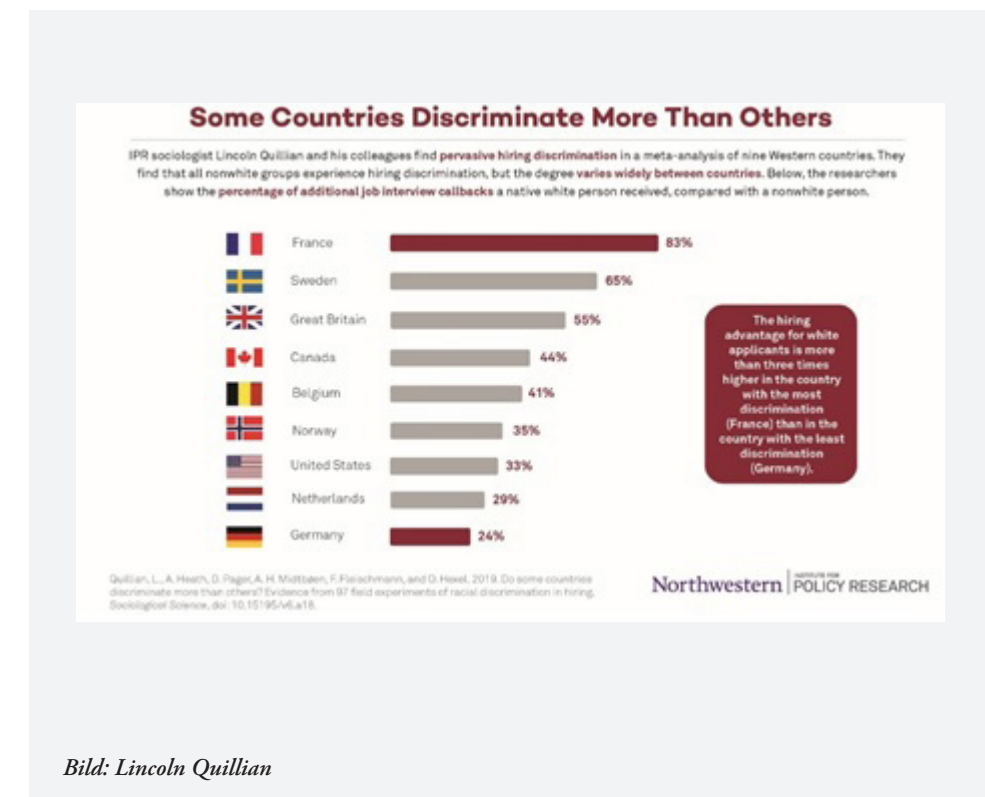


Bild: Lincoln Quillian

¹³ Quillian, Lincoln (2019). *Do Some Countries Discriminate More Than Others?* Northwestern University. https://www.ipr.northwestern.edu/news/2019/quillian_racial_discrimination.html

Redan 2001 visade en annan studie att människor behandlas olika på arbetsmarknaden på grund av just hudfärg och att personer som uppfattas ha ett ”icke-europeiskt utseende” (det vill säga inte är vita) har sämre möjligheter på arbetsmarknaden.¹⁴

I studien gjordes en jämförelse av risken för arbetslöshet mellan adoptivbarn med icke-vitt utseende som föddes utanför Europa och infödda vita svenskar. Resultatet visade att de adoptivbarn som har ett icke-vitt utseende sannolikt löper större risk att vara arbetslösa än infödda vita svenskar och adoptivbarn med vitt utseende. ”Den enda observerade skillnaden mellan adopterade och infödda [vita, red. anm.] svenskar, till exempel vid en anställningsintervju, är deras utseende”.¹⁵

En senare studie från 2008 visar på samma struktur, att svenskheten fortfarande är nära sammankopplad med vithetsnormen och att de som bryter mot den ofta ifrågasätts och diskrimineras.¹⁶ Dessa studier tydliggör att utseende och hudfärg har stor betydelse när en person som rasifieras som icke-vit blir bedömd på den svenska arbetsmarknaden.

URVAL OCH INTERVJU

En anledning till diskriminering är att rekryterare är omedvetna om sina egna negativa fördomar eller föreställningar om personer med icke-vit hudfärg vilket påverkar utfallet vid val av sökande. I praktiken kan det gå till så att arbetsgivaren/rekryteraren föredrar personer med vit hudfärg framför andra. Rekryteraren väljer då bort CVn som indikerar att personen som söker inte är vit eller ”svensk”.

Det kan även vara så att arbetsgivaren/rekryteraren gör de valen för att hen tror att kunder eller anställda har sådana preferenser.¹⁷ Även föreställningen om andras rasism skapar alltså diskriminering vid rekrytering.

När en icke-vit sökande kommer till intervju finns än fler hinder att nedmontera. Forskning visar att en persons utseende och hudfärg påverkar vilken typ av frågor som ställs under en intervju vilket får konsekvenser för den sökandes möjligheter att synliggöra sina kompetenser. Vid intervjuer med personer med arabiskt ursprung lägger rekryterare med vit svensk bakgrund exempelvis i större utsträckning vikt vid huruvida den jobbsökande anses ha integrerat sig i den egna ”svenska” gruppens kulturella normer och värderingar, och hur väl de anses passa in i arbetsgruppen. När det däremot kommer jobbsökande som anses tillhöra den egna vita svenska gruppen läggs mer fokus på jobbspecifika frågor och individens jobbrelaterade förmågor.¹⁸

¹⁴ Rooth, Dan Olof (2001) *Adopted Children in the Labour Market - Discrimination or Unobserved Characteristics?* International Migration, vol 40. <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/12937357.pdf> s 71-98

¹⁵ Rooth, Dan Olof (2001) *Etnisk diskriminering och ”Sverige-specifik” kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare.* s. 2 <http://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/legacy/29-8-dor.pdf>

¹⁶ Hübinette, Tobias, Tigervall, Carina (2008) *Erfarenheter av rasifiering hos adopterade och adoptivföräldrar. Om betydelsen av ett icke-vitt utseende i den svenska vardagen.* Socialvetenskaplig tidskrift nr 3-4, (2008) s. 234 <https://journals.lub.lu.se/svt/article/view/15676/14159>

¹⁷ Arai, Mahmood, Schröder, Lena, Skogman Thoursie, Peter och Thoursie, Anna (2006), *Måste alla beta Svensson?: en empirisk studie av namnbyten och inkomster.* Landorganisationen (LO). Stockholm. https://www.ne.su.se/polopoly_fs/1.216012.1418980719!/menu/standard/file/namepaperswedish.pdf

¹⁸ Wolgast, Sima (2017) *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? norms, preferred competencies and expected fit.* Lund University, Diss. (sammanfattning) Lund: Lunds universitet

NÄR NAMNET AVGÖR

Flera undersökningar¹⁹ har visat att ”svenskklingande” namn blir kallade till intervju i betydligt högre grad än personer med ”arabiskkklingande” namn. Det har också framkommit att sannolikheten att rekryteraren eller företaget kallar arbetssökande män med utomeuropeisk bakgrund, med namn såsom Mohammed eller Ali, minskar när rekryteraren visade sig ha negativa implicita associationer till män med utomeuropeisk bakgrund.²⁰

Det visar sig också att personer som har bytt från efternamn kodade som ”utländska” till efternamn kodade som ”svenska” får en bättre inkomstutveckling i jämförelse med personer som behållit sina efternamn.

SPRÅK – NÄR ÄR DET VIKTIGT?

Trots att en arbetsgivare använder sig av en formell process för rekrytering, som till synes behandlar alla jobbsökanden lika, kan exempelvis jobbkraven i sig sälla bort jobbsökanden. Det sker på så sätt att annonsen specificerar god svenska som ett krav men att det specifika arbetet i sig inte kräver ”god” svenska.²¹

Saco konstaterar exempelvis att ett högt krav på goda kunskaper i svenska språket riskerar att automatiskt sälla bort högpresterande personer,²² och som konsekvens förlängs tiden utan arbete för de människor som flyttar till Sverige. Detta i sin tur kan göra det svårt att attrahera internationell kompetens. Enligt Saco är en möjlighet att kraven på svenska kan ingå som kompetensutveckling inom ramen för jobbet.

NÄTVERK – EN GÖMD PLATSANNONS

Informell rekrytering genom så kallade informella nätverk är en vanlig rekryteringsform i Sverige idag. Det innebär att en arbetsgivare först och främst rekryterar genom informella kanaler så som vänner, familj och medarbetare för att inte behöva sätta i gång en tids- och pengakrävande rekryteringsprocess för att få tag i ny personal.²³ För den jobbsökande gäller då att hitta arbete genom sina personliga kontakter eller nätverk.

För personer som inte har byggt upp ett tillräckligt gynnande kontaktnätverk eller har sitt kontaktnätverk utanför maktens centrum är informell rekrytering ett

¹⁹ Se exempelvis Carlsson, Magnus & Rooth, Dan-Olof (2006) *"Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data"*. Volume 14, Issue 4, s 716-729 eller Vetenskapsrådet (2018) *Rasism på arbetsmarknaden [Elektronisk resurs]* eller Dan-Olof Rooth (2010) *Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence, Labour Economics*, Volume 17, Issue 3, ss 523-534 eller Eriksson, Stefan & Lagerström (2007) *Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internetbased search channel*.IAIF: <https://www.ifau.se/globalassets/pdfsel/2007/wp07-19.pdf>

²⁰ Vetenskapsrådet (2017) *Rasism på arbetsmarknaden: En inventering av forskningsläget.* https://www.vr.se/download/18.5f55e5e81618e003b7066f9d/1555332264901/Rasism-pa-arbetsmarknaden-Inventering-forskningslaetet_VR_2017.pdf s.30

²¹ Länsstyrelsen Stockholm (2019) *Vit, svart eller brun? Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg LO*. Stockholm. https://www.ne.su.se/polopoly_fs/1.216012.1418980719!/menu/standard/file/namepaperswedish.pdf

²² Josefine Edström och Galina Pokarzhevskaya, Saco (2017) *Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund* s. 24

²³ DO (2017) *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.* <http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-hundra-mojligheter-rekrytera-utan-diskriminera.pdf>

stort hinder. Personer som lever i bostadsområden och går i skolor där personer med maktpositioner inom politik och näringsliv inte bor missgynnas enormt på arbetsmarknaden redan i ett tidigt skede. Var i staden du bor och vilka kretsar du rör dig i avgör vilka nätverk du kan bygga.

Enligt Jusek upplever utrikes födda akademiker att avsaknad av kontakter är ett större hinder för att få ett jobb än språkkunskaper och utbildning. Av 150 000 tillfrågade utrikes födda personer uppger 45 procent av de tillfrågade som sökt jobb att bristen på nätverk är ett större hinder.²⁴

Det är lätt att tro att detta endast drabbar personer som är nya i Sverige, men avsaknaden av nätverk påverkar även individer som är svenskfödda med en eller två utrikes födda föräldrar.

Föräldrarnas tillgång till värdefulla kontakter på arbetsmarknaden har stor betydelse för var deras barn får första jobbet.²⁵ Sämre tillgång till nätverk innebär att barnen har mindre chans till ett arbete även om de har samma kvalifikationer och samma sociala bakgrund som andra barn.

Problematiken med att arbetsgivaren använder sina egna nätverk för att rekrytera personal resulterar i att personer som saknar nätverk systematiskt diskrimineras redan i arbetssökandefasen. Att synliggöra problematiken och öka medvetenheten är nödvändigt.

REKOMMENDATIONER FÖR REKRYTERING

- Jobba aktivt för att bryta omedvetna rasistiska föreställningar om människor baserat på hudfärg, kultur och religion. Det finns många som kan utbilda i ämnet!
- Använd breda och formella kanaler för annonsering. Den enklaste lösningen för att öppna upp möjligheten till arbete är att rekrytera utanför de informella nätverken och använda öppna och synliga rekryteringskanaler som alla kan ta del av.
- Inför en kompetensbaserad och icke-diskriminerande rekrytering så att både annons, bedömning, urval och intervjufrågor undviker att diskriminera.
- Anonymisera alla ansökningar. Är namn och ålder verkligen relevant?
- Fundera på att hoppa över det personliga brevet – är arbetstagarens fritidsintressen eller förmåga att sälja in sig själv på en A4-sida relevant för jobbet?
- Fundera över språkkunskaper, vad krävs egentligen? Kan språkträning vara en kompetensutveckling som arbetsplatsen kan erbjuda?
- Vi tenderar till att rekrytera personer som liknar oss själva. Gör medvetna val och fundera över vilka som sitter i intervjurummet och rekryterar.



²⁴ Jusek (2019) Brist på nätverk hindrar invandrade akademiker <https://www.jusek.se/press/pressmeddelanden/2019/1/brist-pa-natverk-hindrar-invandrade-akademiker/>

²⁵ Behtoui, Alireza, (2006) Om de hade föräldrar födda på »rätt plats«. Om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningssystemet och på den svenska arbetsmarknaden. <https://mkcentrum.se/wp-content/uploads/2019/05/2006-502.pdf>

KAPITEL 3

PÅ ARBETSPLATSEN

En mångfald av människor på en arbetsplats är betydelsefullt, men det betyder inte arbetsplatsen per automatik är jämlik och inkluderande. Arbetsgivare måste skapa förutsättningar för att alla ska kunna delta på lika villkor på arbetsplatsen, oavsett hudfärg, religion eller kultur. Därför vill vi i detta kapitel ge en översikt över hur rasism tar sig uttryck på arbetsplatsen och avsluta med att ge rekommendationer om att gå från mångfald till jämlikhet.

LÖNER OCH ANSTÄLLNING

”[Rasifierade] är inte bara [...] överrepresenterade i arbetarklassen, de är därutöver kraftigt överrepresenterade i de skikt av arbetarklassen som har sämst villkor och löner.”²⁶

Det är betydligt vanligare med ekonomisk utsatthet bland utrikes födda än bland personer födda i Sverige. Medianinkomsten för personer födda utanför Europa, särskilt nyanlända, är lägre än för den övriga befolkningen. Afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara når upp till knappt 66 procent av den disponibla inkomst som personer med motsvarande utbildningsnivå ur den övriga befolkningen har.²⁷

Stora lönegap finns även bland dem med eftergymnasial utbildning som är födda utanför Europa jämfört med svenskfödda med samma utbildningsnivå. Detta bekräftas av Saco som visat att det bland organisationens 348 000 medlemmar finns oförklarliga skillnader i lön beroende på födelseort eller föräldrars födelseort. Utrikes födda akademiker tjänar mindre än inrikes födda – störst skillnad är det i privat sektor där det finns ett gap på 8 procent som inte kan förklaras med individ- och arbetsrelaterade faktorer.²⁸

Vidare konstateras att bland de inrikes födda akademikerna med utländsk föräldrabakgrund är lönegapen större för dem som har två utrikes födda föräldrar än för dem som har en utrikes födda förälder. Ett exempel som belyses är att inrikes födda ekonomer med två utrikes födda föräldrar i genomsnitt tjänar 11 procent mindre än ekonomer med svensk bakgrund, medan motsvarande skillnad för inrikes födda ekonomer med en inrikes född förälder endast är 1 procent.²⁹ Undersökningen inkluderar personer födda i Norden men inte Sverige som ”utrikes födda”, vilket betyder att personer som rasifieras som vita inkluderas i statistiken som utrikes födda. Detta innebär att skillnaderna sannolikt är större i verkligheten.

²⁶ Katalys, Anders Neergaard (No:53) Klassambüllets rasifiering i arbetslivet, s. 12

²⁷ Gardell, Mattias, Molina, Irene & Wolgast, Sima (2018) Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Stockholm: Länsstyrelsen. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee166afb5932417f0d/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20rasism%20och%20diskriminering.pdf>

²⁸ Josefine Edström och Galina Pokarzhevskaya, Saco (2017) Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund

²⁹ Josefine Edström och Galina Pokarzhevskaya, Saco (2017) Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund

Trots att statistiken fokuserar på födelseort kan vi se att detta är en fråga som handlar om hudfärg och inte migrationsmönster. Det blir tydligt eftersom vi ser samma mönster av diskriminering hos inrikes födda som rasifieras som icke-vita (antingen för att en eller två av deras föräldrar är utrikes födda, som visat ovan, eller av andra anledningar). Ett exempel är att afrosvenskar födda i Sverige, med en treårig postgymnasial utbildning, har drygt 49 procent lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå.³⁰ Det är en dramatisk skillnad som bekräftar rasifieringen av svensk arbetsmarknad.

Vi ser samma mönster när det kommer till anställningstrygghet. Utrikes födda, oavsett kön, har högre sannolikhet att ha ett tillfälligt jobb jämfört med infödda arbetstagare.³¹

Enligt SCB är tidsbegränsade anställningar vanligare bland kvinnor, unga människor, utrikes födda och personer med enbart förgymnasial utbildning. Under perioden 2005–2019 ökade antalet tidsbegränsat anställda, medan andelen av anställda totalt endast förändrades marginellt. SCB skriver:

”Bland utrikes födda hade en fjärdedel av alla anställda en tidsbegränsad anställning under 2019. Motsvarande siffra bland inrikes födda var en av sju anställda. Utrikes födda utgjorde 31 procent av alla tidsbegränsat anställda, vilket kan jämföras med att endast 19 procent av alla fast anställda var utrikes födda”.³² Detta innebär att all förändring som gör det sämre för anställda, drabbar anställda som rasifieras som icke-vita hårdast, eftersom de har de otryggaste och sämst betalda jobben på arbetsmarknaden. En rapport från Vetenskapsrådet³³ visade dessutom att denna grupp riskerar att diskrimineras i samband med nedskärning av personal och att anställda som är födda utanför Europa får en annan behandling än infödda i samband med förhandlingar om nedskärningar av personal – trots skyddet som finns i lagen om anställningsskydd.

KARRIÄRUTVECKLING

Rasism på arbetsplatser påverkar individers möjligheter till befordran, kompetensutveckling och annan slags utveckling, och att inta chefspositioner eller avancera.

I handboken ”Vit, svart eller brun?” beskrivs hur rasism fungerar som en organiserande princip på arbetsplatsen. Exempelvis kan medarbetare på grund av ”begränsande normer gällande hudfärg förbigås för befordringar och möjligheter

eftersom det skulle störa den hierarkiska strukturen i organisationen och därigenom kunna leda till motstånd från andra.”³⁴ Det innebär alltså att förväntad rasism skapar hinder för karriärutveckling för dem som rasifieras som icke-vita. I rapporten ”Antisvart diskriminering på arbetsmarknaden” kan man se att detta stämmer för afrosvenskar i Sverige idag.

ANMÄLNINGAR OM DISKRIMINERING

”Diskriminering förekommer när individer med samma produktiva kapacitet behandlas olika på grund av kön, etnicitet, hudfärg, hårfärg, religiös tillhörighet och så vidare. Därmed kommer en vid diskriminering alltid att observera skillnad i löner och sysselsättning mellan tillsynes identiskt produktiva anställda”³⁵

Antalet anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen (DO) om diskriminering inom arbetsliv och utbildning har ökat kraftigt under perioden 2015–2019. Anmälningar i samband med rekrytering är vanligast och uppgår till 34 procent av alla anmälningar, följt av anmälningar i samband med ledning och fördelning av arbetet som låg på 29 procent och 19 procent i samband med uppsägning och avsked.³⁶ Störst andel av anmälningarna har samband med etnisk tillhörighet, följt av kön.

En analys av 217 anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer gjord av DO beskriver att de utsatta upplever diskriminering i form av misstänksamhet för terrorbrott, våldsamhet och hedersvåld i nära relationer.³⁷ Av de 217 anmälningarna rörde 64 diskriminering i arbetslivet. Dessa handlar framförallt om upplevelser av diskriminering vid rekrytering och uppsägning samt trakasserier i form av hot, mobbning och annan kränkande behandling. Trots bred diskriminering och trakasserier i arbetslivet är det svårt att göra en anmälan om diskriminering. Rädslan för repressalier är betydande.³⁸ Därför är de ärenden som drivs av DO och andra antidiskrimineringsbyråer, och ibland vinner i rättegång, oerhört viktiga, om än inte tillräckliga.

³⁰ Gardell, Mattias, Molina, Irene & Wolgast, Sima (2018) Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Stockholm: Länsstyrelsen. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.4e0415ee166afb5932417f0d/1542191137748/Rapport%202018-21%20Antisvart%20rasism%20och%20diskriminering.pdf>. 41

³¹ Katalys, Anders Neergaard (No:53) Klassambällets rasifiering i arbetslivet. Men även denna studie från 2004: Wallette, Mårten (2004) Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden? http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2004/aa2004_vol10_s249-263.pdf

³² SCB (2020) Lämna ingen utanför Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, sidan 71 https://www.scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020a01_br_x41br2002.pdf

³³ Vetenskapsrådet (2017) Op.cit. s.30 https://www.vr.se/download/18.5f55e5e81618e003b7066f9d/1555332264901/Rasism-pa-arbetsmarknaden-Inventering-forskningslaget_VR_2017.pdf

³⁴ Länsstyrelsen Stockholm (2019) Vit, svart eller brun? Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. S. 25
³⁵ Se Arrows definition i Vetenskapsrådet (2017) Rasism på arbetsmarknaden: En inventering av forskningsläget. https://www.levandehistoria.se/sites/default/files/wysiwyg_media/2017-vetenskapsradet-rapport-en-inventering-av-forskningslaget.pdf s.22-23

³⁶ DO (2020) Diskriminering 2015–2019. Statistik över anmälningar som har inkommit till DO, s. 31. <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-statistik-anmalningar-2015-2019.pdf>

³⁷ DO (2017) Kedjor av händelser. <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-kedjor-av-handelser.pdf>

³⁸ Intervju med professor Hannah Bradby, Uppsala Universitet, okt 2020 och intervju Malmö Mot Diskriminering, december 2020

MIKROAGGRESSIONER – VARDAGLIGA KRÄNKNINGAR

Vi har tidigare pratat om diskriminering och lagstiftning kring rasism, men det finns även mer subtil rasism som icke-vita människor dagligen blir utsatta för, den kallas för mikroaggressioner.

Mikroaggressioner syftar på vardagliga kränkningar och kan enligt handboken "Vit, svart eller brun?" från Länsstyrelsen Stockholm³⁹ delas in i tre kategorier och definieras som följer:

- "Mikroattacker: uttryckliga rasistiska påhopp ... som glåpord, undvikande beteenden och andra avsiktligt diskriminerande handlingar. Dessa sker oftast medvetet.
- Mikroförolämpningar: Kommunikationer som förmedlar elakhet och okänslighet och nedvärderar en person utifrån hudfärg eller ursprung. Här återfinns subtila former av förolämpningar som följer kulturella mönster och därför kan ske omedvetet för förövaren. Exempelvis att associera olika nivåer av intelligens eller andra karaktärs egenskaper med olika rasliga eller etniska grupper. Notera att detta ofta sker på ett skenbart positivt sätt i stil med 'ni asiater är så smarta'.
- Mikroinvalideringar: Kommunikation som utesluter, negerar eller obetydliggör tankar, känslor eller erfarenheter som följer av att tillhöra en rasifierad grupp. Dessa sker ofta omedvetet för förövaren. Exempel på mikroinvalideringar är antagandet att personer som tillhör synliga minoriteter är utlänningar eller när vita personer förnekar att de ser hudfärg."

En anställd som rasifieras som icke-vit utsätts sannolikt och ofta för mikroaggressioner på sin arbetsplats. Det kan ske många, små, händelser som inte är tillräckligt "allvarliga" som enskilda händelser för att kunna rubricera dem som trakasserier eller diskriminering, men vars kumulativa effekt kan vara minst lika allvarlig.

I en intervju med forskaren Hannah Bradby som forskar om rasism inom svensk sjukvård, tar hon upp många exempel på mikroaggressioner som vårdpersonal utsätts för. Här följer två:

En tandläkare som rasifieras som icke-vit måste svara på triviala frågor som gör att hen till slut känner att hens auktoritet och legitimitet som vårdpersonal undermineras. Exempelvis frågar ofta patienten "Är du utbildad tandläkare?". Uppenbarligen skulle tandläkaren inte vara i den mottagningen om hen inte var en kvalificerad tandläkare.

I en tandläkarmottagning där man haft en tandläkare som rasifieras som svart och en tandhygienist som rasifieras som vit, så är det vanligt förekommande att patienten inte uppfattar att den svarta är den mer kvalificerade kollegan av de två. Det är ett upprepande mönster att patienten vänder sig till tandhygienisten snarare än till tandläkaren.

Detta kallas "bedragarförlovet". Hannah Bradby påpekar att flera vittnesmål beskriver hur personerna inte längre klarar av att arbeta på grund av att deras omdöme alltid ifrågasätts.⁴⁰

Läkarförbundet och SVT Nyheter har tagit fram en enkät⁴¹ som behandlar frågor om arbetsmiljö inom svensk sjukvård. I undersökningen svarade 2 266 läkare (både vita och icke-vita) på enkäten och av dem instämde över en femtedel i påståendet: "Jag har blivit utsatt för kränkande behandling på grund av min etniska eller religiösa bakgrund av patienter eller deras anhöriga". I intervjuer med medarbetare kom det fram att de upplever diskriminering i form



³⁹ Kategorierna och definitionerna tagna ur Länsstyrelsen Stockholm (2019) Vit, svart eller brun? Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. S. 24

⁴⁰ Intervju med professor Hannah Bradby, Uppsala Universitet, okt 2020

⁴¹ Svt (2018) Läkarnas egna berättelser om rasism. <https://www.svt.se/special/lakarnas-egna-berattelser-om-rasism/>

av kommentarer, att patienter tackar nej till hjälp på grund av medarbetarens etniska bakgrund och att patienter föredrar en vit läkare. Detta är alla exempel på mikroaggressioner.

Det är viktigt att påpeka att intentioner inte är det centrala när det kommer till mikroaggressioner, eftersom de oftast sker omedvetet eller är så normaliserade att personen som utför det gör det utan reflektion.

Tokenism är en vanlig form av mikroaggression. Tokenism drivs av en önskan att täcka över eller minimera ett systemproblem, dock sällan medvetet. Som ett resultat innebär tokenism ofta att leta efter en lösning som är snabb eller enkel. Ett exempel på tokenism är när en av väldigt få icke-vita medarbetare alltid blir tillfrågad att vara med på affischer för extern kommunikation. Trots att personen inte representerar hur företaget ser ut i stort, vill företaget ge skenet av ”mångfald”, utan att faktiskt arbeta mot rasistiska strukturer på arbetsplatsen.

”Var kommer du ifrån?” är en annan vanlig fråga. ”Nyfikenheten” som driver denna fråga utgår ofta utifrån ett behov att kategorisera – med konsekvensen att det exkluderar. Detta märks tydligt då den frågan mycket sällan följs av en tillfråga, utan personen som frågar är nöjd med möjligheten att kategorisera. Om man tittar med kritiska ögon på denna fråga ligger den verkliga undran i: ”varför är du inte vit?”.

Exotifiering och stereotypisering är också vanliga mikroaggressioner. ”Vad spännande din matlåda luktar...” sägs ofta med positivt anslag, men fungerar exkluderande och som en form av mikroförörlämpning. Personen som kommenterar matlådan sätter sin egen matlåda som norm och deklarerar skillnad. Att ens kunna ta den positionen på en arbetsplats innebär att det finns en maktobalans. ”Ni asiater är så smarta!” är en annan variant, som istället för att uppmärksamma en individs kompetens, kategoriserar personen och ger sig själv rätten att ge en generell kommentar om miljarder människor. Det är i själva verket en mikroförörlämpning.

Kränkande särbehandling, trakasserier, mobbning eller en ihärdig känsla av att vara utanför på jobbet skapar risker i arbetsmiljön som gör att många inte stannar kvar på arbetsplatsen. Det kan leda till psykisk ohälsa vilket påverkar möjligheterna att vara kvar på arbetsmarknaden överhuvudtaget.

REKOMMENDATIONER FÖR EN INKLUDERANDE ARBETSPLATS

- Gör en genomlysning av organisationen. Kartlägg ojämlikheter i lön, befordran, rekrytering, representation, ledning, policydokument baserat på mer än bara kön.
- Upprätta en handlingsplan utifrån de ojämlikheter som synliggjorts på arbetsplatsen.
- Inrätta system och rutiner för att uppmärksamma och hantera diskriminering och rasism på arbetsplatsen.
- Utbilda arbetsplatsen i vad vardagsrasism – mikroaggressioner – är, och hur det påverkar den som utsätts.



KAPITEL 4

FRÅN ARBETSLIV TILL PRIVATLIV

Arbetet är en stor del av en individs liv. Vi spenderar många timmar på jobbet, umgås med kollegor, utvecklas och bidrar till något större än oss själva. Men vad händer när arbetet inte är en plats vi trivs och känner oss trygga på? Detta kapitel beskriver hur konsekvenserna av rasism och diskriminering i arbetslivet påverkar privatlivet och belyser vilket ansvar arbetsgivare har.

PSYKISK OHÄLSA

Redan 2006 gjordes en statlig utredning där uppgifter framkom om samband mellan etnisk diskriminering och psykisk och fysisk ohälsa bland utrikes födda invånare i Sverige.⁴² Då vi vet att etnisk diskriminering drabbar oavsett om en person invandrat till Sverige eller inte, kan vi dra slutsatsen att psykisk ohälsa även drabbar dem som är inrikes födda men som rasifieras som icke-vita. I utredningen uppmärksammades det hur rasism, vardagsrasism, orättvis och kränkande behandling på personlig och strukturell nivå har direkt effekt på den psykiska och fysiska hälsan.⁴³

Trots att 15 år har passerat sedan den statliga utredningen gjordes, och mot bakgrund av pågående forskningsprojekt om rasism inom hälso- och sjukvården, går det inte att väja för hur förhållanden och ojämlikheter bland olika invånare i Sverige bestått över tid.

Det poängteras att utöver det faktum att erfarenheter av rasism ökar risken för psykisk ohälsa och andra sjukliga tillstånd, är även själva rädslan för att bli utsatt för rasism, oberoende av kön, ålder eller socioekonomiskt status, associerat till negativa hälsoutfall.⁴⁴

Den typen av oro och ångest som uppstår vid utsatthet för rasism och diskriminering kallas minoritetsstress. Det är ett begrepp som ännu inte är så vanligt i Sverige, men att leva med minoritetsstress är det många som har gjort länge.

⁴² (SOU 2006:78) *Hälsa, vård och strukturell diskriminering* <https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/1764bc18a973546cc90ee69255f9f3fca/halsa-var-d-och-strukturell-diskriminering-sou-200678>

⁴³ Folkhälsomyndigheten (2019) *Ojämlikhet i psykisk ohälsa. Kunskapssammanställning*. <https://www.folkhalso-myndigheten.se/contentassets/0697756289014dffa39eabd4aab17339/ojamlikhet-psykisk-halsa-kunskaps-sammanstallning-tabellsammanstallning.pdf>

⁴⁴ Hamed, Sarah, Thapar-Björkert, Suruchi, Bradby, Hannah & Ahlberg, Beth Maina (2020) 'Racism in European Health Care: Structural Violence and Beyond [Elektronisk resurs]', *Qualitative Health Research*, 30:11, 1662-1673.

MINORITETSTRESS

Minoritetsstress handlar om att individer som avviker från majoriteten kan få förhöjda stressnivåer när personen ständigt tvingas vara vaksam på omgivningen på grund av sin identitet och etnicitet. Oron över att utsättas för rasism, diskriminering, sexism eller homofobi och att ständigt försöka anpassa sig och balansera mellan majoritetsgruppen och stereotyper är påtaglig. Individen känner sig orolig för att hen ska bli illa behandlad eller för att hen ska bli bedömd negativt utifrån sin sociala grupptillhörighet.⁴⁵ Exempel på beteenden som orsakar minoritetsstress utifrån ett rasistiskt perspektiv är mikroaggressioner och exotifiering, som vi tog upp i förra kapitlet. Ett annat exempel är gaslighting, som innebär att man får en individ att tveka över sin egen verklighet och mentala hälsa, bland annat genom att hela tiden ifrågasätta dennes upplevelser av rasism.⁴⁶

Den stress som skapas är stabil över tid och kopplad till rådande samhällsstrukturer. Stressen är socialt baserad på så sätt att den orsakas av faktorer utanför individen, i det omgivande samhället.⁴⁷

När det kommer till minoritetsstress går det inte att göra en tydlig skiljelinje mellan privatliv och arbetsliv, snarare är det så att det som sker på arbetsplatsen påverkar individens privatliv i allra högsta grad. Många svenska arbetsplatser är inte rustade att hantera vare sig rasismen eller ohälsan som följer med minoritetsstress.⁴⁸

PRIVATEKONOMIN

Utöver att diskriminering och risken för att bli utsatt för densamma har en direkt påverkan på den psykiska och fysiska hälsan påverkas även andra centrala delar av privatlivet. Som vi tidigare berättat om finns stora diskriminerande löneskillnader mellan människor med olika hudfärg i Sverige idag. Här ser vi tydligt hur en arbetsgivares lönesättning får stora konsekvenser för en arbetstages privatliv.

Ekonomisk utsatthet till följd av lägre lön, tidsbegränsade anställningar och arbetslöshet får negativa konsekvenser för individens bostads- och familjeförhållanden när möjligheten att få bolån eller hyreskontrakt blir tydligt begränsad. Den ekonomiska utsattheten leder ofta till trångboddhet som i sin tur påverkar hälsan hos både vuxna och barn. Exempelvis nämns stress, sömnsvårigheter, huvudvärk och andra psykiska och fysiska problem som ökade hälsorisker.⁴⁹

REKOMMENDATIONER TILL ARBETSGIVAREN

- Ta ansvar för medarbetarnas hälsa och höj kunskapen kring frågor som rör minoritetsstress så att HR kan förebygga och hantera den sortens psykisk ohälsa i likhet med övrig psykisk ohälsa.
- Utbilda ledning och medarbetare i vad som bidrar till minoritetsstress så att arbetsplatsen tillsammans kan motverka detta.
- Undersök om ni (omedvetet) diskriminerar vid lönesättning. Finns oförklarliga skillnader mellan anställdas löner?

Att arbetslivet, antingen du står utanför eller inte, påverkar privatlivet är tydligt. För de svenskar som inte är vita går orsaken till arbetslösheten eller de låga lönerna inte att blunda för. Statistiken visar tydligt hur risken och utsattheten för rasism och diskriminering genomsyrar alla delar av arbetslivet, från rekrytering till lönesättning, karriärmöjligheter och arbetsmiljö. Att tvingas leva i arbetslöshet och utsatthet för rasism och exkludering i arbetslivet är förödande för individen och den förlorade kompetensen för samhället är stor. Allt detta vet vi. Det dags att göra något åt situationen.

I kommande avsnitt kommer vi att ta del av positiva drivkrafter för att arbeta antirasistiskt och skapa ett jämlikt arbetsliv.

⁴⁵ <http://vidganormen.se/inspiration/mot-psykolog-hanna-wallensteen-specialist-pa-minoritetsstress/>

⁴⁶ <http://hel.lsu.se/nyheter/vad-ar-minoritetsstress-och-hur-kan-vi-undvika-att-vara-en-del-av-problemet>

⁴⁷ Wallengren Simon & Mellgren Caroline (2017) Romers Upplevelser Av Hatbrott <http://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1410238/FULLTEXT01.pdf> s. 21

⁴⁸ Länsstyrelsen Stockholm (2019) Vit, svart eller brun? Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg. S. 29

⁴⁹ Margareta Popoola (1999) Trångt i Herrgårdsmiljö rapport om trångboddhet på Herrgården, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1410305/FULLTEXT01.pdf> s. 41

KAPITEL 5

DRIVKRAFTER

I det här kapitlet presenterar vi en rad drivkrafter som kan stärka privat, offentlig och ideell sektor i arbetet med att motverka rasism och skapa ett mer jämlikt och inkluderande arbetsliv.

NATIONELLA OCH INTERNATIONELLA KRAV OCH RIKTLINJER

Både på nationell och internationell nivå ställs krav på arbete mot diskriminering och rasism samt för jämlikhet och mänskliga rättigheter. Dessa omfattar naturligtvis samtliga sektorer.

Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder

I Sverige ligger diskrimineringslagen och aktiva åtgärder till grund för det arbete som åligger arbetsgivare.

”Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”⁵⁰

Från den 1:e januari 2017 finns nya krav på arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna på arbetsplatsen. Arbetsgivare ska enligt dessa bestämmelser inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett bland annat etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. Har verksamheten 25 eller fler anställda måste arbetet dokumenteras. Arbetet mot diskriminering måste utvärderas kontinuerligt.⁵¹

Hållbarhetsmålen Agenda 2030

Agenda 2030 är en agenda för förändring mot ett hållbart samhälle. Agenda 2030 är den mest ambitiösa planen för att skapa en hållbar utveckling som världen någonsin antagit. Världens ledare har lovat att uppnå de globala målen till år 2030. Alla länder har därmed tagit på sig ansvaret att skapa en mer rättvis, hållbar och bättre värld. Vi ser framför allt två mål som relevanta för antirasistiskt arbete på våra arbetsplatser.

Mål 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Mål 10 MINSKAD OJÄMLIKHET

Minska ojämlikheten inom och mellan länder.

Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser och ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. Globala målen ledord är

⁵⁰ Diskrimineringslagen 2008:567

⁵¹ Aktiva åtgärder i fyra steg, Checklista för arbetsgivare (2019) <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-fyrasteg-aktiva-atgarder.pdf>

Leave No One Behind och mål 10 belyser vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av till exempel kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning.”

”Det är regeringens ambition att Sverige ska vara ledande i genomförandet av agenda 2030 – både på hemmaplan och när det gäller att bidra till det globala genomförandet av agendan”

[Regeringskansliet om Sveriges arbete med agenda 2030]

PRIVAT SEKTOR

Som företag finns det flera drivkrafter till att jobba med aktiva åtgärder. Om ett företag bryter mot de mänskliga rättigheterna; någon blir illa behandlad, diskriminerad eller arbetsmiljön bidrar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna så kan det stå företaget dyrt. Företaget kan i vissa fall dras inför domstol, vilket kan innebära kostnader i form av skadestånd. Det leder också ofta till att företags varumärke skadas. Enskilda individers agerande kan få stora konsekvenser för företaget med risk att förlora kunder, samarbetspartners och/eller investerare. Genom att arbeta aktivt för att minska risken för diskriminering kan företaget undvika dessa risker och istället skapa mervärde hos anställda, kunder och investerare – och samtidigt öka affärsnyttan och lönsamheten.

Många vill idag veta företagets arbete för miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorruption. En undersökning från 2019 visar att en majoritet av de unga generationerna uppger att ”en jämn fördelning av kön och etnicitet är av stor vikt när de överväger arbetsgivare”.⁵²

Ett exempel på hur rasism inom företaget skapat negativ publicitet och turbulens är när H&M 2018 publicerade en reklambild på en pojke som rasifieras som svart, iklädd en tröja med trycket ”coolest monkey in the jungle”. Både kunder och kändisar⁵³ rasade mot det ogenomtänkta beslutet att klä pojken i just denna tröja. Händelsen gjorde många företag medvetna om att de saknar bredare perspektiv, kunskap och kompetens om rasism. Ett ytterligare exempel avslöjades i en video som snabbt spred sig i sociala medier. Videon vittnar om hur anställda på H&M diskriminerar kunder på grund av etnisk tillhörighet eller religion.⁵⁴ Detta är återigen ett bevis på hur viktigt det är att arbeta med att utbilda medarbetarna och förändra beteenden för att skapa en arbetsplats fri från rasism och diskriminering. Utöver att det finns stora vinster att göra är det också oacceptabelt att medarbetare ska behöva utstå rasism och diskriminering i arbetslivet.

⁵² Deloitte (2019) *Millennials förtroende för företag minskar – vill se fokus på miljö, samhälle och mångfald* <https://www.mynewsdesk.com/se/deloitte/pressreleases/millennials-fortroende-foer-foeretag-minskar-vill-se-fokus-paa-miljoe-sambaelle-och-maangfald-2877815>

⁵³ *The Weekend says He Will No Longer Work Wit H&M After "Cooles Monkey" Hoodie*. Time (2018) <https://time.com/5093734/the-weekend-hm-monkey-hoodie/>

⁵⁴ *Titta på videon här: https://www.youtube.com/watch?v=Df0J6R3bIWM&t=160s*

Att arbeta för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter stärker företagets varumärke i ett modernt samhällsklimat som visar på att medarbetare, kunder, intressenter och investerare ställer höga krav på företagen. Stolta medarbetare är ambassadörer som bidrar till att stärka arbetsgivarens varumärke.

Ett gott exempel

Amir Nazari och Sofia Klingberg arbetar båda som ”Diversity & Inclusion managers” på Afry.⁵⁵ Under de senaste tre åren har företaget rekryterat cirka 300 utrikes födda personer. Här är deras berättelser.

Amir Nazari:

”Ledningens beslut är avgörande. Vi har fått mandat och stöd från ledningen och därigenom makt att påverka. Vi anställer människor med olika bakgrunder för att vi ser att kreativitet och trivsel ökar. Människor med olika kompetenser bidrar till nya lösningar vilket ger nya kunder att samarbeta med. Vi utgår ifrån att personen ska vara lönsam, leverera och skapa resultat för företaget. Även om personen inte pratar bra svenska för tillfället tittar vi i stället på potential, talang och kompetens. Vi skapar förutsättningar och konsekvensen blir ett samhälls-engagemang. Vi tar bort kostnader för samhället. Rent konkret: genom att inkludera nyanlända, kopplar vi frågan till lönsamhet och affärsnytta.”

Sofia Klingberg:

”Företaget har skapat ett incitament vid löneförhandlingar. Förutom möjlighet att prata svenska i fikarummet uppmuntrar cheferna medarbetaren att studera svenska. När individen nått det så blir det som en lönetrappa för löneutvecklingen. Mångfald och inkludering ingår i sociala hållbarhetsfrågor och är vitalt för företagets överlevnad. Medarbetare är det enda vi har. De måste trivas, och kunna få vara precis som de är. Det handlar alltså om att behålla medarbetare i längden, ge dem utrymmet att kunna växa inom organisationen, att kunna bli den fantastiska medarbetaren som når upp till sin fullaste potential.”

Att hitta lösningar, rekrytera brett och inte låta fördomar och föreställningar driva rekryteringsprocesser är viktigt för att möjliggöra rätt kompetensförsörjning. Trots vetskapen om detta så ser vi att problematiken fortfarande är aktuell för många arbetsgivare.

OFFENTLIG SEKTOR

I arbetet med antirasism och inkludering har offentlig sektor två olika roller. Dels som leverantör av samhällsservice och välfärd, dels som arbetsgivare – det är viktigt att se sitt ansvar i båda delar.

Drivkraften för kommuner, regioner och myndigheter, som ger samhällsservice och erbjuder tjänster till sina invånare, ligger i att på ett demokratiskt och

⁵⁵ *Intervju med Amir Nazari & Sofia Klingberg. (Okt 2020)*

tillgängligt sätt erbjuda denna service till alla invånare oavsett identitet och bakgrund, och utan risk för diskriminering. För att leva efter den demokratiska principen krävs ett aktivt arbete med antirasism, icke-diskriminering och inkludering.

Drivkraften måste också ligga i att skapa goda arbetsplatser inom den offentliga sektorn och att fokusera på den egna arbetsplatsen för att motverka rasism och diskriminering, och inkludera alla arbetstagare på lika villkor.

Regeringens nationella plan mot rasism och hatbrott uttrycker att ”Sverige ska vara ett land fritt från rasism och hatbrott”⁵⁶ – och vill se att dessa insatser utförs både av myndigheter, regionala och lokala aktörer samt civilsamhällesorganisationer. Sveriges kommuner och regioner (SKR) uttrycker att förebyggande och motverkande av diskriminering och rasism är centralt i arbetet för de mänskliga rättigheterna och grundläggande i en demokrati.⁵⁷

I Diskrimineringslagen ställs krav på alla arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder.

Två goda exempel

Länsstyrelsen i Stockholms Län driver projektet Vidga normen, där handboken ”Vit Svart eller Brun – handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg”, rapporten ”Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden”, samt rapporten ”Ett jämlikt arbetsliv - Hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden” publicerats i samarbete med andra aktörer. Dessa är tydliga och konkreta insatser för ökad medvetenhet, kunskapsspridning och agerande kring diskrimineringsfrågor och rasism.

Rapporterna påpekar att strukturell diskriminering utifrån hudfärg idag berör en omfattande del av befolkningen samt att det finns tydliga kopplingar mellan inkomst, roller och hudfärg. Det innebär att trots likvärdig utbildning hos sökande påverkar hudfärgen möjligheterna på arbetsmarknaden.

Göteborgs Stad arbetar för att för att stärka insatserna mot rasism och har i samarbete med grundskoleförvaltningen tagit fram en praktisk handbok för att bemöta rasism. Som en stor arbetsgivare och en viktig aktör i demokratifrågor arbetar de mot en vision om nolltolerans mot rasism utifrån internationella konventioner om mänskliga rättigheter.⁵⁸

Staden har också startat ett samarbete med Eccar,⁵⁹ en internationell organisation som startats på Unescos initiativ. Organisationen består av en sammanlutning av städer som arbetar för att motverka rasism, diskriminering och främlingsfientlighet.

IDEELL SEKTOR

Civilsamhället och rätten att organisera sig är en förutsättning för en levande demokrati. Det civila samhället spelar en viktig roll i den demokratiska processen genom att kanalisera medborgarnas synpunkter, intressen och energi in i den politiska processen. Så vad innebär det för ett samhälle när en grupp inte kan arbeta i den ideella sektorn, eller vara aktiva i civilsamhället, på samma villkor som andra?

Att arbeta för att alla ska kunna delta i föreningslivet på samma villkor är alltså en fråga om demokrati, men det är också en fråga om förtroende och trovärdighet för den enskilda organisationen och för ideell sektor i stort. Trots att det inte finns ett krav på föreningslivet att uppfylla diskrimineringslagen, finns det en stor relevans i att granska sin egen organisation och verksamheter och arbeta antirasistiskt. Nedan ger vi några argument till varför.

Föreningslivet som arbetsgivare

Att förbättra människors livsvillkor och att utveckla demokratin är i mångt och mycket hjärtat av det arbete som föreningslivet redan gör – just därför kan det vara lätt att en känsla av att redan vara ”bäst i klassen” växer fram. Men om denna känsla står i vägen för att kunna granska den interna organisationen och arbetsgivaransvaret är det ett stort problem.

Arbetsgivarföreningen KFOs forskningsrapport från 2018⁶⁰ visade att nio av tio anställda i ideella föreningar i Sverige är födda i Sverige och färre än en av tio uppgav att de vuxit upp i ett annat land. Global Bar visade⁶¹ att 95 procent av personerna i ledningsgrupperna hos Sveriges 14 ledande bistandsorganisationer är helvita; av 92 personer var endast fem icke-vita. Dessutom visade en annan undersökning utförd av Global Bar att organisationer saknar en strategi för mångfaldsarbete⁶² – det vill säga det första steget för förändring. Vill man fungera som en tummelplats för möten och idéer om rättighetsfrågor måste denna brist på representativitet internt betraktas som ett viktigt utvecklingsområde.

Som vi lyft upp i andra kapitel handlar frågan inte bara om representation utan även om att ha en inkluderande arbetsmiljö. Med tanke på att föreningslivet drivs av värden snarare än profit är det kanske än viktigare för förtroendet att detta tas på allvar. Black Lives Matter-rörelsen har fått globala effekter långt bortom rörelsens egna krav. Som ett direkt resultat av den nordamerikanska rörelsen bad exempelvis organisationerna Läkare utan gränser och Amnesty Sverige om ursäkt för att de har rasistiska strukturer inom organisationerna som man inte hanterat.⁶³ Detta har uppskattats men också blivit ett tillfälle för mer kritik: krav på åtgärder, snarare än enbart ursäkter, lyfts. Dessa exempel visar att antirasism är en avgörande förtroendefråga för föreningslivet – om det inte tillförs resurser och en verklig förändring i organisationskulturen sker riskerar organisationerna att skada sitt rykte.

⁵⁶ <http://vidganormen.se/inspiration/mot-psykolog-hanna-wallenstein-specialist-pa-minoritetsstress/>

⁵⁷ <https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlighet/rasismdiskriminering.109.html>

⁵⁸ Göteborgs Stads presentation om handlingsplan mot rasism - arbetsprocessen kring framtagandet, planens innehåll samt verktyg för skolor <https://www.youtube.com/watch?v=UlrzdcZPdDw&t=31m0s> Kunskapsdag om rasism 30 september 2020. Presentationen börjar efter 03.03

⁵⁹ <https://www.eccar.info/>

⁶⁰ <https://www.kfo.se/globalassets/kfo/relaterad-information/rapporter-mm/anstalld-i-det-svenska-civilsamhallet.pdf>

⁶¹ <http://globalbar.se/2020/08/granskning-nastan-helvitt-i-styrelse-och-ledning-for-bistandet/>

⁶² <http://globalbar.se/2020/08/mangfald-i-bistandet-de-flesta-saknar-strategi/>

⁶³ <http://globalbar.se/2020/06/rasism-i-bistandet-vi-har-svikit-vara-anstallda/>
<https://www.amnesty.se/aktuellt/vi-har-misslyckats/>

Föreningslivet i verksamhet

En rapport som organisationen Tamam släppte förra året⁶⁴ visar att rasifierade barn och unga som engagerar sig ideellt möter rasism, både inom organisationerna och ute i verksamheterna. Bland annat lyfter rapporten att “unga personer möts av samhällets krav att motstridigt avsäga sig allt som har med ens kultur att göra samtidigt som en tvingas förklara och bevisa värdet av ens kultur”. Dessa krav på individer, som börjar i redan barndomen, genererar en känsla av att inte tillhöra och i förlängningen strukturellt utanförskap. Kravet på att prestera bättre än alla andra är ett annat genomgående tema i rapporten.

Även IMs rapport om ungas möjligheter till en aktiv fritid⁶⁵ visar att rasism är ett hinder för barn och unga att vara aktiva på sin fritid:

*”En ungdom berättade om ett tillfälle då han provtränade med en fotbollsförening och de slumpmässigt delades upp i lag om tre mot tre. När tränaren noterade att det ena laget bestod av spelare med ljus hy och det andra laget med mörk hy skrattade han och utbrast ‘det blev invandrarna mot svenskarna, nu kör vi!’. Ungdomen slutförde träningen men kom inte tillbaka. Han började inte hos någon annan förening heller.”*⁶⁶

Många försvinner från föreningslivet då de blivit trakasserade eller känt utanförskap, men det kan också handla om att många inte ens hittar till föreningslivet för att man exempelvis är ny i Sverige. Detta är en förlust för föreningslivet, och även för individerna som lämnar eller aldrig hittar dit. Att inte ha en ingång till föreningslivet innebär att man förlorar tillgång till en rad privilegier. Mikael Johansson, projektledare på paraplyorganisationen ”Malmö Ideella”, berättar:

”Jag är uppväxt i föreningslivet och har därför haft förmån att få vissa privilegier genom att jag har fått kompisar, jag har fått erfarenhet som jag tar med mig genom livet och som jag använder än idag. Jag har fått göra mycket roliga saker, jag har fått vara med i en gemenskap som har skapat någonting hos mig. Det kan vara att man spelade fotboll och gjort mål och det har varit kul på det här sättet, men också samtidigt känslan att ha varit aktiv i en förening som jobbar för andra människor och att man gör någonting bra tillsammans.”

Engagemanget i föreningslivet skapar kontakter som för individer kan generera möjligheter till praktik eller arbete. Det kan också ge individer en möjlighet att få ansvar och uppdrag – erfarenheter som ökar ens kvalifikationer på arbetsmarknaden. På samma sätt menar Johansson att en utebliven ingång till föreningslivet innebär en förlust av dessa potentiella privilegier och därmed även en

betydelsefull ingång till samhället. Insatser såsom uppsökande verksamhet och andra initiativ för att inkludera exempelvis nyanlända i föreningslivet är mycket viktiga för att fler ska få de här möjligheterna.

Studier som kartlägger rasism inom ideell sektor i Sverige är fortfarande få. Där emot finns siffror från Global Bar som visar att precis som i ledningsgrupperna så är en överväldigande majoritet (90 procent) av styrelseledamöterna i Sveriges 14 ledande biståndsorganisationer helvita,⁶⁷ av sammanlagt 138 styrelseledamöter var endast 14 icke-vita. Frågan om representation och inkludering är alltså en fråga som är relevant både internt i organisationer och i deras verksamheter.

Med detta sagt är det mycket som händer i ideell sektor just nu när det kommer till antirasism. Många processer pågår i olika organisationer för att skapa ett mer inkluderande och självkritiskt civilsamhälle. Vissa börjar använda jämlikhetsdata, andra utbildar sin personal. Antirasistiska rörelser hittar varandra och börjar ställa krav. Ett exempel på det är nio antirasistiska organisationer i Malmöområdet som tillsammans tagit fram ett manifest som beskriver deras förståelse av rasism och antirasism, och vilka krav de jobbar gentemot.⁶⁸ Ett av kraven handlar om arbetslivet. De skriver:

”Vi vill ha en arbetsmarknad utan diskriminering. Vi vill ha fackföreningar som representerar oss. För oss som känner av rasism och diskriminering när vi söker jobb krävs både en arbetsmarknad med full sysselsättning och en aktiv arbetsmarknadspolitik mot diskriminering och med positiv särbehandling.”

Med förståelse, vilja och organisering finns det många möjligheter och stor potential för ideell sektor att vara den ledande aktören när det kommer till antirasism inom arbetslivet.

Två goda exempel

Teskedorden har under 2020–2021 drivit projektet Bredda Branschen som handlar om civilsamhällets antirasistiska ansvar. Projektets målgrupp är anställda inom civilsamhället och civilsamhällesorganisationer, och projektet fokuserar på branschens ansvar vad gäller rasism och antirasism. Projektet syftar till att ”ge verktyg och nätverk till dem som riskerar utsättas för rasism, samt metoder för hur organisationer aktivt kan arbeta för en breddad bransch.” Under våren 2021 erbjuds flera nätverksträffar för olika målgrupper inom civilsamhället, både HR och ledning och rasifierade och allierade anställda. Det här är konkreta insatser för att höja kunskapen inom branschen med flera målgruppsperspektiv.

⁶⁴ “Rättvis Organisering”, Tamam - vänskap utan gränser, utgiven september 2020

⁶⁵ ”Nio hinder och 150 förslag på lösningar -en kartläggning av integration och inkludering för en aktiv fritid”, IM, utgiven 2020

⁶⁶ ”Nio hinder och 150 förslag på lösningar -en kartläggning av integration och inkludering för en aktiv fritid”, IM, utgiven 2020 s. 85

⁶⁷ <http://globalbar.se/2020/08/granskning-nastan-helvitt-i-styrelse-och-ledning-for-bistandet/>

⁶⁸ <http://antirasism.nu/>

Amnesty har sedan 2019 drivit en grundlig process med strävan mot en jämlik organisation där alla människor välkomnas och inkluderas. För att göra detta har de använt sig av jämlikhetsdata, en metod för att identifiera och synliggöra eventuella strukturella hinder av diskriminering. Kartläggningen omfattar hela organisationen och har gjorts bland såväl anställda som medlemmar.

Genom att använda sig av jämlikhetsdata följer Amnesty rekommendationerna från FN, EU-kommissionen och Diskrimineringsombudsmannen. Samtliga instanser är tydliga med att det behöver finnas statistisk för att effektivt kunna genomföra ett antidiskrimineringsarbete, dvs statistik utifrån de olika diskrimineringsgrunderna så som etnicitet och hudfärg. Statistiken kommer att tydliggöra var Amnesty måste sätta in resurser för att åtgärda eventuell diskriminering och ojämlikhet inom organisationen.

Genom att framöver samla in jämlikhetsdata med jämna mellanrum kan Amnesty se om det sker några förändringar och på så vis mäta om de insatser som görs för att åtgärda diskriminering leder till en mer jämlik organisation.

Amnesty kommer att fortsätta att följa upp och utvärdera det arbete som pågått de senaste åren, vilket är avgörande för att kunna få till en långsiktig och hållbar förändring.



VÅGA ANSVARA UPPMANA

Det vi har belyst i den här rapporten är att rasism på svensk arbetsmarknad är ett strukturellt problem som genomsyrar alla delar av arbetslivet. Innan du kommit in på arbetsmarknaden, under din tid i arbetslivet och när du kliver innanför dörren till ditt hem – överallt påverkar rasismen. Men vi vet att det går att göra något åt den. Utöver de rekommendationer vi ger för en icke-diskriminerande rekrytering på s.17, en inkluderande arbetsplats på s.25 och lika förutsättningar för medarbetares privatliv på s.29 menar vi att arbetsgivare på det stora hela måste göra tre saker – våga, ansvara och uppmana!

VÅGA PRATA RASISM!

Att synliggöra rasism och diskriminering är centralt för att kunna skapa förändring och garantera individers lika rättigheter och möjligheter.

ANSVARA FÖR SITUATIONEN OCH FÖRÄNDRINGEN

Som arbetsgivare har du enligt lag ansvar för att genomföra aktiva åtgärder. Du har möjlighet att påverka den rekrytering ni genomför och hur inkluderad arbetsplatsen är. Allt för att motverka rasism och diskriminering samt för att främja lika rättigheter.

UPPMANA FLER ARBETSGIVARE ATT GÖRA SOM NI

Dela med er av det arbete ni gör och de förändringar som sker för att inspirera och uppmana fler att skapa en inkluderande arbetsmarknad och ett arbetsliv med lika rättigheter och möjligheter.

Tack för att du läst den här rapporten. Det betyder att du ser vikten av ett jämlikt arbetsliv, ett arbetsliv för alla i Sverige.

Det vi behöver nu är att fler agerar. Om du är arbetsgivare, ta tag i problemet. Kunskapen finns, använd den!

Om du är arbetstagare, ta de formella vägarna för att rapportera diskriminering om du kan. Ta hjälp av kollegor som är på din sida om du har sådana. Och sätt den här rapporten i din arbetsgivares hand. Eller hör av dig till oss på info@imsweden.org, så skickar vi den!

IM är en idéburen, obunden medlemsorganisation som arbetar globalt i samarbete med lokala aktörer, för en jämlik och medmänsklig värld. Vi kämpar för en värld där människor av egen kraft kan ta sig ur fattigdom och utanförskap. Läs gärna mer på imsweden.org

