



*MÅNGFALD I ARBETSLIVET*

*ARBETSRAPPORT 5*

*GABRIELLA FÄGERLIND*

*EVA EKELÖF*

# **Mångfald i svenskt arbetsliv**

– idéer, aktiviteter och aktörer

# Mångfald i svenskt arbetsliv

– idéer, aktiviteter och aktörer

GABRIELLA FÄGERLIND • EVA EKELÖF

**MÅNGFALD I SVENSKT ARBETSLIV**  
**– idéer, aktiviteter och aktörer**

*Gabriella Fägerlind och Eva Ekelöf*

© Svenska ESF-Rådet, Vinnova, FAS, Integrationsverket.

Författarna svarar för innehållet i rapporten

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88531-11-2

Grafisk form och produktion: Typoform AB, Stockholm

Tryck: Bulls Tryckeri, Halmstad 2001.

# Innehållsförteckning

Kompetens för mångfald i arbetslivet	4
Förord	5
Mångfald i arbetslivet	6
Mångfald på svensk arbetsmarknad	10
Staten – en förebild	14
Mångfald i kommunerna	18
Arbetsplatser som är goda exempel	22
Initiativ av arbetsmarknadens parter	29
Integrationsverket	37
Forskning och utveckling	41
Lagstiftning och ombudsmännen mot diskriminering	47
Politiska initiativ	54
Equal och nya Mål 3	59
Resan till landet mångfald – med Equal som färdmedel	64
Referenslista	69
Noter	71
Bilaga 1: Diskrimineringslagarna	73

# Kompetens för mångfald i arbetslivet

är ett initiativ som startades av Rådet för arbetslivsforskning (lades ner årsskiftet 2000/2001, verksamheten återfinns i de nya myndigheterna Vinnova och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap) i samverkan med Arbetsmarknadsverket, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivarförbundet samt Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Syftet är att stimulera och öka den praktiska kunskapen om mångfald i svenskt arbetsliv.

Denna samverkan innefattar tre aktiviteter:

- stöd till metod- och utvecklingsprojekt, seminarier m.m.
- en webbplats för omvärldsbevakning [www.mangfald.org](http://www.mangfald.org)
- stöd till utgivning av arbetsrapporter *Mångfald i arbetslivet*

Rapportserien *Mångfald i arbetslivet* vänder sig till alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder, funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja en ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

I rapportserien presenteras idéer, modeller och resultat från de utvecklings- och metodprojekt som erhållit stöd inom ramen för denna samverkan. Författarna är arbetslivsforskare, konsulter och journalister. De svarar själva för innehållet i sin respektive skrifter.

Hittills utgivna arbetsrapporter är:

1. *Vad betyder mångfald på svenska? Rapport från en konferens och ett forskarsamtal.* Katarina Bjärvall
2. *Att se med andra ögon – bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer.* Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind.
3. *Samhällets marginalisering av funktionshindrade – problematisering av begreppet diskriminering.* Bo Hännestrand, Dimitris Michailakis, Mårten Söder och Sanna Tielman.
4. *Mångfald, diskriminering och stereotyper. Tre forskaruppsatser om mångfald.* De los Rees, Höglund, Adu-Gyan, Ahmadi, Omanovic och Widell.
5. *Mångfald i svenskt arbetsliv – idéer, aktiviteter och aktörer.* Gabriella Fägerlind och Eva Ekelöf.

Denna rapport ges ut av Svenska ESF-rådet i samverkan med Vinnova, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap och Integrationsverket.

# Förord

Denna rapport samlar idéer, aktiviteter och beskriver vad olika aktörer gör på temat mångfald i arbetslivet i Sverige. Arbetet med rapporten initierades av Rådet för arbetslivsforskning (Ralf) i samverkan med Svenska ESF-Rådet och Integrationsverket som ett led i myndigheternas gemensamma mångfaldssatsning. Rapportens tillkomst motiverades bland annat av behov av diskussionsunderlag och bakgrund till det nya gemenskapsinitiativet Equal, vars övergripande målsättning är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet och som präglas av mångfald.

Avvecklingen av Ralf vid årsskiftet 2000/2001 har påtagligt fördröjt färdigställandet av rapporten. Vår bedömning har dock varit att det vore synd att låta rapporten drunkna i kölvatten och virvlar av den stora omorganisationen av svenska FoU-finansierande myndigheter. Till stöd för vårt arbete har arbetslivsjournalisten Eva Ekelöf anlitats. Ansvaret för slutredigering av rapporten har legat på Gabriella Fägerlind, mångfaldskonsult. Kenneth Abrahamssons bidrag i det avslutande kapitlet var i huvudsak skrivet före avvecklingen av Ralf. Rapporten finns också översatt till engelska.

Vår utgångspunkt är att det idag inte finns en klar och entydig definition av mångfald i arbetslivet. Vi ser därför Equal som en unik möjlighet att inleda en lärprocess i riktning mot mångfaldens arbetsliv. Vi hoppas att berörda aktörer och intressenter vill anta denna utmaning för ett bättre arbetsliv och en ökad respekt för den enskildes kunskaper och utvecklingsmöjligheter. Ord i sig räcker inte långt. Det måste till konkreta handlingar, nydanande försök och lärande nätverk. Det ligger därför en stor utmaning i att på ett innovativt sätt nyttja de möjligheter som Equal bär med sig.

Stockholm i december 2000 och april 2001

*Kenneth Abrahamsson*

*Gabriella Fägerlind*

# Mångfald i arbetslivet

Mångfald i arbetslivet är ett relativt nytt begrepp i Sverige vi började höra talas om det i mitten av 1990-talet. Men sedan dess har det skett en explosionsartad utveckling. Vi hör och läser i massmedia nästan dagligen om mångfald, både privat och offentlig sektor har börjat arbeta med strategier för mångfald och mångfaldsplaner, det pågår flera både nationella och europeiska politiska initiativ med bäring på mångfald i arbetslivet och vi har fått skärpta och nya diskrimineringslagstiftningar för arbetslivet. Dessutom börjar det växa upp en industri kring mångfald med konsulter och utbildningar och vi börjar se ett gryende intresse från forskarvärlden att studera frågor om mångfald i arbetslivet.

I den här skriften vill vi ge en bild av mångfald i arbetslivet i Sverige, genom att beskriva arbete som pågår i statliga myndigheter, kommuner och privata företag, initiativ av arbetsmarknadens parter, forskning och utveckling, rådande diskrimineringslagstiftning samt politiska initiativ.

## Begreppet mångfald

Det finns ingen enhetlig definition av mångfald i arbetslivet. Söker vi i svenska akademins ordlista finner vi att mångfald betyder ”en mängd enheter”. Den engelska motsvarigheten till mångfald, diversity, betyder ”olikheter”.

Arbetskraftens mångfald brukar syfta på olikheter när det gäller kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, klass, funktionshinder, sexuell läggning, familjeförhållanden, utbildning osv. Vissa av dessa är oföränderliga (ex. kön och etnicitet) och andra föränderliga (ex. ålder, utbildning). När begreppet problematiseras relateras ”olikheterna” till en rådande norm. Hur svenska organisationer definierar mångfald varierar från fokus på etnisk och kulturell mångfald till att inkludera samtliga olikheter som gör oss var och en till unika individer.

Hur begreppet definieras och uppfattas påverkas av vilket syfte mångfald tillskrivs och vilka de bakomliggande drivkrafterna är. Av vissa uppfattas mångfald bara som ett nytt ord för integration eller assimilation av personer med utländskt ursprung, medan andra tillskriver mångfald betydelsen ett nytt sätt att leda och ta

tillvara på potential och resurser hos alla individer som utgör den svenska arbetskraften.

Man kan tänka sig mångfaldsarbete med en strikt integrationspolitisk inriktning och även med välfärdspolitisk inriktning, där marginaliserade grupper på arbetsmarknaden som invandrare, handikappade, äldre, lågutbildade värnas. I näringsdepartementets mångfaldsprojekt definierades produktiv mångfald som innefattande kön, etnisk bakgrund, klass, ålder, funktionshinder och sexuell läggning, utgångspunkten var att kombinera social rättvisa, produktivitet och tillväxt. Med fokus på mångfaldsarbete som affärsstrategi handlar mångfald om mixen av olikheter i bakgrund och kompetenser av betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering.

På liknande sätt kan drivkrafterna för att arbeta med mångfald härledas från bland annat:

- att motverka diskriminering av olika grupper i arbetslivet, bekämpa utestängningens mekanismer och undvika ett delat samhälle
- att anpassa verksamheten till omgivning och kunders krav och profil
- att stimulera lärande och kompetensnyttjande på arbetsplatsen
- att bidra till att lösa kompetensförsörjningen inom arbetslivet det närmaste decenniet.

Mångfald i arbetskraften handlar *inte* om att arbetskraften ska ha en speciell procentuell sammansättning av olikheter. Det långsiktiga målet för mångfald är fokus på kompetens: att för arbetsuppgiften irrelevanta karaktäristika inte ska utgöra ett hinder för inträde, medverkan, utveckling eller avancemang på en arbetsplats. Det vill säga att ”se förbi” faktorer som exempelvis kön, ålder, etnicitet m.m. och fokusera på vilken kompetens som verkligen behövs för att utföra arbetena i fråga. Att upphöra med att låta, på förhand uppställda mentala föreställningar om vem som är lämpad för en viss tjänst och stereotypa föreställningar om egenskaper och kompetens hos olika grupper, styra och påverka anställningsbeslut, beslut om avancemang m.m.

## **Mångfaldsorienterad organisation**

Att skapa en organisation som är mer öppen för olikheter och som fokuserar på kompetens ställer inte bara krav på chefer och medarbetare, utan också på organisationskulturen och interna system och processer.



Mångfald kräver ett ledarskap, organisationskultur och organisationsklimat som erkänner, respekterar och värderar individers unika komposition samt som förmår att ta tillvara den potential som individerna i arbetskraften besitter. Medarbetarna ska inte behöva vara stöpta i samma form för att anställas och avancera. Dessutom krävs att organisationen har interna system och processer, såsom rekrytering, karriärutveckling, kompetensutveckling, belöningsystem m.m., som verkar i enlighet med detta.

Både sett ur ett organisationsperspektiv och ur ett samhällsperspektiv har mångfald effekter på både individ-, organisations- och samhällsnivå. För att utvecklas till en mångfaldsorienterad organisation eller samhälle krävs insatser på individnivå genom attitydförändringar och ökad kunskap, och på organisationsnivå genom analys och utveckling av strukturer, system och processer. Dessutom måste det omgivande samhället ha policy, strukturer, institutionella förhållanden och lagar som främjar mångfald i arbetslivet.

## **Mångfald och jämställdhet**

Även om begreppet mångfald är relativt nytt i Sverige har vi lång erfarenhet av liknande arbete genom våra 30 års erfarenhet av jämställdhetsarbete. Mycket av problematiken när det gäller etablerade normer, värderingar, attityder, system och processer är de samma. Liksom möjligheterna med outnyttjat mänskligt kapital i och utanför arbetsplatserna samt ”nya” kundgrupper.

Inställningen till mångfaldsbegreppet varierar bland de som arbetar med och är engagerade för jämställdhet mellan könen. Vissa ser en fördel med att jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet slås samman eftersom man i grunden kämpar mot samma mål och tillsammans kan bli starkare, medan andra ser kön som särskilt andra olikheter och att en sammanslagning snarare bromsar upp och kanske till och med eliminerar redan gjorda landvinningar inom jämställdhetsarbetet. Aktiva inom jämställdhetsområdet höjer ett varnande finger om att ett luddigt mångfaldsbegrepp som innehåller ”allt” kan vara en politiskt korrekt genväg för att slippa genomföra den maktomfördelning som är kärnan i arbetet för jämställdhet och jämlikhet.

## *”Vi som är över 50 är beredda att stanna och satsa”*

– Arbetsgivaren tänker inte längre än näsan räcker, säger Karin Lyddby, 54, som efter en omorganisering 1999 blev av med sitt arbete som marknadssekreterare på ett stort exportföretag.

– Jag har sökt minst 30 arbeten och varit på många intervjuer, men alltid hamnat på andra plats. Man har anställt någon annan. Ingen har sagt det rakt ut, men det måste bero på min ålder, berättar hon.

Jobben hon sökt har passat hennes kvalifikationer, så det kan inte ha handlat om meriter eller erfarenhet. Efter ett långt arbetsliv utan uppehåll, förutom barnledighet, är hon inte längre gångbar.

– Jag ser det som ren diskriminering. Till sist är det arbetsgivaren som bestämmer och trots att han kan vara både 50 och 60 år själv vill han ha någon som står mitt i karriären. Men de som är unga stannar bara några år – vi som är över 50 är beredda att stanna och satsa.

Alla behövs på arbetsplatsen, både äldre och yngre. Dagens 54-åring är en annan än den person som var 54 år för 30 eller 40 år sedan.

– Jag vill och kan jobba elva-tolv år till och längtar efter ett arbete. Men får jag inget snart vill jag utbilda mig inom data, språk och ekonomi, säger Karin Lyddby.

# Mångfald på svensk arbetsmarknad

I februari 2001 var arbetslösheten i Sverige 4,2 procent och andelen i arbetsmarknadspolitiska program 2,9 procent. Knappt 4,4 miljoner ingick i arbetskraften, arbetskraftsdeltagandet var nästan 78 procent och andel sysselsatta av befolkningen i arbetsför ålder var drygt 74 procent.

Sverige tillhör de länder i Europa som har det högsta arbetskraftsdeltagandet för kvinnor. Detta förklaras bland annat av ett skattesystem och ett socialförsäkringssystem som baseras på individen och en väl utbyggd barnomsorg. 75 procent av kvinnorna i arbetsför ålder deltar i arbetskraften och 80 procent av männen. Sysselsättningsgraden är 77 procent för män och 72 procent för kvinnor. Kvinnorna utgör 48 procent av den svenska arbetskraften men står för 43 procent av den totala arbetsvolymen, orsakat av att de i större utsträckning än män jobbar deltid. Sverige är samtidigt ett av de länder som har den mest könsuppdelade arbetsmarknaden. Det finns i det närmaste en arbetsmarknad för kvinnor och en för män. Arbetsmarknaden är också starkt vertikalt könsuppdelade, generellt gäller att kvinnor i större utsträckning finns på lägre befattningsnivåer och män på högre. Även löneskillnader och skillnader i anställningsvillkor förekommer mellan könen.

Av befolkningen i arbetsför ålder har knappt 1,2 miljoner utländsk bakgrund, drygt 700 000 är födda utomlands och drygt 450 000 har minst en förälder som är född i ett annat land. Det motsvarar 22 procent av den arbetsföra befolkningen. Majoriteten av de utrikes födda har bott här länge, 40 procent har bott här i mer än 20 år, endast 20 procent har bott här i mindre än 5 år. Hälften av landets utrikes födda bor i storstäderna Malmö, Göteborg och Stockholm.

Under första halvåret 2000 var den öppna arbetslösheten drygt 12 procent för utrikes födda och sysselsättningen var 60 procent, dock med stora variationer beroende på vistelsetid i Sverige och kön. Utrikesfödda hade fler tillfälliga jobb, deltidsjobb och okvalificerade jobb än de som var födda i Sverige. Skillnaden mellan infödda och utlandsfödda var störst för dem som kom från Afrika, Asien och Latinamerika och minst för dem som kom från ett annat nordiskt land än Sverige.

Arbetslösheten är mer än tre gånger högre för de utlandsfödda som varit i Sverige kortare tid än tio år än för dem som varit här i

minst 20 år. Men också de som bott i Sverige längre tid än 20 år har högre arbetslöshet än infödda. Färsk forskning visar att ungdomar som är födda i Sverige men vars föräldrar är födda utomlands löper större risk att bli arbetslösa än ungdomar med helt svenska bakgrund, även när hänsyn tagits till betyg i svenska, utbildningsnivå, bostadsort och familjebakgrund.

14 procent av den svenska arbetskraften är 55 år eller äldre. Andelen sysselsatta i den svenska befolkningen som är mellan 55 och 64 år är högt i ett europeiskt perspektiv. 65 procent av de svenska männen är sysselsatt jämfört med 50 procent av männen i EU i snitt och 60 procent av kvinnorna jämfört med knappt 30 procent i EU. Men de stora nedskärningarna i Sverige på 1990-talet har drabbat den äldre arbetskraften hårt. Hälften av alla långtidsarbetslösa är över 55 år och det var en betydligt större andel av 60–64-åringar som fick sin huvudsakliga inkomst från avtalspensioner i slutet av 1990-talet jämfört med i början av årtiondet. Arbetslösheten för gruppen 55–59 år är lägre än för arbetskraften i stort medan den är betydligt högre för åldersgruppen 60–64 år.

Nästan 1 miljon i arbetsför ålder är funktionshindrade. 600 000 av dessa har nedsatt arbetsförmåga, vilket motsvarar 11 procent av den arbetsföra befolkningen. Drygt 40 procent av gruppen funktionshindrade i arbetsför ålder är mellan 50 och 64 år, äldre är alltså överrepresenterade bland i denna grupp. 40 procent av de funktionshindrade uppgav att de var rörelsehindrade, 20 procent att de hade allergi eller överkänslighet, sju procent angav hörselskada och fem procent uppgav att de hade ett psykiskt funktionshinder. 20 procent av funktionshindren uppgavs bero på arbetsskador.

1998 var 56 procent av funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga sysselsatta, gruppen hade nästan dubbelt så stor arbetslöshet som resten av befolkningen. Funktionshindrade arbetar i större utsträckning deltid, och har i mindre utsträckning arbetsledande positioner eller positioner som kräver specialistkompetens. Som grupp har funktionshindrade en mer osäker situation på arbetsmarkanden jämfört med den övriga befolkningen och sannolikt finns en (stor) dold arbetslöshet bland de funktionshindrade som förtidspensionerats. Av de funktionshindrade som stod utanför arbetskraften 1996 var nästan 70 procent förtidspensionerade.

## Den svenska arbetskraften 2015

Blickar vi framåt prognostiserar Statistiska Centralbyrån ett antal större förändringar i den svenska befolkningen och arbetskraften de kommande 15 åren.

- Sverige befolkning kommer att växa betydligt långsammare än tidigare.
- Befolkningen blir äldre, 2015 kommer mer än var femte person att vara 65 år eller äldre.
- Även den arbetsföra befolkningen kommer att bli äldre. Andelen som är över 55 år kommer att växa från dagens 14,5 procent till 17,5 procent. Gruppen 16–24 år växer en procent från 10,5 till 11,6 procent och gruppen 25–54 år minskar från 75 procent till 71 procent av arbetskraften.
- Kvinnornas andel av arbetskraften förväntas inte öka nämnvärt, däremot förväntas de stå för en större andel av den arbetade tiden.
- Det kommer att bli färre yrkesverksamma som ska försörja den växande skaran äldre. Arbetskraften växer fram till 2008 men kommer sedan att börja krympa. Omkring 2015 minskar befolkningen i arbetsför ålder med 20 000 årligen.
- Den totala ökningen av arbetskraft 1999–2015 beräknas bli blygsamma 103 000 personer. Gruppen män med svensk bakgrund minskar med 94 000, medan kvinnor med svensk bakgrund ökar med 13 000, män med utländsk bakgrund med 126 000 och kvinnor med utländsk bakgrund ökar med 59 000.
- Personer med utländsk bakgrund kommer 2015 att utgöra 27 procent av den arbetsföra befolkningen. Deras andel av arbetskraften kommer att öka från 20 procent (1999) till mellan 23 och 26 procent 2015, beroende på arbetskraftsdeltagande.

Det är med denna framtidsbild för ögonen som dagens arbetsliv måste utvecklas. Framtidsbilden pekar mot ökad mångfald i arbetskraften.

## ”Högkonjunktur ger ny status åt förbisedda grupper”

– Sveriges arbetsmarknaden har inte råd att diskriminera längre, säger Lois Wise verksam vid Indiana University, på svenska fast hon är amerikanska.

Hon har bott och forskat i Sverige och under denna tid sett och upplevt landet med amerikanska ögon.

Då och då kommer hon tillbaka på blixervisiter för att diskutera sin forskning, som bland annat handlar om mångfald. Hennes ämnen är politik och förvaltning med inriktning mot ledningsfrågor, lönepolitik och arbetskulturer.

När arbetslösheten sjunker under fyra procent och det börjar bli ont om arbetskraft får tidigare oattraktiva grupper ny status. Både de med annan etnisk bakgrund, äldre och handikappade ses med nya ögon. Arbetsgivaren blir mer intresserad av att behålla de som är över 50 eller 60 år och att hjälpa de med funktionshinder till ett arbete. Detta tror Lois Wise att de goda tiderna kan föra med sig.

– USA har haft arbetskraftsbrist betydligt längre och det har gjort att till exempel kvinnornas andel av arbetskraften ökat stadigt de senaste tio åren. Bristen gör arbetsgivarna mer toleranta och mångfald blir ett mindre problem.

Hur ser hon på den svenska mångfalden och försök som görs för att underlätta för den? Vad är bra och vad är dåligt?

– Det är onödigt om Sverige gör samma misstag som vi har gjort i USA, men det är kanske oundvikligt, säger hon. Vi har fått bakslag när vi använt kvotering och positiv särbehandling har röstats bort i stat efter stat. USA är ett stort land och positiv särbehandling fungerade bara i en del fall.

Särbehandlade grupper kan stigmatiseras i arbetslivet och få svårt att få vanliga jobb. Det är erfarenheten från USA.

– Vårt system bygger på rättsfall, att man går till domstolen. Ni löser era problem genom avtal och förhandlingar. Jag tror inte att tvingande lagar fungerar i Sverige. Ombudsmän som identifierar problem och tillvaratar de olika gruppernas intressen är en bättre idé.

– Vad är det att vara svensk idag, frågar Lois Wise. Ni borde utbilda era barn i skolan annars blir det ett vakuum och ingen förstår vad som är

svenskt. Speciellt inte en nyinflyttad. Ett annat råd är att ta de humanistiska områdena till hjälp för att belysa och debattera viktiga samhällsfrågor.

– Använd litteratur, film, konst för att diskutera vad som är svenskt. Man kan inte vara neutral till detta, men det tycks vara en trend här.

Hon tycker staten borde gå in med stipendier och tävlingar för böcker, skådespel, konst, foto och film som behandlar ämnen som mångfald i arbetslivet, vilka de nya svenskarna är och vart vi alla är på väg.

– Jag använd litteraturen när jag undervisar i mångfald. Det får människor att se med andras ögon och dela andras villkor.

Som nyinflyttad till Sverige upptäckte Lois Wise att det fanns en rad sociala ritualer hon inte fick bryta emot. Då riskerade hon att hamna utanför gruppen.

Kaffepausen är en sådan. Det är viktigt att gå till kaffepausen för att visa att man tillhör gruppen. Det finns också regler för vad som får diskuteras på kaffestolen – och vad som är tabu.

– Vi amerikaner förstår inte heller det svenska sättet att först tacka nej och sedan efter flera erbjudanden tacka ja, när det bjuds på tårta till exempel. Sådana skillnader kan vara viktiga att lära ut så att de nyinflyttade inte hamnar utanför.

En annan skillnad mot USA är att Sverige inte måste placera människor i kategorier.

– Det betyder att vi i USA är litet mer medvetna om vilken grupp vi tillhör, säger Lois Wise, som själv har förfäder från Italien men också från Sverige.

Det räcker inte att berätta att förfäderna kommer från Italien, utan den som frågar vill då veta var i Italien och om det är Neapel, i östra eller västra delarna av denna stad.

– Alla ska sorteras in i sina fallor och det kan vara både negativt och positivt. När jag i Sverige ville studera ursprungsnationaliteter hos stats-tjänstemän var det inte registrerat om dessa personer var födda i Sverige. Det gör det svårare att forska om sociala grupper, men det är positivt Sverige inte är så benäget att kategorisera människor.

# Staten – en förebild

Regeringen vill att statsförvaltningen ska vara en förebild som arbetsgivare och att den ska kännetecknas av öppenhet för nya idéer och förändringar och ha ett aktivt förhållningssätt.

Regeringen har i flera propositioner poängterat vikten av att de anställda i offentlig sektor speglar (den arbetsföra) befolkningens sammansättning, när det gäller kön, ålder etnicitet, funktionshinder samt sexuell läggning. Detta är en demokratifråga och fungerar dessutom normgivande för övriga samhället. Det är också viktigt för trovärdigheten för de statliga myndigheterna och den offentliga sektorn.

Dåvarande integrationsminister Ulrika Messing tog våren 1999 initiativ till ett åtgärdsprogram där handlingsplaner för mångfald ingår som en del för att främja mångfald. Dessa handlingsplaner är ett första steg i ett långsiktigt arbete för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de statligt anställda och i regeringskansliet. Målet för handlingsplanerna är att öka medvetenheten om den kvalitets- och kompetenshöjning som kan nås genom ökad mångfald. Rekryteringsarbetet ska också utformas så att det bidrar till att öka mångfalden.

## *Regeringskansliet*

I februari 2000 kom en handlingsplan som gäller centralt för regeringskansliet. Den innehåller aktiva åtgärder som ska genomföras under 2000–2002 och ska leda till att rekryteringsarbetet i regeringskansliet utformas så att det bidrar till att öka den etniska och kulturella mångfalden. Varje departement ska utse en tjänsteman inom sin personalfunktion som har särskilt ansvar. Företrädare för arbetsgivare och personalorganisationer har deltagit i introduktionsseminarier, i seminarier om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, om kvalitets- och kompetenshöjning genom mångfald samt om rekryteringsarbete.

## *Statliga myndigheter*

Sedan 1999 kräver regeringen att de statliga myndigheterna ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits eller planeras för att öka den etniska och kulturella mångfalden bland personalen. De myndigheter som lyder omedelbart under regeringen ska dessutom upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda.

Vid den första redovisningen i mars 1999 visade det sig att närmare 80 procent av myndigheterna inte hade gjort något och inte heller planerade att göra något. Myndigheterna fick förnyat uppdrag och hade ett år på sig att redovisa sina planer.

I mars 2000 redovisade 249 myndigheter sina handlingsplaner (96 procent av alla myndigheter). Under ett år har mycket hänt. Hälften arbetar nu aktivt med dessa frågor. Var femte myndighet har upprättat handlingsplaner eller en mångfaldspolicy. Några planer är välstrukturerade och genomtänkta, andra har nöjt sig med att punkta insatser i rekryteringsarbetet. Nästan 80 myndigheter har börjat eller planerar att utveckla handlingsplaner och ytterligare 60 myndigheter anger att de planerar att vidta åtgärder men anger inte att handlingsplaner ska utarbetas. Knappt 40 myndigheter, en övervägande del av dem små, anger att de inte kan upprätta en handlingsplan på grund av omorganisering, nedläggning eller för få anställda. Var tionde myndighet har varken redovisat vidtagna åtgärder eller kommenterat mångfaldsfrågan i sina redovisningar. Närmare hälften säger att de redan präglas av etnisk mångfald – de har många anställda av utländsk härkomst. En del anger andelen invandrare bland sina anställda i redovisningen.

– Nöjda blir vi inte förrän vi ser resultat, säger Michael Hagos på kulturdepartementet, som arbetar med handlingsplanerna. För att undvika att riskera att handlingsplanerna blir papperstigrar planerar vi att följa upp och utvärdera dem – vad gör man av det man skrivit? Vi vill också lyfta upp mångfaldsfrågan till att bli en kvalitetsaspekt inom statsförvaltningen.

Den springande punkten är hur man tillvaratar mångfald – kvinnor, äldre, arbetshandikappade, annan sexuell läggning, invandrare – för att skapa en dynamisk organisation. En handlingsplan på agendan måste revideras och utvärderas med jämna mellanrum.

Michael förklarar att ledningen har ansvar och att alla myndighetschefer utan undantag är positiva och medvetna om behovet av mångfald. Domstolsverket vill se fler politiskt valda nämndemän med utländsk bakgrund. Försvarsmakten arbetar med projekt om etnisk mångfald i försvaret. Länsarbetsnämnderna liksom arbetsmarknadsstyrelsen försöker rekrytera personal via traineeprogram. Kriminalvården arbetar sedan 1997 med etnisk mångfald.

Staten har i den nationella handlingsplanen för handikappspolitiken ålagt att vara ett föredöme ur tillgänglighetssynpunkt. De statliga myndigheterna ska ta ett aktivt ansvar för att anpassa sina arbetsplatser till anställda med funktionshinder. I detta innefattas att verksamhet, lokaler och information ska vara tillgängliga för personal med funktionshinder.



### *Nytt medborgarperspektiv*

Regeringen beslutade 1998 och 1999 om olika åtgärder för att ett integrationsperspektiv ska genomsyra utformningen och genomförandet av den allmänna politiken. Exempelvis har verksförordningen och förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för invandrare ändrats, numera ska myndigheter beakta samhällets etniska och kulturella mångfald när verksamheten utformas och när den bedrivs. Vidare ska statliga myndigheter, enligt förordningen, i sin verksamhet motverka alla former av etnisk diskriminering, såväl ut ett arbetsgivarperspektiv som i den utåtriktade verksamhet till medborgarna.

## Särskilda resurser till länsstyrelsen

På länsstyrelsen i Stockholm är Margareta Sandebo-Eriksson personaldirektör och projektledare för mångfaldsplanen. Landets tre största länsstyrelser har fått särskilda resurser för att arbeta med integration.

Länsstyrelsen är statens förlängda arm ut i landet och har många kontakter med medborgare och företag. I Stockholms länsstyrelse arbetar 400 personer. Personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade i förhållande till länets befolkningssammansättning. Målet är att de anställda ska avspegla hela befolkningen.

– Vi vill att våra anställda ska ha mångfalden med sig ”i huvudet”, när de möter personer med utländsk härkomst i arbetet, säger Margareta Sandebo-Eriksson.

Arbetet med mångfaldsplanen är stort och har många delar. Det första steget bestod av intervjuer med 300 av de anställda om bakgrund, erfarenheter av mångfald och språkkunskaper. EOQF – Equal Opportunities Quality Framework – har använts som modell för att utveckla arbetsorganisationen och arbetsformerna. Chefer och rekryterare har fått kompetensutveckling.

För att öka medvetenheten har länsstyrelsen gjort ett material. I en verktygslåda kan man välja skruvmejsel eller hammare – olika berättelser, som blir verktyg i en diskussion som handlar om sådant man känner igen – som likheter och olikheter eller ”tvärtom-övningar”.

De anställda har blivit provocerade men också intresserade. Resultatet har blivit en attitydförskjutning och ökad förståelse, något som är viktigt för dem som möter personer med utländsk

härkomst i sitt arbete. Fördomar har kunnat knäckas med hjälp av föreläsande experter.

– Nu är vi en bit på väg. Det är en läroprocess – vi lär oss en massa om hur vi handskas med frågorna. Vi har gått igenom alla våra dokument med mångfaldsglasögonen på och justerat när det behövs. Det gäller rekryteringsriktlinjer, introduktionsmaterialet, delegationsordning med mera.

Länsstyrelsen vill öka antalet anställda med utländsk härkomst och har tagit in praktikanter till de olika enheterna, människor med en lång arbetslöshet bakom sig. Det har inte varit så enkelt som man först trodde. På den juridiska avdelningen, som bland annat arbetar med taxitillstånd, praktiserar en man med utländsk juristutbildning. Efter en kompletteringskurs har det gått bra och mannen har nu fått ett vikariat. På lantbruksenheten praktiserar en person som är agronom och veterinär. Han arbetar med EU-bidrag av olika slag. Språksvårigheter har gjort att det behövs extra insatser. En man från Iran arbetar på personalavdelningen med ett projekt som handlar om att hitta dolda hinder för kvinnor som vill göra karriär på länsstyrelsen. På ekonomiavdelningen praktiserar en invandrad ekonom med tidsredovisning, och så vidare.

– Vi fortsätter att ta in praktikanter. Några av dem stannar hos oss, men vi har inget ansvar för att anställa någon. För en del vet jag inte var det slutar – språksvårigheter lägger hinder i vägen. Nu har vi just anställt en ny IT-chef. Han kommer från Pakistan. Jag vet inte om vi påverkats, men roligt är det i alla fall, säger Margareta Sandebo-Eriksson.

# Mångfald i kommunerna

Runt om i landets kommuner har det sedan den senare delen av 1990-talet förekommit initiativ för att öka mångfalden bland de anställda. Storstadskommunerna har utmärkt sig, men även kommuner som Växjö, Umeå och Linköping m.fl.

Regeringen har uppmanat de svenska kommunerna att vara ett föredöme i mångfaldsarbetet. Man har poängterat att detta är viktigt för att den kommunala verksamheten ska upplevas som trovärdiga men också för att den service som kommunerna ger ska anpassas till medborgarna.

Sveriges kommuner står inför stora pensionsavgångar under innevarande decennium. Kommunförbundet uppskattar att 625 000 personer kommer att behöva rekryteras fram till 2010. 180 000 heltidsarbetande behövs till vård och omsorg och 217 000 till förskola, skolbarnsomsorg och skola. Denna rekrytering kommer att ske i hård konkurrens med andra branscher och yrken, vilka också förlorar arbetskraft när 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden.

Var femte svensk förvärvsarbetande är anställd inom kommuner, tre fjärdedelar av dessa arbetar med vård, omsorg och skola. Verksamheter som präglas av allt större mångfald bland brukarna. I dagsläget är kvinnor och medelålders överrepresenterade bland kommunalt anställda, medan personer med utländsk bakgrund och unga är underrepresenterade.

Svenska Kommunförbundet poängterar att för att kommunerna ska kunna ge medborgarna bästa möjliga skola, vård, omsorg och infrastruktur är det viktigt att förstå medborgarnas behov. Därför måste de anställda i kommunerna vara en spegel av samhället. Likaså kan mångfaldigt sammansatta arbetsgrupper ge bättre kundservice och ett mer kreativt arbetsklimat. Vidare menar Kommunförbundet att beslutsfattare representerar och förstår de grupper och individer besluten gäller är viktigt ur kvalitetssynpunkt.

Den utmaning kommunerna står inför när det gäller att attrahera och ta tillvara mångfalden i det svenska samhället tror Kommunförbundet på sikt kan medföra bättre kvalitet i servicen till samhällsmedborgarna samt ett mer kreativt arbetsklimat med bättre utvecklingsmöjligheter för kommunens anställda.

## Mångfaldsplaner i kommunerna

För att undersöka hur systematiserat och utbrett mångfaldsarbete är i kommunerna genomförde Integrationsverket under hösten 1999 en enkätstudie. 267 av landets 289 kommuner besvarade enkäten. Endast 8 procent av kommunerna anger att de har en mångfaldsplan, medan 21 procent anger att de avser att ta fram en. 71 procent har ingen handlingsplan. Av kommunerna i undersökning har 9 procent angett att man har en personalpolicy för anställda med utländsk bakgrund, men ingen mångfaldsplan. Det är inte orimligt att dessa kommuner anser att detta dokument är tillräcklig för arbetet med etnisk mångfald.

Minst intresse för mångfaldsplaner finns bland glesbygdskommuner, mindre kommuner, landsbygdskommuner, industrikommuner samt medelstora städer. Störst intresse för mångfaldsplaner finns bland storstadskommunerna, förorter och större städer. Ses till Sveriges folkmängd är det alltså en majoritet som bor i kommuner som har eller håller på att ta fram mångfaldsplaner.

En klar majoritet av de kommuner som har en plan eller håller på att utveckla en anger kvalitetsutveckling eller god PR som främsta drivkrafter för arbetet. En fjärdedel anger att den nya strängare diskrimineringslagstiftningen som främsta drivkraft, 6 procent anger påtryckningar och 4 procent "annat".

De kommuner som inte arbetar med mångfald anger som främsta orsaker till detta resursbrist eller att det inte upplevs som relevant. Låg personalomsättning nämns som ytterligare en orsak. Det är främst små kommuner samt glesbygds- och landsbygdskommuner som inte tycker att det är relevant med mångfaldsplaner.

## Pris till Årets Mångfaldskommun

Hösten 2000 utdelades för första gången i Sverige pris till Årets Mångfaldskommun. Uppdraget kommer från kulturdepartementet och före detta integrationsminister Ulrika Messing. Priset går till den kommun i Sverige som bäst har bidraget till att främja mångfald. Det är kommunerna själva som skickar in ansökan om att vinna priset. Integrationsverkets generaldirektör, diskrimineringsombudsmannen och ordföranden i Kommunförbundet m.fl. ingick i den arbetsgrupp som rest runt och besökt kommunerna med de mest lovande ansökningarna. Till sist kunde tre finalkandidater utses. Dessa var Malmö, Stockholm och Norrtälje.

Kommunen som vann, Norrtälje, en mindre kommun med 52 000 invånare 70 km norr om Stockholm, hade enligt motive-

ringen metodiskt lyft fram mångfaldsarbetet och gjort det dynamiskt och framgångsrikt. Arbetet var starkt förankrat i den politiska ledningen, bland förvaltningschefer och fackliga organisationer. Ett mönster för andra att lära av. Mångfaldspriset bestod av 300 000 kronor att använda i det fortsatta mångfaldsarbetet. Förutom Norrtälje belönades också Malmö med 100 000 kronor för lovvärt bedrivet mångfaldsarbete i personalrekryteringen, som gör kommunen till ett föredöme.

## Göteborgs stad

*"Vi tror att servicen till göteborgarna blir bättre om vi främjar mångfald och integration i vår egen organisation. Vi tror också att det blir roligare, bättre, kreativare och effektivare om personalsammansättningen inom kommunen bygger på att de anställda har olika bakgrund och erfarenheter. Därför vill vi verka för en ökad mångfald bland de anställda."* ur Socialdemokraternas förslag till budget 2001 för Göteborgs stad.

I Göteborgs stads budget, organisationens styrdokument, finns tydliga riktlinjer för arbetet med mångfald. Alla arbetsplatser ska sträva efter att deras personalsammansättning präglas av mångfald och speglar hela stadens befolkning.

Arbetet initierades av att kommunfullmäktige 1998 fattade beslut om en satsning på personalförsörjningen i Göteborgs stad. Stadskansliet gavs i uppdrag att vidta åtgärder för att stödja kommunens verksamheter i kompetens och personalförsörjningsfrågor. I uppdraget ingick att ta tillvara mångfalden. Incitamenten för att börja arbetet var hotbilden om den framtida personalförsörjningen, men också att en fortsatt och utvecklad välfärd förutsätter att invandras kompetens tas tillvara på ett annat sätt i arbetslivet, liksom att skapa förutsättningar för barn och ungdomars framtid.

Med mångfald avser Göteborgs stad en blandning av olikheter såsom kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Man poängterar att begreppet inkluderar många egenskaper som är gemensamma för alla människor.

Ansvar för att driva mångfaldsarbetet ligger på nämnder och bolag. Stadskansliet har i arbetet med kompetens- och personalförsörjningsfrågor en stödjande och processtyrande roll. Kansliet bistår med metod- och strategistöd, seminarier, arbetsmaterial för utveckling av rekryteringsprocessen och andra åtgärder inom kompetens- och personalförsörjningsområdet, liksom satsningar på rekryteringsutbildning mot bristyrken.

Kommunfullmäktige har beslutat att förstärka

mångfaldsarbetet i Göteborgs stad. Som ett första steg håller nu kommunledningen på att rekrytera en ledare för en central mångfaldsfunktion med uppdraget att engagera samt förmedla kunskap och idélösningar till hur arbetet kan utvecklas.

Göteborg har kartlagt den etniska sammansättning bland personalen, med avseende på hur stor andel som är utlandsfödda och var de är födda. Man har också kartlagt var i organisationen de utlandsfödda finns (funktion och nivå) och vilken utbildning de har. Detta i syfte att få underlag och incitament för fortsatt arbetet. Undersökningen visade att utlandsfödda anställda framförallt kommer från något annat nordiskt land, att de främst finns inom verksamhetsområdena äldreomsorg, barnomsorg och skola och att få är chefer.

Alla nämnder och bolag har inför 2001 fått kommunfullmäktiges uppdrag att ta fram handlingsplaner för mångfald, vilka kan upprättas parallellt med jämställdhetsplanerna. Planerna följs upp årligen som en del av budgetuppföljningsprocessen.

*"Göteborgs stad ska utvecklas till en lärande organisation där det är en självklarhet att mångfald är en tillgång."* ur Socialdemokraternas förslag till budget 2001 för Göteborgs stad.

### Fakta Göteborgs stad

Antal invånare (99–12–31)	462 309
Andel med utländsk bakgrund*	19 %
Antal tillsvidareanställda i kommunen	26 300
Andel kvinnor	82 %
Andel män	18 %
Andel tillsvidareanställda med utländsk bakgrund*	12 %

\* utländska medborgare och f d utländska medborgare

# Arbetsplatser som är goda exempel

Totalt sett har arbete med mångfald än så länge en begränsad spridning i svenskt arbetsliv. Men det finns ett antal svenska arbetsplatser som utmärkt sig när det gäller mångfaldsarbete.

Näringsdepartementet lät under år 2000 genomföra en studie vars syftet var att göra en inventering av vilka metoder och aktiviteter som förekommer i svenska organisationers mångfaldsarbete<sup>1</sup>. I studien ingick nio organisationer som representerar privata företag, statliga myndigheter och kommunala verksamheter. Två av organisationerna har omkring 150 anställda, de övriga har 1000 eller fler anställda. De nio är valda baserat på att de har ett erkänt seriöst pågående mångfaldsarbete. Metoderna och aktiviteterna som redovisas motsvarar alltså snarare "bäst i klassen" än en genomsnittsbild av mångfaldsarbete i svenska organisationer.

## Drivkrafter

Både bland de privata och offentliga organisationerna i undersökningen är framtida kompetensförsörjning en stark drivkraft för arbetet med mångfald: att genom mångfaldsarbetet få tillgång till en utökad rekryteringspool. Förbättrad kvalitet i service till kunder eller brukare i ett mångkulturellt samhälle identifieras också som en drivkraft, liksom att ta till vara och utveckla redan befintlig personal för bättre resultat för verksamheten.

Ett företag har mycket medvetet rekryterat personer med utländsk härkomst för att etablera sig på utländska marknader. Ett annat företags arbete sprang ur samhällsengagemang, som är en grundpelare för företaget, men den ökade etniska mångfalden bland personalen har också inneburit att företaget nu lättare når fler kundgrupper och kan ge bättre service till kunderna. De statliga myndigheterna som intervjuats anger att de har fått ett tydligt uppdrag av staten att insatser ska göras för etniska minoriteter.

## Teoretiska och praktiska definitioner

Några organisationer avgränsar redan i sin definition mångfaldsarbete till att gälla endast etnisk och kulturell mångfald. Flera av organisationerna menar i sin definition att mångfald innefattar

kön, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning samt fysiska och psykiska funktionshinder. Några lägger också till social bakgrund, religiös övertygelse och kompetensprofil. I ett av fallen definieras mångfald som ”allt som gör en individ unik”.

Men när organisationerna tittar närmare på sitt konkreta arbete gäller riktade åtgärder främst etnicitet. I några fall också kön och ålder och i ett av fallen kompetensprofil. I det sistnämnda gäller det att fler yrkeskategorier ska accepteras i organisationen och att arbetsuppgifter ska kunna differentieras och förändras baserat på detta. Drivkraften är arbetskraftsbrist.

## Policies och handlingsplaner

Några av organisationerna har visioner och/eller policies för sitt arbete. I sex av organisationerna upprättas årligen handlingsplaner för mångfald, antingen i form av mångfaldsplaner eller integrationsplaner eller som en integrerad del av verksamhetsplaneringen.

## Mål för mångfaldsarbetet

Det är vanligast att organisationerna har olika typer av kvalitativa mål för sitt mångfaldsarbete. Några organisationer har kvantitativa mål. Några organisationer har inga mål alls, ännu.

### *Exempel på långsiktiga mål*

#### *i en av organisationerna (etnisk mångfald):*

- Vi ska öka koncernens kunskap och medvetenhet om kulturella olikheter genom t ex chefsutbildningar och seminarier.
- Vi ska förmedla vår syn på både jämställdhet och kulturell mångfald i alla externa kontakter, t ex i koncernens plats- och profilannonser.
- Vi ska aktivt delta i utåtriktat opinionsarbete.
- På lång sikt bör vår personalstyrka ha en etnisk och kulturell blandning som speglar den etniska sammansättningen inom de område vi verkar, dvs. bland våra kunder.

### *Exempel på kvantitativa mål*

#### *för mångfaldsarbetet i organisationerna:*

- Andelen medarbetare med internationell bakgrund ska öka från nuvarande 5 procent till 7 procent 2003.
- Andelen chefer med internationell bakgrund ska öka från nuvarande 2 procent till 4 procent 2003.
- Minst 10 medarbetare med internationell bakgrund ska ha deltagit i ledarutvecklingsprogram till år 2003.



- 2005 ska 17 procent av de anställda ha annan etnisk bakgrund (en lokal enhet).
- Varje sommar fram till årsskiftet 2002/2003 ska feriekolor för skolungdomar med minst 15 deltagare anordnas. Deltagargrupperna ska ha en mångkulturell och jämställd sammansättning.
- Vid nyrekryteringar ska minst 18 procent vara kvinnor för att förbättra könsfördelningen i organisationen. (lokal enhet).
- Alla ska kunna kombinera arbete med ansvar för familj, för att nå detta ska övertidsuttaget minska med 10 procent.

*Exempel på kvalitativa mål  
för mångfaldsarbetet i organisationerna:*

- Avdelningen Kompetensutveckling ska kunna tillhandahålla hjälp med evaluering av utländska utbildningar och utländsk arbetslivserfarenhet.
- Koncernen ska öka andelen medarbetare med internationell bakgrund i projekt, utredningar m.m.
- En attitydundersökning om inställningen till jämställdhet och kulturell mångfald inom koncernen ska genomföras.
- Ledarutvecklingsprogram ska innehålla avsnitt om kulturell mångfald.
- Varje chef har ansvar att identifiera kandidater med internationell bakgrund till koncernens ledarutvecklingsprogram.
- Lönestatistik och utfall av löneförhandlingar ska fortlöpande analyseras i syfte att undvika lönediskriminering för medarbetare med internationell bakgrund. En koncernövergripande analys ska göras varje år.
- Medarbetare med utländsk bakgrund ska erbjudas möjlighet att delta i mentorsprogram.
- Ett informationsblad om organisationens syn på kulturell mångfald ska alltid bifogas anbudsförfrågningar till externa leverantörer.
- Vid direktinplacering och övertalighet ska speciell uppmärksamhet ägnas medarbetare med internationell bakgrund, så att inte exempelvis nedskärningar görs oproportionerligt.
- Vi ska verka för en föryngring bland personalen.
- Vi ska koppla ihop resultaten i vår stora personalundersökning med mångfaldsklimat
- Resurser ska finnas så att alla medarbetare ges ökad kunskap om kulturell mångfald, genom chefsutbildningar och seminarier.
- Det ska inte finnas löneskillnader för likvärdigt arbete.
- Antalet kvinnor ska öka på högre befattningar.
- Vi ska verka för ett jämnare uttag av föräldradigheten mellan män och kvinnor, uttag ska inte påverka karriär eller lön.
- De anställda ska följa vår ”uppförandekod” när det gäller arbetsmiljö.
- Mångfaldsspecialister ska utbildas.

- Ett diskussionsunderlag om etik och mångfald för alla medarbetare ska utvecklas.
- Vi ska kritiskt granska samtliga processer i organisationen ur ett mångfaldsperpektiv för att identifiera förbättringar.
- Vi ska ge bättre service till våra kundgrupper och bättre matcha deras behov med våra resurser.

## **Rutiner för uppföljning**

Sex av de nio organisationerna har rutiner för uppföljning av mångfaldsarbetet. Antingen genom att integrations- eller mångfaldsplaner följs upp och utvärderas årligen, eller så ingår mångfaldsarbetet som en del i verksamhetsplaneringen eller budgetprocessen och följs på så vis upp. Några organisationer arbetar med den europeiska kvalitetsstandarden EOQF (Equal Opportunity Quality Framework) för att utvärdera och kvalitetssäkra sitt mångfaldsarbete.

## **Interna strukturer för mångfald**

Organisationerna har upprättat interna strukturer för mångfald. En av dem har en mångfaldschef (den enda mångfaldschefen i Sverige), samt en central styrgrupp och lokala nätverk. Noteras ska att ordförandeskapet i den centrala styrgruppen roterar i företagsledningen. I en annan finns ett mångfaldsråd, bestående av personaldirektören, bolagens personalchefer och en medarbetarrepresentant, samt ett informellt nätverk av medarbetare med utländsk bakgrund som mycket aktivt drivit mångfaldsarbetet. En organisation har en partsammansatt arbetsgrupp. Två organisationer håller på att bygga upp en intern struktur, den ena utbildar mångfaldsspecialister och den andra ska etablera en intern mångfaldsnämnd som ska vara en intern resursfunktion för hela organisationen.

I samtliga stora organisationer finns personer som på heltid eller deltid arbetar med mångfald. Ledningen har välsignat mångfaldsarbetet i samtliga organisationer, men är verkligen engagerad i mycket varierande omfattning. Facket har varit aktivt involverat i (minst) tre av organisationerna.

## **Information och utbildning**

Konferenser och seminarieserier är populära sätt att sprida information om mångfald. Några organisationer har distribuerat sin policy om mångfald till personalen. Alla organisationerna har haft någon form av utbildning om mångfald, de flesta för utvalda

grupper (såsom chefer, personalhandläggare, fackliga företroendevalda, mångfaldsspecialister) men en har utbildat samtliga i personalen. I några organisationer har mångfald lagts in som ett permanent avsnitt i introduktionsprogram för nyanställda, i ledarskapsutveckling för nya ledare m.m.

## **Rekryteringsprocessen**

*Vi ser gärna att du som utländsk bakgrund också söker* – några av organisationerna signalerar i sina annonser att de söker ”mer mångfaldig” personal. Däremot verkar det mer sällsynt att granska och utöka eller förändra genom vilka kanaler man söker personal. En av organisationerna tillämpar positiv särbehandling i sitt traineeprogram. En har haft en utbildningsdag om mångfald för sina rekryterare. Generellt har organisationerna inte ännu tagit ett helhetsgrepp för att mer systematiskt förändra sin rekryteringsprocess, men det finns en medvetenhet om att detta är centralt för mångfaldsarbetet.

## **Chefsförsörjning**

I de flesta av organisationerna sker ingen speciell insats för personer med utländsk bakgrund varken när det gäller att uppmuntra till vidareutbildning eller chefsrekrytering. Undantaget är ett företag där cheferna har ansvar att identifiera kandidater med utländsk bakgrund till företagets ledarutvecklingsprogram. I några organisationer uppmuntras kvinnor att söka chefstjänster. Några organisationer har börjat diskutera hur chefkollektivet ser ut i dag och framtida chefsförsörjning. Vissa tror att en jämn fördelning (kön, ålder, etnicitet) kommer att ske automatiskt på grund av tillgängligt arbetskraftsutbud. Andra misstänker att speciella insatser kommer att behövas. Mentorsprogram för medarbetare med utländsk bakgrund förekommer i två av organisationerna, i central regi i en och lokalt i en annan.

## **Arbetsmiljö**

Psykosocial arbetsmiljö var något som flera organisationer framhöll som ett viktigt område att förbättra och förändra, ur ett mångfaldsperspektiv. I en organisation har man diskuterat arbetstider och att hänsyn ska tas till andra helgdagar och högtider än de kristna. Det fanns några få exempel på förändringar när det gäller fysisk arbetsmiljö, såsom handdatorer med bilder och lätt svenska som stöd för omsorgspersonal samt att det i en organisation pågår diskussioner om att eventuellt justera arbetsklädernas storlekar.

## **Jämställdhet och mångfald**

En av organisationerna som intervjuats har slagit samman mångfald och jämställdhet så att en gemensam struktur arbetar med dessa frågor. I de övriga organisationerna är arbetet åtskilt. I flera organisationer har diskuterats om områden ska slås ihop, och man tror att det är den sannolika framtida utvecklingen.

## **Extern mångfald**

En av organisationerna framhåller att man gärna gör affärer med leverantörer vars ägare har utländska bakgrund. En annan har som policy att alltid informera om sin syn på kulturell mångfald vid anbudsförfrågningar. För de statliga och kommunala organisationerna ingår det i uppdraget att tjäna hela samhället, och många anger just bättre service till medborgarna och ökad förståelse som drivkraft för arbetet med mångfald. En av organisationerna har riktade kundkvällar på andra språk än svenska. Men överlag gäller att få satsar på och tar speciellt hänsyn till den svenska etniskt diversifierade marknaden.

## **Problem**

Det finns många hinder och problem som organisationerna brottas med: chefer som inte vill vara med på förändringar, fördomar och rädslor hos personalen, byråkratiska strukturer och kontraproduktiva mått för uppföljningar på organisationen som helhet samt att arbetet går långsamt och når inte ut i organisationen.

## **Resultat**

Organisationerna ser positiva effekter och resultat av sitt mångfaldsarbete: en ökad andel personer med utländsk bakgrund bland de anställda, ökad medvetenhet bland personalen att mångfald är positivt för verksamheten, insikt att ett medvetet mångfaldsarbete kan vara ett av recepten för att klara av den framtida kompetensförsörjningen, medarbetare med utländsk bakgrund har fått ökat inflytande, man har lyckats nå nya marknader i Sverige och internationellt, ej ”vi-dom” i organisationen, tjänster på hel- eller deltid har tillsatts för arbetet med mångfald.

## ABB Corporate Research

– vårt uppdrag är att skapa kommersiell framgång genom tekniska innovationer

På ABB Corporate Research har antalet uppfinningar per år ökat nästan åttafaldigt sedan 1993, från 73 1993 till 550 1999. Framgången härleds från förbättrat ledarskap, nya arbetssätt, nya former för belöning, förbättrat arbetsklimat och ökad mångfald.

Ökad mångfald avser arbetskraften med avseende på nationalitet, ålder, kön, utbildning, värderingar och attityder. Av de 360 anställda återfinns 21 nationaliteter och allt i från grundskoleutbildade till adjungerade professorer. 60 procent av medarbetarna är under 35 år, men den äldste medarbetaren är 71 år, 23 procent är kvinnor. Enheten har en uttalad önskan att ha forskare från "A till Ö", från konstnärer till konstruktörer, alla typer. Kravet är att man ska vara intresserad av teknik och ha en vilja att utveckla. Verksamheten kräver kompetenta medarbetare, ABB Corporate Research menar att man har inte råd att ha ett diskriminerande synsätt och på så vis missa kompetens.

Ökad mångfald avser också differentiering när det gäller organisationsformer, belöningsformer och arbetssätt. Organisationen är platt och man uppmuntrar arbete i nätverk och i projekt. Vid sammansättningen av projektteam sker detta utifrån olikheter i kompetenser, utbildning, kultur, ålder och personlighet. Det tar lite längre tid för projektteamen att "lära känna varandra" och hitta rollerna i gruppen, men det slutliga resultatet blir bättre tack vare olikheterna.

Arbetsklimat och att vara en attraktiv arbetsplats är centralt för ABB Corporate Research. Ledarskap, medarbetarskap, samarbete och kompetensutveckling ligger i fokus för få ett bra arbetsklimat. För att skapa förståelse och delaktighet deltar alla medarbetare i strategiövningar två gånger per år. Där analyserar man vad som genomförts, situationen i dagsläget samt hur

det ser ut framöver. Man sätter upp mål för det kommande arbetet och beslutar vem som ska göra vad.

Företaget genomför årliga arbetsklimatundersökningar för att följa upp och säkerställa ett gott arbetsklimat. Baserat på undersökningen väljs de tre aspekter av arbetsklimatet ut som upplevs som bäst och man formulerar en aktivitetsplan för hur dessa ska kunna vidmakthållas till nästa år. Man fokuserar också på de tre sämsta aspekterna och bestämmer aktiviteter för hur dessa ska kunna förbättras.

Förutom lön, får medarbetarna belöningar för förbättringsidéer, uppfinningar, patent och tekniska publikationer. Belöningarna kan vara i form av pengar, ledig tid, saker, litteratur, uppmärksamhet, deltagande vid konferenser m.m. Det är chefens ansvar att använda belöningarna på rätt sätt.

ABB Corporate Research driver också ett arbete med "Personalmål" med fokus på strategisk kompetensförsörjning, nya medarbetare, framtida ledare och lönesättning och man har formulerat en jämställdhetsplan med avseende på rekrytering, psykosocial arbetsmiljö, lönesättning, utbildning, utvecklingsmöjligheter, föräldraledighet och information.

Medarbetarna är företagets största investering och man måste lyckas locka till sig arbetskraft. Områden som ABB Corporate Research fokuserar på för att framgångsrikt rekrytera nya medarbetare är företagets image, arbetsklimat, kravprofiler, intervjusituationen, referenstagning, introduktion av nya medarbetare samt att arbetsupplevelsen ska motsvara medarbetarnas förväntningar. Man har som princip att anställa utifrån styrkor, inte utifrån svagheter som annars är vanligt. Koncernen ABB har som mål att 2005 vara Sveriges mest attraktiva arbetsgivare.

# Initiativ av arbetsmarknadens parter

## Nationellt Råd för mångfald

Arbetsmarknadens parter tog 1997 fram en Vägledning för mångfald i arbetslivet för att stödja det lokala arbetet att få arbetsplatser som är öppna för etnisk mångfald och fria från diskriminering. Vägledningen vänder sig till företag, myndigheter och organisationer. Dessutom bildade organisationerna 1998 ett Råd för mångfald. Fokus i Rådets arbete är att främja etnisk mångfald på svenska arbetsplatser. I Rådet ingår Arbetsgivarverket, Försäkringskassaförbundet, Kommunförbundet, Landstingsförbundet, LO, SACO, SAF<sup>3</sup> och TCO. Ordförandeskapet i rådet cirkulerar halvårsvis. En särskild styrgrupp anger inriktningen för rådets verksamhet.

Uppgiften för Rådet för mångfald, att främja utvecklingen av mångfald i arbetslivet, inkluderar att säkra informations- och erfarenhetsutbyte mellan de ingående organisationerna och andra verksamheter som arbetar för mångfald i arbetslivet. Rådet kan också följa utvecklingen i andra länder och vid behov ta initiativ till internationellt erfarenhetsutbyte, liksom arrangera pressmöten, studiebesök m.m. Man har en politisk bevakning av området och har uppvakttat flera ministrar och stadssekreterare.

I syfte att lyfta fram och premiера goda exempel och förebilder på framsynt mångfaldsarbete har Rådet tagit fram en särskild utmärkelse. Hittills har tre utmärkelser delats ut. De har gått till Birka Energi och Volvo Lastvagnar samt till ett nätverk av eldsjälarna i Östergötland från Försäkringskassan, Landstinget, Linköpings kommun, Länsarbetsnämnden och Länsstyrelsen.

## LO

Landsorganisationen (LO) består av 18 fackförbund, vilka organiserar arbetare inom både den privata och offentliga sektorn. År 2000 startades Kraftsamling för integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten. Satsningen löper under fem år. Ansvarig i LO:s ledning är ordförande Wanja Lundby-Wedin. Syftet med kraftsamlingen är att LO:s integrationsarbete ska kunna växa sig starkt, bli långsiktigt och uthålligt. Målet för LO:s integrationsarbete är att bryta den sociala och etniska segregationen samt skapa

jämlika förutsättningar: alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, i den fackliga verksamheten och i samhället som helhet. Klass och kön ligger till grund för LO:s integrationsarbete och därför genomförs allt integrationsarbete av klass- och jämställdhetsperspektivet.

Kraftsamlingen fokuserar på utbildning, mobilisering och bildning, och arbetet ska leda till att integrationsperspektivet och ett aktivt arbete mot diskrimineringen genomförs hela organisationen och dess verksamhet. Inom Kraftsamlingen genomförs ett integrationsprojekt, "Lika värde och lika rätt", där samtliga förbund är involverade. LO kommer att stimulera forskningsinsatser om diskriminering, integration och etnisk mångfald i arbetslivet, göra utredningar och skriva rapporter. Man ska metodutveckla LO:s statistik och verka för bättre nationell och regional statistik, så att klyftor och orättvisor kan synliggöras och förändras. LO arbetar med policyutveckling och förändringsstrategier för integration, etnisk mångfald och mot diskriminering, såväl internt i fackföreningsrörelsen som externt i arbetslivet, i samhället och även internationellt. Metoder ska utvecklas för att integrationsfrågor och åtgärder mot diskriminering ska lyftas fram i kollektivavtal. Dessutom vill LO hitta former för hur kollektivavtalens innehåll ska kunna ha mångfaldsorienterad karaktär när det gäller ledarskapsutveckling, organisationsutveckling, utveckling av rekryteringsprocessen m.m.

LO arbetar med att identifiera diskriminerande strukturer i arbetslivet och i samhället, för att eliminera dessa. Man arbetar även direkt mot diskriminering i de enskilda fall som berör medlemmarna, här har förbunden huvudansvaret. En målsättning är att öka förtroendeuppdragen bland medlemmar med utländsk bakgrund för att få en mer representativ demokrati samt att öka invandrades deltagande vid förbundsutbildningar. All facklig utbildning kommer att synas ut ett integrationsperspektiv för att få förändringar på djupet. LO vill öka kunskapen om integrationsfrågor och mot diskriminering på alla nivåer i organisationen. Flera konferenser, seminarier, informationsmaterial och tvärfackliga utbildningar planeras. Internt strävar LO efter att vara en god förebild som arbetsgivare när det gäller rekrytering och personalfrågor.

Bland LO:s förbund har exempelvis Hotell och Restaurang tagit fram ett handlingsprogram för integration och mångfald.

Kommunal driver sedan fem år tillbaka ett projekt för att öka representationen av invandrare. Metall har en speciell funktionär som bevakar diskrimineringsärenden. Fastighets driver ett projekt mot etniska och sexuella trakasserier och ett mycket lyckat projekt med certifiering och utbildning i Göteborg. Flera förbund har genomfört utbildningar om den nya diskrimineringslagstiftningen.

## TCO

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har 18 medlemsfackförbund som organiserar tjänstemän. När det gäller mångfald arbetar TCO främst på den politiska dagordningen, man följer beredningar av kommande utredningar samt andra politiska initiativ.

TCO har gjort en översyn om villkoren för tjänstemän med invandrarbakgrund i Sverige, man har haft ett projekt om mänskliga rättigheter ur ett internationellt perspektiv och har sedan tidigare ett etablerat samarbete med Fackligt aktiva invandrare. TCO har även ett samarbete med Arbetslivsinstitutet om mångfald inom kultur och mediabranschen.

På senare tid har mångfaldsarbetet inom TCO främst bestått av erfarenhetsutbyte mellan förbunden, eftersom villkoren inom förbunden är så olika. Det har också arrangerats föreläsningar samt utbildningar om lagen mot etnisk diskriminering. Som exempel på förbundens arbetet kan nämnas att SIF, som är ett större förbund, har satsat på en mobil utställning som används på arbetsplatser. Vårdförbundet har jobbat med sin egen organisation och frågor om representation. Journalistförbundet har arbetat med att få till stånd mångfaldsplaner. Teaterförbundet, som är ett relativt litet förbund, har ett internationellt nätverk som en av sina sektioner.

TCO:s framtidsplaner är att genomföra en enkät om användningen av de nya diskrimineringslagarna inom förbundens arbeten, att genomföra fler regionala seminarier samt att verka för ett aktivare arbete inom det partsgemensamma Rådet för mångfald.

## SACO

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) består av 26 fackförbund. När det gäller mångfaldsfrågor har SACO en samordnande och utbildande roll. Man har startat ett mångfaldsnätverk för medlemsförbunden, där kunskapsuppbyggnad och kunskapsutbyte är i fokus. Tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen ska SACO och de ingående förbunden starta en utbildning om den nya etniska diskrimineringslagstiftningen som vänder sig till förtroendevalda.

SACO:s mångfaldsarbete inriktar sig än så länge främst på etnicitet. Utgångspunkterna är FN:s konvention om lika rättigheter och att ett aktivt arbete med mångfald innebär en ny syn på demokrati och medbestämmande på arbetsplatser.

Mest aktivt bland förbunden är läkarförbundet. Förbundet har länsvis kartlagt var i processen att få sin svenska läkarlegitimation utländska läkare befinner sig och man har samarbetat med olika



myndigheter för att underlätta denna process. Man har också jobbat aktivt tillsammans med Landstingsförbundet för att rekrytera läkare från Polen, Spanien m.fl. länder.

Lärarnas riksförbund har utvecklat ett samarbete med lärarhögskolor på olika platser i landet och skapat fortbildning för hitflyttade lärare. Civilingenjörsförbundet har mentorsprojekt, en pool med kontakt- och resurspersoner, projekt för att slussa in utländska ingenjörer i jobb och man kartlägger lönenivåer och befattningsnivåer för hitflyttade ingenjörer. Ledstjärnan för Civilingenjörsförbundet är att ingenjörerna ska ha ett arbete och en befattningsnivå som motsvarar individens kompetens. Psykologförbundet har varit rådgivande vid ekvivalering av utländska psykologers utbildning och erfarenhet.

SACO stödjer också lokala projekt, där lokal samverkan ofta sker mellan Länsarbetsnämnden, arbetsförmedlingen, frivillig organisationer, SAF/Industriförbundet m.fl.

Under år 2000 inledde SACO:s studentorganisation en satsning på mångfald, som kommer att fortsätta med full kraft under 2001. Perspektivet här är klass, att klass inte ska få bli avgörande för att läsa vidare på universitetet. SACO Student vill locka fler ur lägre socialklasser att läsa vidare. Klassfokus gör att även etnicitet kommer i fokus.

Genom arbete med mångfald vill SACO bredda rekryteringsbasen till sina förbund men också för arbetslivet i stort, målet är att alla yrkesgrupper ska ha rätt jobb i förhållande till kompetens. SACO lyfter också fram att arbetstagarparterna behöver öka sin kunskap om personalpolitik, rekrytering, personalstrategier och ledarskapsutveckling med hänsyn till den ökade mångfalden i arbetslivet.

## **SAF**

Svenska arbetsgivareföreningen<sup>4</sup> (SAF) är en organisation för företag. SAF arbetar sedan länge med frågor kring invandrare och integration och har producerat råd och tips till företag. I slutet av 1980-talet producerades bland annat skriften *Invandrarfrågorna* i företaget. SAF inkluderar mångfald och integration i arbetslivet samt mångkulturellt företagande i sitt mångfaldsarbete. Att sprida goda exempel till medlemsföretagen är en viktig del, liksom att informera om gällande lagstiftning, sprida kunskap genom seminarier och skrifter. En viktig kanal är den Internetbaserade medlems-tjänsten SAFARIUM. SAF kan vid förfrågan ge råd till företag hur det ska arbeta med mångfald internt och ger allmän information om mångfald. När det gäller behov av mer omfattande utbildningar,

t ex beträffande interkulturell kommunikation hänvisar SAF till konsulter på marknaden. SAF upplever att de svenska företagen i ökande grad ser och förstår behovet av mångfald i arbetslivet.

SAF har utsett en person att vara policyansvarig och expert i mångfaldsfrågor. SAF har även bildat en särskild grupp i vilken ingår företrädare för SAF:s förbund/förbundsgrupper, vilka inom sin organisation är kontaktperson i frågor som rör mångfald och diskriminering. Inom gruppen sker kunskaps- och informationsutbyte. SAF genomförde 1996–97 ett omfattande projekt kring migration och mångkulturellt företagande. Under år 2000 driver SAF ett nytt större projekt för Mångfald i arbetslivet, vilket är inriktat dels på att öka möjligheterna för invandrare att få anställning och dels på att stödja företag som drivs av personer med invandrarbakgrund. SAF driver också ett utbildnings- och yrkesinformationsprojekt där mångfaldsfrågorna har integrerats. Inom ramen för SAFs skolinformation har man producerat olika arbetsmaterial med inriktning på ökad mångfald och respekt för olikheter.

Runt om i Sverige pågår flertalet lokala samverkansprojekt mellan SAF, fackförbund och olika myndigheter med koppling till ökad mångfald i arbetslivet. Flera av projekten tar sin utgångspunkt i företags anställningsbehov och svårigheten att hitta lämplig arbetskraft, och det faktum att det finns arbetslösa med invandrarbakgrund som har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden trots att de i många fall har både kompetens och yrkeserfarenhet. Genom samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och berörda myndigheter samt ett individinriktat arbetssätt har många långtidsarbetslösa invandrare erhållit anställning i privata företag.

## **Kommunförbundet**

Svenska Kommunförbundet, som är arbetsgivarorganisation för Sveriges kommunala arbetsgivare, har gjort ett antal utredningar om integration och segregation inom kommunens olika områden (arbetsmarknad, boende, skola, samhällsservice, demokrati osv.). Under år 2000 genomfördes en nationell konferensserie om mångfald, vars dokumentation fått stor spridning bland landets kommuner. Kommunförbundet har också varit en aktiv part i processen att utse 2000 års Mångfaldskommun.

Kommunernas förväntade rekryteringsbehov på 625 000 medarbetare under 2000-talets första decennium är en stark drivkraft för att uppmärksamma mångfald inom Kommunförbundet. Andra drivkrafter är den ökande andelen äldre som är födda utomlands,

vilket skapar behov av tvåspråkig personal i äldreomsorgen, liksom att kommunerna för att ge bättre service till medborgarna bör spegla befolkningens etniska sammansättning. Det pågår flera projekt med inriktning på skolan och personer med utländsk bakgrund, såsom att rekrytera lärare och hjälplärare samt att inrätta språkförskolor. Storstadskommunerna, med sin speciella integrations- och segregationssituation har skapat ett nätverk för kunskapsutbyte.

Kommunförbundet uppmuntrar medlemmarna att ta fram egna mångfaldsplaner. Sveriges kommuner har dock i varierande omfattning anammat arbete med mångfald. Några är långt framme medan andra inte inlett något arbete alls. För kommunerna handlar mångfaldsfrågorna om att rekrytera bredare när det gäller etnicitet, men också att locka yngre till kommunala arbeten.

Kommunförbundet ska fortsätta sitt arbete med att uppmärksamma kommunerna på vilken betydelse mångfaldsfrågor har för den framtida kompetensförsörjningen. Man kommer att anordna konferenser om mångfald, lokala seminarier om diskrimineringslagstiftningen m.m.

## **Landstingsförbundet**

Landstingsförbundets uppgift är att vara en bransch-, intresse- och arbetsgivarorganisation för sina medlemmar, Sveriges landsting och regioner samt Gotlands sjukvård. Fokus i mångfaldsfrågorna ligger på att sprida kunskap till medlemmarna, genom skrifter och konferenser, samt att stödja lokala projekt. Exempel på projekt är att rekrytera utländska läkare och sjuksköterskor och att hjälpa och stödja dessa i processen att få svensk legitimation. Projekten genomförs ofta i samverkan mellan landstingen, fackföreningar, Socialstyrelsen, Länsarbetsnämnden m.fl. Runt om i landet finns det lokala nätverk för invandrade läkare och sjuksköterskor.

Det konkreta arbetet med mångfald sker ute i landstingen, spridningen och inriktningen är väldigt olika. Men generellt är det ett vaknande intresse och fokus ligger på att klara personalförsörjningen. I likhet med landets kommuner är drivkraften för att rekrytera personer med utländsk bakgrund både arbetskraftsbrist och behov i vården av annan språk- och kulturkunskap än svensk.

## **Arbetsgivarverket**

Arbetsgivarverket är arbetsgivarorganisation för Sveriges statliga myndigheter. Verket har sonderat vilket stöd och vilken service

medlemmarna, de statliga myndigheterna, önskar i mångfaldsfrågor. Medlemmarna vill inte ha en skriftlig central arbetsgivarpolicy utan vill utforma egna mångfaldspolicies efter respektive myndighets förutsättningar. Däremot önskas forum för att diskutera frågeställningar, kunskapsstöd och tips om goda exempel. De flesta myndigheterna har hörsammat regeringens krav på mångfaldsplaner, hur aktivt mångfaldsarbetet bedrivs varierar dock.

Arbetsgivarverket kommer att erbjuda medlemmarna seminarier om diskrimineringslagarna, stödja nätverk samt ta en proaktiv roll för att uppmärksamma medlemmarna på behovet av aktiva åtgärder när det gäller ”bredare” rekrytering. Detta för att klara myndigheternas kompetensförsörjningsbehov när 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket kommer med SCB:s hjälp att följa upp sammansättningen bland alla stadsanställda: hur stor andel som är inrikes födda och hur stor andel som är utrikes födda.

Verket har en intern mångfaldsplan. Arbete rör främst etnisk mångfald. Det pågår också ett aktivt jämställdhetsarbete. Internt har man haft seminarier om attityder, diskrimineringslagstiftningen och goda exempel från statliga myndigheter som arbetar med mångfald. Verket har kunskapsutbyte om mångfald med myndigheter både i Norge och Danmark.

Tillsammans med fackförbunden SACO-S, OFR och SEKO bildar Arbetsgivarverket Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Utvecklingsrådet har, bland annat, just avslutat ett treårigt projekt om mångfald ”En stadsförvaltning som speglar Sverige”. Inom ramen för projektet har man verkat för opinionsbildning och kunskapspridning, tagit fram en ”verktygslåda” för mångfaldsarbete samt gett ekonomiskt stöd till utvecklingsprojekt om mångfald på fem myndigheter<sup>5</sup>.

## Volvo Lastvagnar

Volvo Lastvagnar har Sveriges enda mångfalds-  
chef, en tjänst som funnits i tre år. Arbetet är för-  
ankrat i ledningen och i de lokala organisationer-  
na engagera sig både personal och chefer.  
Företagets definition av mångfald innefattar  
alla, men i praktiken inriktar sig insatser och  
strategier främst på kön, etnicitet och ålder. Det  
finns en tydlig vision och strategi för mångfalds-  
arbetet som kommunicerats till alla anställda.

*"Syftet med ökad mångfald är först och främst  
att få ett lönsammare och effektivare företag  
med kreativa medarbetare. Vi vill med andra ord  
ta vara på kompetens i och utanför företaget oav-  
sett bakgrund. Mångfaldsarbetet skall grunda sig  
på värderingarna i Volvo Lastvagnars affärsplan  
och integreras i hela organisationen."* ur Volvo  
Lastvagnars Göteborg policy för mångfald.

Företaget har en central styrgrupp för mångfald  
(inklusive jämställdhet) och lokala nätverk i de fem  
divisionerna. Med i styrgruppen är mångfaldsche-  
fen, ordförandena i de lokala nätverken och fackli-  
ga representanter. Ordförandeskapet för den cen-  
trala styrgruppen roterar i företagsledningen, man-  
datperioden är två år. De lokala nätverken planerar  
och genomför lokala aktiviteter. Mångfaldschefen  
deltar på de lokala nätverksträffar och i varje lokalt  
nätverk ingår en personalansvarig, för att det ska  
finnas en koppling mellan linjearbetet med mång-  
fald och personalfunktionen.

Information om mångfald och företagets  
mångfaldsarbete har spridits på interna konferen-  
ser och seminarier, har funnits med som moment  
på chefskurser och presenterats för alla lednings-  
grupper. På ledarskapsutbildning för unga chefer  
in-går mångfald som ett etablerat moment,  
medan utbildningar om mångfald för övriga med-  
arbetare mest förekommit i pilotform.

Volvo Lastvagnar arbetar för att kvalitetssäkra  
rekryteringsprocessen med avseende på diskrimi-  
neringslagstiftningen och mångfald. Inledningsvis  
har rekryterare utbildats och företagets annonser  
har utformats på ett mer medvetet sätt.

Varje division ska ställa upp lokala handlings-  
planer. Uppföljning av handlingsplanerna sker  
årligen. Det är högsta chefen på respektive divi-  
sion som är ansvarig för planen, för uppföljning  
och för att "efterfråga resultat" bland sina under-  
ställda. Vidare har man satt centrala mål för  
antal kvinnliga chefer, antal chefer med invan-  
drarbakgrund samt att det inte ska det finnas  
någon löneskillnad på grund av bakgrund (kön,  
eticitet). Dessa tre mål bryts ner till lokala mål  
och organisationens lokala mångfaldsnätverk  
gör årliga uppföljningar av arbetskraftens sam-  
mansättning. Vidare håller en personalkompe-  
tensbank på att läggas upp, där bland annat kul-  
turell kompetens, språkkunskaper, modersmål  
annat än svenska kommer att läggas in.

*"Med kunden ständigt i centrum och fokus på  
kvalitet, produkt, lönsamhet och medarbetarna  
använder vi mångfalden som ett verktyg för ökad  
vinst."* ur Volvo Lastvagnars Göteborg policy för  
mångfald.

### Fakta Volvo Lastvagnar Göteborg

Antal anställda	4 500
Andel män	87 %
Andel kvinnor	13 %
Andel med utländsk bakgrund	13 %
Andel kvinnliga chefer	9 %

# Integrationsverket

Integrationsverket är central förvaltningsmyndighet för integrationsfrågor med ett övergripande ansvar för att integrationspolitiska mål och synsätt får genomslag på olika samhällsområden.

Verket ska:

- ha det övergripande ansvaret för att nyanlända invandrare får stöd för sin integration i det svenska samhället
- verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund
- förebygga och motverka främlingsfientlighet, rasism och etnisk diskriminering
- följa och utvärdera samhällsutvecklingen mot bakgrund av samhällets etniska och kulturella mångfald.

Integrationsverket fördelar också stöd till lokala utvecklingsprojekt som ligger inom ramen för verksamheten och följer upp och redovisar framgångsrika strategier. Verket har nyligen fått i uppdrag att bygga upp en nationell kunskapsbank om arbete mot rasism, främlingsfientlighet och etnisk diskriminering. Kunskapsbanken ska innehålla information om metoder, erfarenheter samt kunskap från arbete inom olika samhällssektorer och på olika nivåer, liksom internationella erfarenheter.

## Introduktion och utbildning

För att flyktingars introduktion i Sverige skall ge önskat resultat i delaktighet och egenförsörjning, måste introduktionen planeras i aktiv samverkan mellan individen och de ansvariga myndigheterna och med en från första början klar inriktning mot arbetslivet när det gäller personer i arbetsför ålder.

För att bedöma yrkesutbildning och erfarenhet från andra länder behövs fungerande valideringssystem som kan värdera formella och informella kunskaper. Integrationsverket skall följa upp och påskynda utvecklingen av system för validering av yrkeskunskaper.

I samverkan ska verket också främja möjligheten till komplettering av utländska examina så att de blir gångbara på den sven-

ska arbetsmarknaden, initiera åtgärder för att öka kunskapen om invandrarnas utbildningsnivå och stimulera kortutbildade till vidare studier.

När det gäller högskoleutbildning ska verket tillsammans med andra myndigheter ta fram kunskap och metoder för att komma åt etnisk snedrekrytering till högskoleutbildningar och främja en högskola med bred rekryteringsbas.

Det är också Integrationsverkets roll är att bevaka hur rekrytering av lågutbildade invandrare sker till satsningar på kompetenshöjande vuxenutbildning och att stimulera dem till vidare studier genom samverkan med strategiska allianser. Verket ska följa upp och initiera åtgärder för bättre studievillkor för dessa grupper.

## **Stöd till arbetslivet**

Integrationsverket tar fram och sprider modeller för mångfaldsarbete på arbetsplatserna genom samverkan med arbetsgivare, fackliga och andra intresseorganisationer.

Strukturella hinder som finns på arbetsmarknaden ska analyseras och sammanställs av verket, som också kommer att föreslå långsiktiga åtgärder. När det gäller introduktionen av nyanlända ska verket följa upp resultaten speciellt ur arbetslivssynpunkt och i samarbete med Arbetsmarknadsverket bedöma dess aktiviteter ur integrationssynpunkt.

Integrationsverket samverkar bl.a. med länsstyrelserna och kommunförbundet när det gäller insatser för att förverkliga integrationspolitiken på regional nivå t.ex. i arbetet med tillväxtavtalen och de Europeiska socialfonderna.

Satsningar för mångfald inom vård och offentlig förvaltning stöds av Integrationsverket och här kommer en kartläggning att göras. Integrationsverket gör också internationella jämförelser av arbetsmarknadsläget för olika grupper i Europa.

## **Kunskapshöjning**

Integrationsverket har fått i uppgift tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen att genomföra informations- och utbildningssatsningar för att öka kunskapen om mekanismerna bakom etnisk diskriminering och gällande lagar och regler. Satsningen vänder sig till personer i nyckelfunktioner inom myndigheter, branschorganisationer och näringslivet.

Uppdraget har sitt ursprung i att kunskapsnivån i samhället generellt sett är låg när det gäller frågor om diskriminering. Det råder en utbredd okunnighet i såväl privat som offentlig sektor om vad diskriminering är, vilka uttryck den kan ta sig och vilka motiv som kan ligga bakom. Sifo gjorde under år 2000 på uppdrag av DO och Integrationsverket en undersökning som visade att bara 54 procent av näringsidkare och verksamhetsansvariga på företag i olika utvalda branscher uppger att de känner till vad straffbestämmelsen om olaga diskriminering innebär. Av 312 fackklubbsordförande och andra fackliga representanter visste endast 31 procent vad den nya lagen om etnisk diskriminering innebär.

## **Integrationsverkets mångfaldsplan**

Integrationsverket har en genomarbetad intern mångfaldsplan<sup>6</sup>, som börjar med att slå fast att det är ledningen som har ansvaret, både för mångfalden och för medarbetarnas kompetensförsörjning. Medarbetarna måste respektera och se värdet i varandras olikheter. I det interna mångfaldsarbetet poängteras personalsammansättningen. Varje år ska mångfalden kartläggas med hjälp av en enkätundersökning. Verket hade år 2000 79 anställda, 61 procent av dem är kvinnor, och en tredjedel av medarbetarna är utrikes födda. Vid rekrytering och praktikanttillsättningar ska myndigheten prioritera underrepresenterade grupper. Planen lyfter också fram vikten av mötesarenor som ger medarbetare tillfälle att mötas och agera tillsammans, till exempel via intranätet.

Kränkande särbehandling får inte förekomma och inte heller osakliga löneskillnader. Inför varje lönerevision görs en lönekartläggning för att påvisa eventuella osakliga löneskillnader.

De fysiska arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare och arbetsklimatet präglas av respekt och tillit. Det finns ett rum för bön, meditation eller reflektion. Verket ska underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete. Planen revideras och utvärderas årligen i enkäter av de anställda.

I det externa mångfaldsarbetet har myndigheten antagit en upphandlingspolicy som beaktar mångfald. Olaga diskriminering utesluter eller upphäver avtal. Integrationsverket ska verka för att andra statliga myndigheter och kommuner beaktar mångfald vid offentlig upphandling.



## *”På mitt sjukhus finns ingen rasism”*

- Mina söner ska bli iranier. De kan ändå aldrig bli svenskar. Det säger sjuksköterskan Sakineh Kamareji, som kom från Iran för 12 år sedan. Här har hon skaffat sig utbildning, arbete och familj.

På sjukhuset finns ingen rasism, den finns ute i samhället. Det har hon märkt. Då kan det hända att hon tänker: varför är jag här?

Radiumhemmet behandlar cancerpatienter med strålning eller cytostatika. De ligger inne korta perioder i olika omgångar. Här arbetar Sakineh Kamareji. Hon är sjuksköterska sedan fem år tillbaka. För 12 år sedan kom hon till Sverige med sin man, som läst en fil. kand. på universitetet men inte lyckats få något arbete efter sin utbildning. Nu driver han ett gatukök.

Själv är hon 32 år och har utbildat sig först till undersköterska och sedan till sjuksköterska. Hon pratar svenska med en knapp brytning. De två pojkarna är tre och nio år gamla.

Hon är förvånad över att patienterna inte ofta-

re protesterat mot att en invandrare tagit hand om dem. Det händer nästan aldrig. Samtidigt tycker hon det är lätt för invandrare att skylla sina motgångar på rasism. Det är ohållbart, säger hon. Men i vissa situationer är särbehandlingen tydlig.

- Jag undrar då varför vi ska utsätta oss för detta. Varför kan vi inte bo i ett land där vi inte är utlänningar och ingen ifrågasätter vår närvaro?

- Jag skulle stå ut med allt förtryck i Iran men det skulle inte mina pojkar. Om de inte kan leva här, vart ska de då ta vägen? För dem är det svårt att förstå att de är utlänningar fast de är födda och uppvuxna här och känner sig mer svenska än jag.

Pojkarna ska bli iranska, men de ska också smälta in i Sverige. De lär sig persiska men de har också svenska vänner. De firar svensk jul men också persisk.

- De kan aldrig bli svenskar helt och hållet. De har utseendet emot sig, säger Sakineh Kamareji.

# Forskning och utveckling

## Pågående forskning och centrumbildningar

Det är relativt få forskare i Sverige som studerat mångfald i arbetslivet med det bredare perspektivet, däremot finns det sedan decennier tillbaka etablerad arbetslivsforskning med avseende på kön, klass, etniskt ursprung, ålder, funktionshinder osv.

Genusforskningen har studerat förhållanden i organisationer som en funktion av genus, medan majoriteten av forskningen om arbetslivet och etniskt ursprung, funktionshinder respektive ålder främst riktat in sig på marginalisering och svårigheter att komma in på arbetsmarknaden.

Nedan presenteras några centrumbildningar och pågående forskning om mångfald i arbetslivet.

### *Forskargruppen "Ledning av olikheter"*

Forskargruppen "Ledning av olikheter" är ett samarbete mellan företagsekonomiska institutionen vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet, och Centrum för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Bakgrunden är den problematisering som pågår på många svenska arbetsplatser, när människor med till synes större olikheter än vi varit vana vid uppträder som kunder/klienter, leverantörer och anställningssökande.

Forskargruppen planerar att under minst en femårsperiod (2000–2005) bedriva forskning inom:

- Hur utvecklar stora organisationer strategier för hantering av mångfald i vid bemärkelse och hur försöker de implementera dem?
- Hur förändras rekrytering och socialisering när organisationer utvecklas från relativt homogena till relativt heterogena?
- Hur förändras arbetsgruppers ledning, lärande, kompetensutveckling, konflikthantering och prestationsutveckling vid heterogenitet?
- Leder invandrade småföretagare sina företag på andra sätt än sina svenska entreprenörskollegor?
- Leder ungdomar sina företag på andra sätt än äldre entreprenörskollegor?

- Hur hantera serviceföretag (där produkterna utvecklas vid möten mellan människor) möten mellan olikheter och mellan anställda och kunder?

### *Programmet för Arbete och kultur*

Programmet för Arbete och kultur är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Norrköping och Tema Etnicitet på Linköpings universitet. Programmet tar sin utgångspunkt i de snabba förändringar som den svenska arbetsmarknaden genomgår, beroende framförallt på nya internationella villkor. Genom kartläggning och fördjupad förståelse av kulturrelaterade förändringsrörelser vill programmet bidra till en ökad förmåga att handskas med de utvecklingsmöjligheter och problem som uppstår. Verksamheten inriktas på tre forskningsområden:

- Arbetets kulturer. Framväxten av nya postindustriella kultur-  
mönster i arbetslivet.
- Arbete och etniska relationer. Den ökade betydelsen av etniska  
relationer i arbetslivet genom invandring och internationalise-  
ring av näringslivet.
- Kulturproduktion och kulturarbete. Den ökande betydelsen av  
kultur- och mediaproduktion i samhället.

### *SAL TSA – delprogram för arbetsorganisation*

SAL TSA är ett samarbetsprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO. Delprogrammet arbetsorganisation studerar bland annat de processer som leder till segregering och utestängning från arbetsmarknaden på grund av kön, etnicitet, handikapp och ålder, och de förändringar som nu äger rum vad gäller de anställdas möjligheter till inflytande på arbetet. Andra forskningsfrågor som programmet studerar: Hur ska ledningssystem, arbetsorganisation, belöningsystem och system för lärande ordnas så att ett gott arbetsliv främjas när kraven på de anställda ökar? Hur ska vi få ett hållbart arbetssystem? Vilka krafter i ekonomin ligger bakom till tendensen att använda tillfälligt anställda, och vilka är konsekvenserna? Utvecklar fackföreningar sina organisationer och handlingsplaner för att bättre motsvara de nya villkoren i arbetslivet?

### *Integration och mångfald i arbetslivet*

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, SNS, har i en rad studier belyst invandringen och dess konsekvenser för invandrarna själva, näringslivet och samhället i stort. Forskningen bedrivs av fri-

stående forskare och hålls samman av SNS. Det nu pågående projektet Integration och mångfald i arbetslivet har två syften. Det ena är att öka kunskapen om de mekanismer i det offentliga besluts- och åtgärdssystemet som påverkar integration respektive utanförskap i, framför allt, arbetslivet. Det andra syftet är att granska påståenden om att "mångfald lönar sig": vilken är innebörden, vilka belägg finns det, under vilka förutsättningar kan påståendet ha giltighet?

## Pågående utvecklingsprojekt

Dåvarande Rådet för arbetslivsforskning<sup>7</sup>, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket, Utvecklingsrådet för den statliga sektorn, Arbetsmarknadsstyrelsen, Kommunförbundet, Landstingsförbundet och SAF initierade 1999 samverkansprojektet *Kompetens för mångfaldens arbetsliv*.

*Kompetens för mångfaldens arbetsliv* finansierar utvecklingsprojekt om mångfald i arbetslivet under 2000 och 2001. Ett 20-tal projekt har beviljats medel. Projektet har också finansierat utvecklingen av hemsidan [www.mangfald.org](http://www.mangfald.org). På hemsidan finns pressklipp, litteraturlistor, projektbeskrivningar, forskning m.m. Dessutom koordineras ett nätverk av praktiker, konsulter och forskare som är intresserade av mångfald i arbetslivet.

Ett urval av projekt som fått finansiering genom *Kompetens för mångfaldens arbetsliv*:

- *Mångfald i praktiken. Kritisk kompetens: bekännelse och handling* av Daina Alm, Kairos Future. En undersökning om i vad mån mångfald och förmågan att hantera mångfald identifieras som en framtida kritisk kompetens i företag, och i vad mån denna insikt får genomslag i företagens konkreta rekrytering och HR-strategier.<sup>8</sup>
- *Managing Diversity – Låt människors olikheter bli en tillgång för företag/organisationer*, Ingrid Anderzén, Socialmedicin, Uppsala Universitet. Studien ska kartlägga vad en mångfaldig arbetsplats har för konsekvenser för den enskildes psykosociala hälsa och för hela arbetsgruppens arbetsmiljö, attityder och prestation. Dessutom ska man vidareutveckla verktyg som mäter och identifierar områden som bör förbättras, och som kopplar ihop mångfald med kreativitet, lärande, medarbetarskattad effektivitet och prestation.
- *Mångfald i Halland*, Rie Bolund och Monica Stensman, RiB Utbildning. Projektet avser att undersöka hur lokala företag och

offentliga förvaltningar arbetar utifrån ett mångfaldsperspektiv samt hur halländska ledare kan använda människors olikheter som en tillgång och som en konkurrensfördel. Man vill också initiera en konstruktiv dialog kring vilka konsekvenser ökad mångfald kan få för företag och förvaltningar i länet, internt och externt samt utveckla lokalt anpassade strategiska modeller för mångfaldstänkande, företag och förvaltningar.

- *Utarbetande av mångfaldsmodell som baseras på Utmärkelsen Svensk Kvalitet; Diversity Dialogue Groups /mångfaldscirklar; Utarbetande av mångfaldsutbildning för ledare (Managing Inclusion) samt certifiering av utbildare*, Åsa Helg, Marthe Vakoufari, Sverige 2000. Dessa tre projekt är förstudier som ska undersöka: möjligheten att införliva mångfald i Utmärkelsen Svensk Kvalitet, att utifrån en amerikansk modell arbeta med mångfald i studiecirkelform på svenska arbetsplatser samt att transformera en amerikanska handledareutbildning om mångfald till svenska förhållanden.
- *Att se med andra ögon – bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av ingenjörer med utländsk examen*, Eva Löfgren, Diversity Support, Gabriella Fägerlind, ImplementDiversity. 15 invandrade ingenjörer som arbetat som ingenjörer i minst 5 år i Sverige har djupintervjuats om hur de upplever svenskt arbetsliv, när det gäller alltifrån ledarskap, rekrytering, klimat och samarbete till den svenska kafferasten.<sup>8</sup>
- *Försäkringskassan och mångfalden*, Elisabeth Nordin Nobuoka, Försäkringskassan i Stockholms län. Projektets syfte är att öka medvetenheten om mångfaldsfrågor. Förhoppningen är att försäkringskassan ska bidra till ökad mångfald på arbetsmarknaden genom att påverka vilka som rehabiliteras till arbetsmarknaden. Målet är att öka kunskapen om användningen av kategoriserande markörer och att utarbeta en handledning för en mångfaldskurs som kan genomföras på försäkringskassan även efter projektet.<sup>9</sup>
- *Ett jämlikt arbetsliv*, Susanna Magnusson, Tandläkarförbundet. Tandläkare är det mest mångkulturella akademikeryrket i Sverige. Hälften av studenterna på tandläkarlinjen är födda utomlands. Men vad händer med de invandrade tandläkarna efter utbildningen? Får de jobb och hur ser deras arbetsliv i så fall ut?

## WL 2000 arbetslivskonferens inom ramen för EU-ordförande halvåret

Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, Prevent och Arbetsmarknadsstyrelsen anordnade i början av 2001 en stor arbetslivskonferens Work Life 2000 inom ramen för den svenska ordförande halvåret i EU. Syftet med Work Life 2000 var att göra vetenskapliga resultat tillgängliga för beslutsfattare och skapa ett forum för att diskutera och dra slutsatser om av dessa resultat. Som en upptakt till konferensen anordnades under 1997 till 2000 cirka 65 workshops om forskning relaterad till olika områden inom arbetslivet. Dessa engagerade omkring tusen forskare. Dåvarande Rådet för arbetslivsforskning<sup>10</sup> organiserade under år 2000 tre europeiska forskarworkshops om mångfald: *Workplace Diversity: A Research Perspective on Policy and Practice*<sup>11</sup>, *Work force diversity in Europe – immigration and ageing as policy challenges och Discrimination and affirmative action on the labour market – legal perspectives*.

Redan i sitt invigningstal till konferensen påpekade Arbetslivsinstitutets Generaldirektör Inger Ohlsson att mångfald är strategiskt viktigt. Kunskap och innovationer är avgörande i moderna ekonomier och i det sammanhanget är mångfald en oerhört viktig faktor, menade Ohlsson.

Work Life 2000-konferensen hade fyra teman: arbetsmarknad, arbetsorganisation, arbetsmiljö och mångfald i arbetslivet. Temat om Mångfald i arbetslivet inkluderade en kunskapsammansättning från ovan tre nämnda workshops, där forskningsfronten beskrevs när det gäller mångfald ur ett organisatoriskt perspektiv; mångfald på arbetsmarknaden samt diskrimineringslagstiftningen i europeiskt arbetslivet. Dessutom genomfördes ett rundabordsamtal med europeiska politiker och opinionsbildare.

Under rundabordsamtalet om mångfald lyfte Sveriges biträdande näringsminister Mona Sahlin fram att mångfald handlar om respekt, värdighet och demokrati och att mångfalden på den europeiska arbetsmarknaden och på enskilda arbetsplatser kommer att öka när behovet av arbetskraft ökar till följd av de stora pensionsavgångarna. Flera deltagare påpekade att attitydförändringar och diskrimineringslagstiftningar krävs. Hans Ytterberg, Sverige ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning, poängterade vikten av attitydförändringar och att myndigheter och etablerade institutioner bör göra tydliga ställningstagande mot fördomar och rasistiska/homofobiska uttalanden. Storbritanniens arbetsmarknadsminister Margaret Hodge pekade på att landet haft diskrimineringslagstiftning i 25 år och ändå kvarstår stora pro-

blem. Hon efterfrågade istället praktisk forskning och goda exempel. Alan Walker från universitetet i Sheffield lyfte fram problematiken med Europas åldrande befolkning, åldersdiskrimineringen som kryper allt längre ner i åldrarna och behovet av innovativa strategier för att behålla den äldre arbetskraften på arbetsmarknaden.

I sitt avslutningsanförande poängterade Mona Sahlin, som under Sveriges ordförandehelvår i EU leder rådet för sysselsättning och socialpolitik, vikten av att arbetslivsfrågorna betraktas ur ett helhetsperspektiv som betonar sambandet mellan mångfald, arbetsmiljö, kompetensutveckling m.m. Utgångspunkten är ett långsiktigt hållbart arbetsliv, som Sahlin sammanfattar i begreppet kvalitet i arbetet. Kvalitet i arbetet handlar ytterst om att lyckas ta tillvara de mänskliga resurserna i arbetslivet och har betydelse för den enskilde individen men också för tillväxt, sysselsättning och för att nå ett hållbart och konkurrenskraftigt näringsliv. Sahlin vill vidareutveckla indikatorer rörande kvaliteten i arbetet och motivera företagen att ta ett ökat ansvar för kvaliteten i arbetslivet, vilket i längden är lönsamt för alla parter.

## *”Klyftorna blir inte större – men minskar inte heller”*

– Vi har inte märkt särskilt mycket av högkonjunkturen. Arbetsgivarna skriker inte direkt efter oss synskadade, säger Sune Olsson, blind sedan tidig barndom. Varannan synskadad i Sverige är arbetslös.

Sune Olsson är ansvarig för Synskadade Riksförbunds tidning Perspektiv, som kommer ut en gång i månaden i 11 000 exemplar i tryckt form, 5 000 exemplar som taltidning och 600 i blindskrift.

– Jag är ansvarig för den innehållsliga planeringen och för skrivandet, en arbetskamrat som inte har någon synskada ansvarar för layout, bildhantering och tryck, berättar Sune Olsson.

Skrivna texter kan han scanna in i datorn, som omvandlar texten till syntetiskt tal eller blindskrift på en speciell display. Bildskärmstext och e-postmeddelanden kan han likaså omvandla till blindskrift eller syntetiskt tal. En speciell skrivare skriver ut dokument i blindskrift. Tekniken är

cirka 10 år gammal. Själv skriver han in direkt i datorn och gör det säkert och felfritt efter många års erfarenhet.

– Blinda och seende kan arbeta tillsammans med samma jobb på samma arbetsplats med denna teknik. Jag trivs förträffligt med mitt journalistiska arbete, säger han.

Han fick sin journalistutbildning på 1970-talet och tror det vore möjligt att arbeta inom annan press, men inte dagspress men snabb pressläggning, utan långsammare medier. En synskadad kollega finns på lokalradion på Gotland.

Hjälpmedel för synskadade finns men arbetsgivarna kommer inte på idén att låta en synskadad ta ett jobb. Det brister i fantasin.

– Jag är inte tvärsäker på att det blir bättre för oss funktionshindrade i arbetslivet. Klyftorna vidgas inte men de minskar inte heller, säger Sune Olsson.

# Lagstiftning och ombudsmännen mot diskriminering

En förutsättning för en mångfaldsorienterad organisation är att den inte är diskriminerande. Diskrimineringslagstiftningen utgör grunden för arbetet med mångfald och anger den lägsta ambitionsnivå en arbetsgivare måste ha.

Den svenska arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen ger skydd mot särbehandling på grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionsnedsättning<sup>12</sup>. Det finns fyra ombudsmän med var sitt kansli som bevakar att lagarna efterlevs. Skyddet i lagarna omfattar alla typer av arbetsgivare och arbetsplatser. Förbudet mot diskriminering omfattar hela rekryteringsförfarandet och gäller oavsett om det fattas något anställningsbeslut. Vidare omfattas beslut om befordran, utbildning för befordran, tillämpning av löne- och anställningsvillkor, arbetsledning/arbetsfördelning samt uppsägning, avskedande och permittering. Lagarna har så kallad omvänd bevisföring, efter att arbetstagaren eller den arbetssökande lagt fram fakta som ger anledning att anta att diskriminering förekommit går bevisbördan över till arbetsgivaren, som måste visa att missgynnandet inte har med kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning att göra.

Det är i första hand fackliga organisationer som har rätt att driva anmälningar om diskriminering. Om den fackliga organisationen inte för talan eller om anmälaren inte är facklig medlem får ombudsmännen föra anmälarens talan. Ombudsmännen får följaktligen anmälningar om diskriminering både från fackliga organisationer och enskilda individer. Ombudsmännen utreder anmälningarna och försöker förmå anmälaren och arbetsgivaren att komma överens. Tvister som inte kan lösas förhandlingsvägen och är prejudicerande kan tas upp i arbetsdomstolen, en partssammansatt domstol som dömer i arbetsrättsliga tvister. Den huvudsakliga sanktionen är skadestånd.

Ombudsmännen ska också driva opinion och självständigt ta upp förhållanden i arbetslivet som faller inom deras områden. Ombudsmännens tillsyns-, opinions-, informations- och utbildningsverksamhet är viktiga verktyg för att diskrimineringslagarna ska få genomslag i samhället.



## **JämO – mot könsdiskriminering**

Jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannen (JämO) har funnits längst. Den första lagen trädde i kraft 1980, och den nu gällande 1992. Lagen från 1992 har ytterligare skärpts och utvidgats flera gånger. Den består i huvudsak av två delar. Den ena kräver att alla arbetsgivare – både offentliga och privata – arbetar aktivt för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Det handlar om arbetsmiljö, löner, kompetensutveckling, rekryteringsrutiner och mycket annat som avgör om kvinnor och män i praktiken får samma möjligheter i arbetslivet. Alla arbetsgivare med minst tio anställda ska dessutom årligen upprätta en jämställdhetsplan.

Den andra delen av lagen ger enskilda individer skydd mot könsdiskriminering i arbetslivet. Det gäller både diskriminering när arbetsgivaren anställer personal, diskriminering i anställningsvillkor och anställningsförhållanden för den som har ett arbete och diskriminering när en anställning upphör.

Jämställdhetslagen har nyligen skärpts. Skärpningen handlar om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och innebär att arbetsgivaren varje år blir skyldig att kartlägga och analysera de anställdas löner och anställningsvillkor för att undersöka om det finns skillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete. En definition av begreppet likvärdigt arbete förs in i lagen. Resultatet av kartläggningen redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. I den ska arbetsgivaren ange de åtgärder som fordras och när dessa kan vara genomförda. Bland diskrimineringsärenden är lönefrågor vanliga och tre fjärdedelar av anmälarna är kvinnor.

## **DO – mot etnisk diskriminering**

Den nya lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, som trädde i kraft den 1 maj 1999, säger att en arbetsgivare är skyldig att vidta aktiva åtgärder och driva ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Lagen omfattar vidare både direkt och indirekt etnisk diskriminering och gäller oavsett om det finns en diskriminerande avsikt hos en arbetsgivare. Arbetsgivaren är också skyldig att utreda och åtgärda påståenden om etniska trakasserier mellan arbetstagarare.

DO, eller ombudsmannen mot etnisk diskriminering, inrättades 1986. DO:s uppgift är att genom råd medverka till att den som utsatts för etnisk diskriminering kan ta till vara sina rättigheter. DO ska enligt lagen utreda och i sista hand driva till domstol ärenden om diskriminering som anmälts samt bevaka att arbetsgi-

varna på ett aktivt sätt försöker skapa etnisk mångfald på arbetsplatsen.

Utanför arbetslivet kan DO inte själv föra talan i domstol. Diskriminering på andra områden än i arbetslivet faller under brottsbalken och benämns olaga diskriminering. Det hanteras av polis och åklagare.

DO kan ta egna initiativ när anmälningarna visar ett mönster eller när DO får kännedom om viktiga principiella fall. Då kan DO ordna möten med myndigheter, företag och organisationer för att försöka förebygga och få ändringar till stånd. Under 1999 tog DO sådana initiativ i 43 fall.

DO fick samma år in 184 anmälningar som gällde arbetslivet. De flesta gällde tjänstetillsättningar men också ärenden om löneutvecklingsfrågor, etniska trakasserier på arbetsplatsen samt utebliven befordring och kompetensutveckling.

Som stöd till det lokala etniska mångfaldsarbetet på arbetsplatser har DO arbetat fram en handbok om aktiva åtgärder.

Det är Nämnden mot diskriminering som prövar frågor om vitesföreläggande för brott mot den del av lagen som gäller aktiva åtgärder. Storleken på vitesbeloppet ska anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Beloppet kan därför variera för olika arbetsgivare beroende på ekonomisk ställning och behovet av påtryckning för att få igång ett föreskrivet arbete. Om en arbetsgivare inte rättar sig efter ett vitesföreläggande av nämnden kan vitet dömas ut. Talan om utdömmande av vite förs av DO vid tingsrätt.

DO får också ta emot anmälningar om etnisk diskriminering på bostadsmarknaden, 22 ärenden under 1999. Det förekommer fortfarande att människor nekas bostad på grund av ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse. DO kan då kostnadsfritt ställa upp med råd och hjälp, men inte driva ärendet, eftersom ett eventuellt brott faller under brottsbalken. Andra anmälningar gäller restauranger, rättsväsendet, socialtjänsten, banker, sjukvård och utbildning.

## **HO – mot diskriminering av funktionshindrade**

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder kom 1999 och det var första gången ett sådant förbud formulerades i lag. Jämfört med den nya lagen mot etnisk diskriminering har denna lag inga krav på aktiva åtgärder men säger att bristande stöd- och anpassningsåtgärder för funktionshindrade kan innebära diskriminering. Hela 40 procent av anställda med funktionshinder anger att de inte får de hjälpmedel och anpassningsåtgärder de behöver.

HO, handikappombudsmannen, har funnits sedan 1995. Under 1999 tog HO emot 35 ärenden där en enskild eller en organisation anmälde någon för diskriminering eller missgynnande på arbetslivet område. Den nya lagen kunde tillämpas i 23 fall. Hälften av fallen handlade om lönediskriminering, diskriminering i samband med anställning återopades i sex fall, trakasserier från arbetsgivaren i tre anmälningar och trakasserier från arbetskamrat i en anmälan.

Det är också HO:s uppgift att bevaka frågor som rör funktionshinderes rättigheter och intressen och HO tar emot anmälningsärenden inom alla områden. FN:s standardregler för att säkerställa att personer med funktionshinder åtnjuter samma rättigheter och skyldigheter som andra medborgare i samhället är en central utgångspunkt för HO:s arbete.

Nära hälften av anmälda ärenden har lett till åtgärd efter HO:s utredning. Hälften av de totalt 151 anmälningarna rörde tillgänglighet.

HO hjälper också till med gratis juridisk rådgivning per telefon, brev eller via myndighetens webbsidor. Cirka tusen rådgivningsärenden registreras per år.

## **HomO – mot diskriminering på grund av sexuell läggning**

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) har till uppgift att se till att lagen från 1999 om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning följs, att verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte heller förekommer på andra områden i samhällslivet och att följa den internationella utvecklingen inom ansvarsområdet, främst då inom den Europeiska unionen. HomO har funnits sedan 1999.

Under det första verksamhetsåret fick HomO in 30 anmälningar om diskriminering. Dessutom har ombudsmannen på eget initiativ beslutat att granska fem fall. Av totalt 35 ärenden har 15 avsett arbetslivsområdet och 20 rört samhällslivet i övrigt. De sistnämnda kan HomO inte föra talan för, de faller under olaga diskriminering, men väl ge rådgivning, undersöka förhållandena och samla underlag samt överlägga med olika parter.

Av ärendena om arbetslivet har fem rört arbetstagare som utsatts för trakasserier på arbetsplatsen, fyra har avsett arbetsledningsbeslut, två har gällt diskriminerande anställningsförmåner, ett fall har rört vägrad anställning och ytterligare ett fall en person som inte fått fortsätta att arbeta.

Ombudsmannen beslöt att på eget initiativ granska avtalsreglerade grupplivsförsäkringar för anställda inom stat, kommun och landsting. Efterlevandeskyddet i dessa försäkringar avseende sammanboende som inte var gifta omfattade enbart arbetstagare som var sammanboende med en person av motsatt kön. Ett sådant villkor utgör direkt diskriminering enligt lagens §4. Arbetsmarknadens parter har under året träffat avtal om att ändra dessa villkor så att de nu inte längre är diskriminerande mot homosexuella.

## EU fördrag och direktiv

Tre fördrag och direktiv från EU påverkar väsentligen diskrimineringslagstiftningen i Europa och Sverige.

Amsterdamfördraget från 1997 ger EU större befogenheter att vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion och övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Exempelvis har jämställdhetsfrågorna fått en mycket starkare ställning i EU-samarbetet på grund av fördraget. Fördraget anger att EU ska fatta beslut för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden och säkra att likalöneprincipen efterlevs, liksom att positiv särbehandling av underrepresenterat kön är tillåtet. Det är på grund av detta fördrag som den svenska jämställdhetslagstiftningen skärpts när det gäller lika lön för likvärdigt arbete.

EU:s ministerråd antog 2000 ett direktiv mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung (direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung). Direktivet omfattar alla sammanhang där tjänster tillhandahålls till allmänheten samt arbetslivet. Både fysiska och juridiska personer omfattas. Rådande svensk lagstiftning skyddar inte juridiska personer. Det är inte heller tillåtet att använda positiv särbehandling för att förebygga eller kompensera ett underläge på grund av etniskt ursprung i Sverige. Detta tillåter det nya etniska direktivet. Vidare skyddar direktivet även studenter, praktikanter och frivilligarbetande samt likställer etniska trakasserier med diskriminering.

År 2000 antog EU:s ministerråd också direktivet om likabehandling i arbetslivet, som reglerar diskriminering i arbetslivet på grund av religion och övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Direktivet ska täcka direkt och indirekt diskriminering och trakasserier. Det inkluderar också tillträde till anställning och egenföretagande, yrkesutbildning och yrkesvägledning, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap i och förmåner som tillhandahålls av fackföreningar, arbetsgivarorganisationer

och yrkesorganisationer. Direktivet kommer bland annat att innebära att Sverige måste stifta en åldersdiskrimineringslagstiftning till år 2006.

Det etniska direktivet ska medlemsstaterna ha genomfört i nationell rätt senast i juli 2003 och arbetslivsdirektivet senast i december 2003, med undantag för diskriminering på grund av funktionshinder och ålder som medlemsstaterna har ytterligare tre år på sig att införa.

För att följa och stödja medlemsstaternas genomförande av direktiven har EU stiftat ett handlingsprogram. Handlingsprogrammet, som sträcker sig från januari 2001 till december 2006, ska stimulera informationsutbyte mellan medlemsstaterna och informera om erfarenheter och problem med genomförandet av direktiven.

## *The role of politicians is crucial in modelling a new diversity*

– Europe is still to understand the different dynamics of diversity and the way it contributes to economic and social development, says Graham Shaw. He is Director of Centre for Diversity and Business, a network of expert and practitioners from across Europe, and is in Stockholm to lecture on how diversity lies at the heart of business and social development.

He says politicians play a special and crucial role because they create the atmosphere and legitimacy for others to take action. Politicians want to create and change legal frameworks, but they also need to move beyond these frameworks if we are to be able to understand the kind of diversity we are faced with in our society.

– The politicians have to be operating in their own sphere of influence in order to make changes and that goes for everyone, in a sense. People often say they can't do anything in their organisation because of this or that problem, usually the attitude of the senior management. It is difficult, but when we start to act we find out what is our scope for action and start to build something. Politicians have to take the same approach, says Graham Shaw.

In Sweden for a long time there has been an emphasis on equal opportunities in relation to women in particular and Sweden has contributed a tremendous step forward on issues of gender equality. What Sweden now faces is a different issue of diversity and what has come on the agenda is described as "the problems of integration of minorities and refugees".

– You have debates on how to cope with being a multi cultural society and about national identity. But what I see in Sweden is what I see in a lot of European countries, a lack of recognition about the breadth and depth of diversity in society and the workplace. A sort of almost historical amnesia about how to deal with this issue, says Graham Shaw.

– There are a lot of people working on issues of gender business and a lot of people working on issues of minorities. But there seems to be very little connection between the two. A more

strategic view is needed, both economically and politically, on what we are trying to do as European societies to benefit from and leverage the different kind of cultures and populations we have. We need to take a broader view on what the dynamics of diversity are. Diversity is not a static thing. People are constantly negotiating their identity, constantly moving between their "demographic", professional and cultural positions and aspirations.

Graham Shaw thinks we should no longer speak only of integration, but find new words that would mean being able to positively accept difference and have ways in which we can use the difference to benefit people. Governments have to start leading the process and modelling the behaviour that backs up such an approach.

Quotas and affirmative action is not a solution, according to Graham Shaw. Minorities want to be treated fairly – to know decisions about recruitment, for example, are fair – and with dignity and respect. Affirmative action driven by representation numbers would not in itself be effective in Europe even if you could get agreement across the member states, which is unlikely. Representation numbers are important and an "oil light" about the organisation.

– When I see a management team made up of 25 white middle aged men in the same kind of suit all going to the same kind of university and belonging to the same kind of golf club I know there is an issue and the "oil light" goes on, says Graham Shaw. If you brought five women or minorities into that environment, the oil light would go off for a while. But it is likely the women or minorities will be gone within twelve months and the oil light would come back again. Because the culture and the environment has not changed. Counting numbers does not tell us what process is going on. In order to bring about real change you have to look beyond the oil light.

– You have to do the hard work convincing people to live diversity on a day to day operational basis and messages from politicians and business leaders should be about this.

# Politiska initiativ

Den svenska politiken har traditionellt varit sektoriellt indelad i arbetsmarknadspolitik, arbetslivspolitik, näringspolitik, socialpolitik, utbildningspolitik, jämställdhetspolitik<sup>13</sup>, integrationspolitik<sup>14</sup> osv. I och med näringsdepartementets mångfaldsprojekt och gemenskapsinitiativet Equal (beskrivs i nästa kapitel) kan vi dock se en tendens till politik med nya perspektiv. Politik som är dimensionsöverskridande, politikområdesöverskridande och som tar ett mer samlat grepp.

I programdokumentet för Equal skriver regeringen att på samhällslevelig nivå innebär mångfald i arbetslivet att landets totala humankapitalet nyttjas och bättre tas till vara. En försummelse att ta tillvara den reserv som finns bland undersysselsatta grupper på arbetsmarkanden utgör i förlängningen ett allvarligt hinder för ekonomisk tillväxt och utveckling i Sverige. Vidare påpekas att ett mångfaldsperspektiv innebär att fokus inom arbetsmarknads-, arbetslivs- och näringslivspolitiken, när det gäller tillvaratagande av mänskliga resurser, i någon mån förskjuts. Tidigare har politiken koncentrerats på individen och vad individen saknar för att vara konkurrenskraftig i arbetslivet. Nu måste i högre grad också strukturer, såsom institutioner, regler, rutiner och mentala strukturer, genomlysas för en framgångsrik politik.

## **Nationell handlingsplan för mångfald i arbetslivet**

1999 initierade näringsdepartementet ett mångfaldsprojekt som innebar en bredare ansats i arbetet för mångfald och en insikt om att grupper som avviker från den rådande normen möter liknande utmaningar i arbetslivet. Mångfaldsprojektet inkluderade i sitt mångfaldsbegrepp kön, ålder, klass, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Projektets uppgift var att ur ett tillväxtperspektiv kartlägga och beskriva hur dessa aspekter påverkar en individs nuvarande och framtida möjligheter på arbetsmarkanden samt föreslå åtgärder för problem/brister och lyfta fram möjligheter. Arbetet skulle resultera i ett nationellt handlingsprogram för mångfald.

Projektet kombinerade en vilja att slå vakt om grundläggande mänskliga rättigheter och social rättvisa och stabilitet, med en

strävan att bättre ta tillvara mänskliga resurser för att främja kvalitet, produktivitet och tillväxt.

Målet för näringsdepartementets mångfaldsprojekt var att alla arbetsgivare, privata såväl som offentliga, ska se till att ta tillvara varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter, oavsett faktorer som kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder och genomföra de anpassningar av arbetsplatsen som behövs.

Projektet har låtit göra en demografiska framskrivning av den svenska arbetskraften till 2015 och denna visar att medelålders män, som traditionellt utgjort kärnan i den svenska arbetskraften, kommer att minska sin andel av arbetskraften de närmaste 15 åren. I stället växer äldre, yngre och kvinnornas andel av den arbetande tiden. Personer med utländsk bakgrund kommer att utgöra en större andel av arbetskraften. Med andra ord, mångfalden blir mer påtaglig. Den arbetsföra andelen av befolkningen minskar och de äldre blir fler.

– Frågan om arbetskraftsutbudets storlek är central för vår framtida välfärd, säger riksdagsledamot Marie Granlund projektets ledare. Men lika betydelsefull är frågan om vi förmår utnyttja den arbetskraft som står till buds.

Mångfaldsprojektets förslag till nationellt handlingsplan innehåller en beskrivning av situationen på arbetsmarknaden utifrån aspekterna kön, ålder, klass, etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning samt en ”hinderkatalog”. Även mekanismerna bakom diskriminering beskrivs och de kopplingar som finns mellan mångfald och lönsamhet. Till sist finns ett förslag till handlingsplan med ett antal konkreta åtgärder.<sup>15</sup>

Mångfaldsprojektet föreslår en sammanslagning av ombudsmaninstitutionerna och av diskrimineringslagstiftningen. Tanken bakom detta är att lagstiftning och åtgärder inte är till för att skydda vissa grupper utan är en allmänmänsklig princip. Projektet överväger också på krav på aktiva åtgärder mot diskriminering som kommer alla till godo, t ex skyldighet att förebygga trakasserier och att rekrytera på ett visst sätt.

Frågan om anti-diskrimineringsklausuler i offentlig upphandling tas upp utifrån argumentet att offentliga medel inte ska gå till verksamheter där grundläggande mänskliga rättigheter kränks. Värdet av statens offentliga upphandling uppgår till omkring 100 miljarder årligen och den offentliga sektorns till ytterligare 300 miljarder per år. Man föreslår vidare att statligt stöd ska kunna villkoras med krav på icke-diskriminering och ökad mångfald. Ytterligare krav ska ställas på de statliga myndigheternas mång-



faldsarbete. Vid utformningen av sina mål för kompetensförsörjning ska myndigheterna beakta hur de ska ta tillvara och öka mångfalden bland sina anställda. I den årliga uppföljningen av myndigheternas kompetensförsörjning ska de ange vilka aktiva åtgärder som vidtagits i arbete att öka mångfalden bland de anställda.

Arbetskyddsverket behöver bli mer aktivt när det gäller tillsyn av arbetsmiljöanpassning för funktionshindrade och projektet föreslår att begreppen arbetshandikapp och nedsatt arbetsförmåga klargörs och får en entydig innebörd inom arbetsmarknadspolitiken. Arbetsförmedlars kunskapsnivå behöver höjas och arbetsmarknadsstyrelsens statistik, som idag har medborgarskap som grundval och inte födelseland, behöver ändras. Statistiken blir dystrare än verkligheten. Säråtgärder mot grupper ska ändras till åtgärder mot hela samhället.

Verket för näringslivsutveckling föreslås prioritera informations- och rådgivningsinsatser till kvinnor, personer med utländsk bakgrund, funktionshindrade och äldre.

## **Nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering**

Det senaste tillskottet av politiska initiativ som har bäring på arbetet för mångfald i arbetslivet är regeringens skrivelse om en nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering<sup>16</sup>. Skrivelsen omfattar fler arenor än arbetslivet och fokuserar främst på etniskt ursprung och sexuell läggning men lyfter, när det gäller diskriminering, också fram funktionshinder och ålder.

Den nationella handlingsplanen innehåller en rad uppmaningar och initiativ som direkt och indirekt spelar roll för mångfald i svenskt arbetsliv, dock med en snävare definition av mångfald än det tidigare nämnda Mångfaldsprojektet. (Några av förslagen belystes och föreslogs också av Mångfaldsprojektet):

- Regeringen kommer att ge ett tilläggsdirektiv till utredningen om utvidgat skydd mot diskriminering (N 2001:01) att utreda möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla (kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden.
- Regeringen avser också att ge ett tilläggsdirektiv till N 2001:01 att se över uppgifter och ansvarsområden för diskriminerings-

ombudsmännen, bl.a. i syfte att undersöka om ombudsmännen bör ges ytterligare uppgifter utanför arbetslivet. Vidare ges ett tilläggsdirektiv att utreda en sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän.

- Regeringen kommer, efter remissbehandling av Upphandlingskommitténs betänkande, att arbeta för att de möjligheter som finns att använda anti-diskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling verkligen utnyttjas. Detta i syfte att använda offentlig upphandling som ett medel för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.
- Regering avser att förordna utredningsarbete för att undersöka möjligheterna att statliga stödåtgärder, såsom bidrag och subventioner till företag och organisationer, kan förenas med krav på icke-diskriminering, och vilka stöd som i så fall kan ha sådana krav.
- Regeringen avser att diskutera med de kommuner som ingår i Storstadssatsningen, hur deras erfarenheter av samt arbete mot diskriminering och med mångfald systematiskt kan föras fram och spridas.
- Diskrimineringsombudsmannen och Integrationsverket har fått i uppgift att genomföra informations- och utbildningssatsningar för personer i nyckelfunktioner hos myndigheter, branschorganisationer och näringsidkare. Syftet är att öka kunskapen om mekanismer bakom etnisk diskriminering och gällande regler på området.
- Regeringen ska ge ett liknande informations- och utbildningsuppdrag till AMS för att utbilda arbetsförmedlare och annan personal inom Arbetsmarknadsverket. Detta eftersom arbetsförmedlingen är en central aktör för genomförandet av arbetsmarknadspolitiken och kan motverka diskriminering i arbetslivet, genom att undvika att tillmötesgå diskriminerande önskemål från arbetsgivaren och inte själva agera diskriminerande mot arbetssökande.
- Regeringen ser mycket positivt på s.k. antidiskrimineringsbyråer och överväger att sprida och utveckla lokala verksamheter som syftar till att motverka diskriminering.
- Svenska ESF-rådet ska sprida information och bistå icke-statliga myndigheter och organisationer som vill söka medel från EU:s handlingsprogram mot diskriminering (vilket kompletterar de nyligen tagna diskrimineringsdirektiven).

- Projekt inom Gemenskapsinitiativet Equal kommer under perioden 2001–2006 att bedrivas för att motverka diskriminering och verka för mångfald i arbetslivet.
- Integrationsverket har tilldelats en strategisk roll i samhällets strävande att förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och etnisk diskriminering. Verket ska utveckla formerna och metoderna för ett långsiktigt arbete och bland annat bygga upp en nationell kunskapsbank mot rasism, främlingsfientlighet och etnisk diskriminering.

## *Internationell miljö hos Ericsson – men få kvinnliga ingenjörer*

– Flera av mina kolleger har utländsk bakgrund, det är stimulerande, tycker Ingvar Larsson som arbetar med att utveckla mobilt internet hos Ericsson Radio Systems AB i Kista i Stockholm.

Han sysslar med programmering och gör förstudier för att undersöka nya idéer och se hur de fungerar. Avdelningen implementerar och testar de nya produkterna innan den släpps på marknaden.

Arbetsplatsen är internationell med uppemot 10 000 anställda. Många med utländsk bakgrund arbetar här, mest ingenjörer men också systemvetare, matematiker och andra i nyckelfunktioner.

– På min avdelning har vi just nu en man från Rumänien, som numera bor i Kanada och jobbar på Ericsson där. Han är här på ett tvåårskontrakt för att hans kunskaper behövs i Stockholm. Vi har också två kolleger från Tyskland. Den ena har gift sig här, den andra är här på kontrakt.

Hela tiden kommer det folk från utlandet och försvinner igen efter längre eller kortare tid. För Ingvar Larsson och hans team är det trevligt och stimulerande.

– Vi lär känna andra kulturer och hur man lever i andra länder. Det är intressant, säger han.

Ericsson har företag över hela världen och har stor nytta av anställda med utländsk bakgrund. De kan knyta kontakter i sina hemländer, talar språket och förstår kulturen.

Ingvar Larsson har själv varit utomlands för Ericsson två gånger, i Kuwait och Spanien, för att observera en pilotanläggning inom telekommunikation.

Däremot finns det få kvinnor på hans avdelning, som består av 80 procent män.

– Vi brukar ha någon enstaka kvinnlig ingenjör och det är positivt och höjer stämningen. Sekreterarna är på klassiskt vis kvinnor.

# Equal och nya Mål 3

## Equal – nya sätt att motverka diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden

Svenska ESF-Rådet har på regeringens uppdrag utarbetat förslag till svenskt program för gemenskapsinitiativet Equal<sup>17</sup>. EU-kommissionen har formulerat programmet på övergripande nivå och uppdragit till medlemsstaterna att inkomma med nationella program.

En utgångspunkt för det svenska programförslaget är ”en målsättning om ett arbetsliv, inklusive företagande, präglad av mångfald. Ett sådant arbetsliv tar till vara människors kunskap och förmåga oavsett deras kön, ålder, etniska eller kulturella tillhörighet, eventuella funktionshinder, sociala bakgrund och sexuella läggning”. De nya programförslaget bygger vidare på erfarenheterna av de tidigare gemenskapsinitiativen Adapt och Employment och ”den rådande situationen i fråga om diskriminering och ojämlikhet”. Mot bakgrund av kommissionens rekommendationer inom ramen för sysselsättningsstrategin är uppgiften att *”minska könskillnader och ge stöd till desegregeringen av arbetsmarknaden”* en given prioritering. I detta uppdrag ligger även att beakta huvudmålen för Equal, nämligen att motverka diskriminering, utslagning och ojämlikhet på arbetsmarknaden. Programmet kombinerar en vilja att slå vakt om grundläggande mänskliga rättigheter och social rättvisa med en strävan att främja produktivitet och tillväxt genom att ta tillvara de mänskliga resurserna. Intressena från näringsliv och politik är gemensamma.

För att nå målen för Equal krävs ett beslutsamt arbete mot diskriminering och utestängning. Men det krävs också ökad kunskap hos arbetsgivare och anställda om vad arbetstagare med olika kompetens, erfarenhet och bakgrund faktiskt kan tillföra. Equal ska fungera som ett laboratorium för utveckling och spridning av nya sätt att genomföra arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder, som syftar till att bekämpa diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden. Dessutom ska Equal ta hänsyn till asylsökandes integrering i samhället och yrkeslivet. Samarbete ska ske mellan medlemsländerna.

Equal löper från 2001 till 2006. I Equal ska nyskapande metoder tas fram som kan påverka policy och idéutveckling inom de berörda politiska områdena när det gäller:

- strukturer, institutioner och värderingar i samhället som inverkar på människors delaktighet i arbetslivet,
- formella och informella processer, arbetssätt och nätverk i anknytning till arbetslivet,
- företagens, myndigheternas och organisationernas strategi, produktivitet och tillväxt,
- enskilda individers och grupper situation i arbetslivet.

Inom denna ram ska Sverige ge stöd till nyskapande projekt. Projekten kan avse såväl arbetslösa som anställda, företag, organisationer och myndigheter, system och strukturer. Verksamheten ska huvudsakligen utgå från initiativ och idéer från aktörerna och målgrupperna/deltagarna själva. Delaktighet och empowerment är grundläggande inslag.

## Projekt i partnerskap

Projektverksamheten i Equal ska bedrivas i utvecklingspartnerskap. I dessa ”breda” partnerskap ska ingå relevanta intressenter med lämplig kompetens såsom offentliga myndigheter, organisationer, företag, och arbetsmarknadens parter. Särskild viktigt är att små organisationer och regionala och lokala myndigheter deltar.

Utvecklingspartnerskapen kan utgå från geografiska förhållanden och sammanföra aktörer inom ett visst geografiskt område, eller vara så kallade sektoriella partnerskap. Dessa kan omfatta en ekonomisk sektor eller särskilda grupper av människor som utsätts för diskriminering.

Utvecklingspartnerskap ska ha minst en samarbetspartner i en annan medlemsstat, vanligen ett annat utvecklingspartnerskap inom Equal. Det transnationella samarbetet ska även kunna omfatta liknande projekt i länder utanför EU inom ramen för programmen Phare, Tacis och Media.

I Equal-projekten kommer nya samverkansformer mellan företag, myndigheter, organisationer och forskning att utvecklas. Förhoppningen är att detta ska leda till nya roller och ansvarsområden för aktörerna samt ändringar i regelverk, finansieringssystem, strukturer m.m. Erfarenhetsspridning, system- och strukturpåverkan ska ha en central roll i projektverksamheten och för utvecklingspartnerskapen.

Equals verksamhet följer tre faser:

Fas 1: Upprättandet av utvecklingspartnerskap och transnationellt samarbete.

Fas 2: Genomförande av utvecklingspartnerskaps handlingsplaner.

Fas 3: Tematisk nätuppbyggnad, spridning av goda exempel och inverkan på den nationella politiken.

## **Teman för Equal**

För Equal-programmet i Sverige har nedanstående fyra teman valts. Jämställdhet mellan kvinnor och män ska vara ett stående inslag i alla teman, och inte bara i tema IV. Alla projektansökningarna ska synliggöra projektens förmodade eller tänkbara effekter på jämställdheten mellan män och kvinnor.

Utvecklingspartnerskapen och projekten kan arbeta inom ett eller flera av de valda tematiska områdena.

### **Tema I Anställbarhet**

*Underlätta inträdet och återinträdet på arbetsmarknaden för de som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.*

Följande utvecklingsområden finns inom tema I:

- I a Övergången från skola till arbetsliv.
- I b Företagens sociala ansvar.
- I c Alternativa vägar till sysselsättning.
- I d Nya vägar till arbetskraften.

### **Tema II Företagaranda**

*Ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsskapande möjligheter i städer och på landsbygden.*

Inom tema II finns följande utvecklingsområden:

- II a Egenföretagande.
- II b Nya källor till reguljärt arbete.

### **Tema III Anpassningsförmåga**

*Främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling.*

Följande utvecklingsområden finns i tema III:

III a Mångfald i arbetslivet.

III b Kompensatorisk vägledning för anställda.

III c Vägledning och karriärplanering för livslångt lärande.

### **Tema IV Lika möjligheter för kvinnor och män**

*Minska könskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden*

I tema IV finns följande utvecklingsområden:

IV a Insatser för att vidga yrkesvalet för kvinnor och män.

IV b Nya branscher med nya arbetsformer och kulturer  
– kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv.

IV c Insatser för ett integrerat jämställdhetsperspektiv på arbetsmarknads- och arbetslivsområdet.

## **Nya Mål 3**

Nya svenska Mål 3-programmet<sup>18</sup> uppmuntrar arbetsplatser att utvecklas till lärande organisationer, som anpassar sig till en föränderlig omvärld, utvecklar sin personal och gör den delaktig och som vid nyrekrytering är öppen för mångfald. Programmet koncentreras till fem insatsområden med sinsemellan betydelsefulla samband.

- *Kompetensutveckling för sysselsatta.* Målet är att företag med färre än 50 anställda kompetensutvecklar sin personal i samma utsträckning som större företag och att 1000 nya och bevarade arbetstillfällen skapas.
- *Ökad anställbarhet och företaganda.* De grupper som står långt från arbetsmarknaden ska stärkas genom hjälp till egenförsörjning med utbildning, jobbrotaion eller hjälp med att starta eget. Hälften av de långtidsarbetslösa ska vara reguljärt sysselsatta eller i ordinarie utbildning. Minst 450 företag ska startas.
- *Integration, mångfald och jämställdhet.* Målet är att öka sysselsättningen för utländska medborgare samt personer med utländsk bakgrund eller med funktionshinder. Könssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska och sysselsatta kvinnor befordras. Målet är att 1550 företag dras igång.
- *Lokal utveckling.* Målet är att stödja regionala/lokala aktörer med idéutveckling, planering och genomförande av projekt som inte kunnat skapas under de andra insatsområdena. Minst 2000 projekt ska initieras.

- *Tekniskt stöd.* Denna insats avser att bistå mål 3-programmet med medel för de tekniska stödåtgärder som krävs för programmets genomförande.

Programmets fem insatsområden underbyggs av fyra genomgående så kallade horisontella teman. De valda temana är:

- lika möjligheter för kvinnor och män
- informationssamhällets sociala och sysselsättningsmässiga konsekvenser
- hållbar utveckling och ny sysselsättning
- regional/lokal utveckling.

För den sysselsatta individen stimulerar programmet till engagemang såväl i arbetsplatsens inre och yttre liv som till den egna kompetensutvecklingen. För den arbetslösa ger programmet vidgade möjligheter att ta ansvar för sin egen situation och till att aktivt medverka till att förbättra sin egen anställbarhet.

Viktiga instrument för att uppfylla målen är företagens analyser och handlingsplaner/ överenskommelser för organisations- och kompetensutveckling samt kompetensförsörjning. För de arbetslösa är det individuella handlingsplaner som beskriver behov och planering för att uppnå egen försörjning.

I Sverige används också länsvisa årliga planer, som utgår från programkomplementet och som tas fram av den regionala samordnaren och det regionala partnerskapet. Beslutfattandet sker på regional nivå och partnerskapen har stort inflytande.

Synergieffekter kan uppstå i skärningspunkten mellan de två tidigare programmen mål 3 och mål 4 som nu sammanlänkas i ett program, det nya mål 3. För att optimalt ta vara på länens utvecklingspotential och vidga kretsen av projektägare riktas dessutom en del av programmets innehåll till små regionala/lokala aktörer.



# Resan till landet mångfald

## – med Equal som färdmedel

KENNETH ABRAHAMSSON, FORSKNINGSRÅDET FÖR ARBETSLIV OCH SOCIALVETENSKAP

Denna skrift har handlat om mångfaldens mosaik och komplexitet i politik och praktisk verksamhet. När vi talar om mångfald i arbetslivet handlar det inte enbart om den etniska mångfalden utan olikhetens dynamiska kraft och respekten för det annorlunda. Det är det ovanliga, det som inte formuleras som den svenska normen. Det handlar också om att både bryta stelt kategoritänkande och schabloner och att motverka diskriminering, främlingsfientlighet och öppen eller dold rasism. Men mångfald som utvecklingsidé i arbetslivet måste också ta sin utgångspunkt i begreppet kompetens. Ytterst gäller det att skapa sådana villkor på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen att individens kompetens tillvaratas, vidareutvecklas och bidrar till produktivitet, hälsa och uthållig tillväxt.

### Är begreppet mångfald användbart?

Frågan är om det är möjligt att nyttja mångfaldsbegreppet utan att det riskerar att flyta ut i en urvattnad mångfaldsfilosofi eller i en abstrakt allmänsociologisk begreppsflora? Svaret beror givetvis på vilken *”överhöghet” mångfaldsbegreppet ges i politik, forskning och praktisk utveckling*. Om mångfald ses som ett övergripande och integrerande begrepp som innefattar vad som tänks och görs inom jämställdhetsområdet, integrationsfältet, handikappolitiken, 50+-rörelsen, jämlikhetsskapande välfärdspolitik (med klassutjämnande inslag), politik för att motverka trakasserier och diskriminering p.g.a. sexuell läggning kommer det med största sannolikhet att uppstå betydande svårigheter, åtminstone på kort sikt.

Idag är lagstiftning, samhällets institutioner, parternas intressen och arbetssätt i likhet med forskning och förändringsarbete i hög grad byggt på att värna och främja olika gruppers villkor, kvinnor och män, invandrare, funktionshindrade, äldre etc. Att ta steget från diskriminering och utanförskap till mångfald och social inkludering är ett stort steg. I ett vidare perspektiv handlar de olika mångfaldsstrategier också om vilka välfärdsmodeller som

utvecklas i olika länder. Jämlikhetsfrågan är avhängig kontrakten mellan stat, organisationer och marknad.

Inom jämställdhetsområden finns nu mer än ett kvarts sekels erfarenheter av möjligheterna att påverka jämställdheten i arbetsliv och familj med lagstiftning, institutioner, riktade insatser och utbildning. Resultaten är tyvärr inte särskilt positiva, vilket inte minst kvinnomaktutredningen och annan forskning visar på. Det är därför inte säkert att jämställdhetsfrågorna skulle kunna drivas mer effektivt om de inordnades i ett allmänt mångfaldsbegrepp. Om man däremot ser mångfaldsidéerna som ett uttryck för en vidare rättvisepolitik, anpassat till det mångkulturella samhällets utmaningar kan begreppet sannolikt nyttjas på den generella nivån. Men vägen dit är inte okontroversiell.

Det finns inte skäl att ställa det snävare perspektivet (mångfald med tonvikt på integration och etnicitet) mot det bredare (mångfald som mobilisering av olikhetens dynamiska kraft). Under *Equals* genomförandeperiod fram till år 2006 behövs idéer, möten och konfrontation mellan olika perspektiv och synsätt. Dessutom finns behov av stöd och stimulans till pågående initiativ, förändringsprocesser på nationell, regional och lokal nivå. Det främst skälet härtill är att ”mångfald” inte bara kan ses som ett mål och ett tillstånd. Det är i hög grad en lärande process där minoriteten måste kunna se koder och krav i nya sammanhang och den dominerande kulturen måste lära om, kunna lyssna respektera och tillgodogöra nya kunskaper. Därför krävs långsiktigt uthålliga strategier där motgångar, konflikter och svårigheter ska ses som lärdomar och inte hinder eller skäl för att ge upp.

## **På jakt efter den ”bästa” mångfaldsmodellen...**

Det finns ingen anledning att välja ”bästa” modell eller att ställa den ena definitionen mot den andra. Under den kommande programperioden för *Equal* finns skäl att pröva en rad olika synsätt, modeller och strategier. En principiellt viktig fråga är dock om den välfärdspolitiska modellen också ska innefattas under mångfaldshatten. Att se mångfald som en ledstjärna och ett honnörsord för *Equal* behöver inte innebära att alla projekt, partnerskap och initiativ ska kallas för mångfaldsstrategier. På denna punkt behöver dock diskussion fördjupas. Sannolikt riktas de olika strategier till olika grupper. Det är inte självklart att en mångfaldsmodell med tonvikt på kompetensutnyttjande, kvalitet, produktivitet och aktiv kundorientering får positiva effekter på sysselsättningen för de grupper som står mycket långt från arbetsmarknaden.

Det är inte heller självklart att ett mångfaldsarbete med tonvikt på integration, rättigheter och att motverka diskriminering direkt kan

anknytas till högproduktiva arbetsgrupper eller företag. Fortfarande måste man räkna med att stat och kommun får fungera som ”mäklare” och ”stödinsats” i de fall marknadens prioriteringar blir för hårda. Samtidigt finns skäl att utveckla och stödja olika modeller för företagens sociala ansvar och nya sociala kontrakt mellan stat och marknad, exempelvis av det slag som prövats i Danmark. Sammantaget bör dock *Equal* ses som en läroprocess och ett nätverk för främja en utveckling mot mångfaldens arbetsliv.

I jämförelse med exempelvis USA och England har Sverige inte tillräckliga erfarenheter av att arbeta med mångfald i arbetslivet. Att utveckla den svenska mångfaldsmognaden och forma arbets sätt som passar det svenska arbetslivet är en *ömsesidig läroprocess med tonvikt på respekt, kompetensnyttjande och delaktighet på olika nivåer i samhället*. En stor utmaning för utvecklingspartnerskap och enskilda projekt i *Equal* är att fördjupa tolkningen av hur ”mångfald” kan prägla verksamheten.

Förespråkarna för tesen ”mångfald lönar sig” brukar lyfta fram olika mål och funktioner för individ, företag och samhälle. I grunden finns två olika synsätt eller motivkretsar. I det ena perspektivet används mångfaldsbegreppet som ett redskap för att motverka diskriminering. En sådan utgångspunkt förknippas också med idéer om social rättvisa och individens rättigheter i samhälle och arbetsliv. I svensk politik och praxis har rättighetssynen och lagstiftning mot diskriminering en framträdande roll. I det andra perspektivet ses mångfald som affärsstrategi – *managing workplace diversity* – som en metod för att öka produktivitet, kvalitet och kundorientering. Däri ligger en mer marknadsorienterad syn på mångfaldens roll i arbetslivet.

Frågan om ”mångfald lönar sig” är svår att besvara. Förvisso kan man vända på frågan och undra om vi har råd att avstå från mångfald, dvs. i betydelsen av fortsatt utestängning av stora grupper från arbetsliv och samhälle. Forskningen är hittills mycket begränsad när det gäller studier av mångfaldsmodeller i företagen. Den mesta kunskapen och övertygelsen kommer från anekdotiska exempel och erfarenheter av större företag, oftast i USA, som utvecklat en egen mångfaldsstrategi.

## **Lönsam mångfald och lagom mix?**

Även frågan om kreativitet och skaparkraft i homogena och heterogena grupper är långtifrån färdigforskad, vilket framkom vid den av Rådet för arbetslivsforskning i juni 2000 arrangerade workshopen om *Workplace diversity – a research perspective on policy and practice*<sup>19</sup>. Liknande resultat framkom i den kunskapsöversikt om work place diversity, som professor Lois Wise,

Indianapolis utförde åt Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för framtidsstudier (se bl.a. *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*, Ralf 1998).

Vad som är homogena och heterogena grupper på en arbetsplats är förvisso enkelt att definiera om man enbart utgår från bakgrundsfaktorer. Mått på representation av olika grupper på en arbetsplats är ointressanta om de inte anknyts till en strävan att stärka individens kompetensprofil i förhållande till verksamhetens krav och övriga medarbetares kompetens. Det finns således inget generellt svar om hur heterogen eller blandad är grupp bör vara på en arbetsplats eller i ett företag. Det beror ju i hög grad på verksamhetens karaktär. Studier av effekter av olika kompositioner av bakgrundsfaktorer som ålder, kön, etnicitet kan inte göras utan att definiera det produktionsmässiga sammanhanget.

Frågan om det finns någon mix som är lagom, för liten eller för stor blir därför i hög grad hypotetisk. Mot den bakgrunden finns skäl att utveckla mångfaldsmodeller som ser till hur man på bästa sätt kan tillvarata individers kompetens utan att fokusera på bakgrundsfaktorer, kategoritillhörighet eller rättigheter. Erfarenheter från sådana modeller – ibland kallad interface management – finns från studier av flerkulturella grupper i multinationella företag där det är en tvingande nödvändighet att individer och grupper från olika kulturer, etniska bakgrunder eller värderingar ska kunna arbeta tillsammans.

Gemenskapsinitiativet *Employment* utgick från behovet av särskilda insatser för utsatta grupper, främst kvinnor, invandrare, handikappade och ungdomar. En betydande erfarenhet har förvärvats i olika länder och projekt om hur arbete och delaktighet kan främjas för olika grupper. I *Equal* är avsikten att kombinera ett arbetsmarknads- och ett arbetsplatsperspektiv. Därmed finns också behovet att utveckla nya mer integrerade modeller, där individens bakgrund tonas ned och där kompetensnyttjandet och förändringsvillkoren på arbetsplatsen lyfts fram. I den utmaning som *Equal* bygger på ligger möjligheterna i att förena ett arbetsmarknads- och ett arbetslivsperspektiv.

## **Särart eller samsyn – en utmaning för Equal**

Den fråga vi då måste ställa oss är om olika utsatta grupper på arbetsmarknaden har mer gemensamma än särskiljande egenskaper och bakgrundsfaktorer? Frågan är ingalunda enkel att besvara. Hur ska en arbetslös invandrare som diskriminerats p.g.a. ålder och hudfärg jämföras med en ung multihandikappad man som ännu inte haft en anställning eller en ensamstående mor som arbetat deltid inom handeln?

För många handikappade handlar det om att få tillträde till arbetsmarknaden och anpassa arbetsplatsen till kompetenskrav och tekniska och sociala behov. När det gäller invandrare är problemet inte alltid att kompetens saknas utan att de blir statistiskt diskriminerade av arbetsgivare som har större tilltro till svenska sökanden. Villkoren för äldre är återigen annorlunda genom att det är en låg efterfrågan på deras tjänster, kompetensen kan vara föråldrad och yngre sökande med modern utbildning och datakompetens ter sig mer attraktiva.

På en samhällelig nivå ger mångfald i arbetslivet möjlighet till att landets totala humankapital nyttjas och bättre tas till vara. Som nämns i *Equals* programskrivning innebär en försummelse att inte ta tillvara den reserv som undersysselsatta grupper på arbetsmarkanden i förlängningen ett allvarligt hinder för ekonomisk tillväxt och utveckling i Sverige.

Låt oss avsluta med några fragment ur ett T-banesamtal mellan två ungdomar med invandrarbakgrund, som är på resa – både socialt och geografiskt. De är i tjugofemårsåldern – en kille och en tjej, småpratande.

*Han säger ”jag är trött på Sverige – kommer att flytta till Paris – har aldrig trivts här..”*

*”Jag höll knäpptyst i lumpen – ingen lyssnade på mig – dom trodde att jag var skum på något sätt... en sorts skurk – nej jag har aldrig gillat detta land....”*

*Hon svarar:*

*”Jo, jag tänkte plugga vidare på komvux – man kan ju inte sitta i en kassa hela livet – jag vill komma vidare – ej fastna kvar....”*

*”Vet du förresten att man kan söka studiemedel för utlandsstudier – tror att man får behålla hälften – resten lån...”*

*Han svarar innan de kliver av tåget ”nej, för faan, jag vill inte hålla på att betala tillbaka lån i trettio år.....”*

*Hon fortsätter....*

*”Du vi är ju nästan lika gamla du och jag – jag är också åttia fast jag är ju född i januari och du i maj – så jag är väl äldst...”*

Resan till landet mångfald har startat – olika människor gör olika livsval – har olika värderingar och värderas på olika sätt.

Det finns också de som är kritiska mot det allt flitigare bruket av begreppet mångfald – så här uttryckte sig en konsult i mångfaldsbranschen:

*”...vi har tonat ned vår satsning på mångfald. Det har blivit så politiskt. Som ytterligare en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Nu jobbar vi mer indirekt med mångfaldsfrågorna”*

Kanske är just det målet – mångfaldsidéer utgör ett redskap för en god arbetsmiljö, en effektiv och delaktig arbetsorganisation och en arbetsmarknad för alla, inte ett mål i sig...

# Referenslista

- Abrahamsson, K., Bjärvall, K., Fürth, T. (1998) *Olika som bär. Om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm
- Broomé, P., Carlson, B., Ohlson, R (2001) *Bäddat för mångfald*. SNS Förlag, Stockholm
- De los Reyes, P. (2000) *Diskriminering och ojämlikhet i arbetslivet. Institutionella faktorerens betydelse ur ett mångfaldsperspektiv*. Uppsats för Svenska ESF-rådet
- DO:s handbok för aktiva åtgärder (1999)*, Diskrimineringsombudsmannen, Stockholm.
- Ds 2000:49 *Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet
- Ds 2000:69 *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet*, Näringsdepartementet.
- Ds 2000:69 *Alla lika olika – expertbilagor*, Näringsdepartementet.
- Envall, A., Gruber, S., Nur, O. (2000) *Förekomst av mångfaldsplaner i Sveriges kommuner*, Integrationsverket, Norrköping.
- Kulick, D. (2000) *Från kön till genus. Kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*. Carlssons Förlag, Stockholm
- Mångfald, personalförsörjning, ledarskap. Dokumentation av en utvecklingsdag för förtroendevalda, chefer och personalansvariga i kommuner och kommunala bolag. (2000)* Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- NUTEK *Jämställdheten och lönsamheten*. Stockholm
- Phillips, A. (1999) *Which Equalities Matter?* Polity Press:London
- Rekrytera utan att diskriminera (1999)*, JämO, DO, HomO, Handikappombudsmannen, Stockholm.
- SFR (1999) *Diskriminering i arbetslivet – normativa och deskriptiva perspektiv*. En konferensrapport. Stockholm
- Skr. 2000/01:59 *En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlig, homofobi och diskriminering*.

SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.*

Betänkande från kvinnomaktutredningen

SOU 1997/1998:16 *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik.*

*Utbildning & demokrati*

Tidskrift för didaktik och utbildningspolitik.3/1999:

Temanummer om mångkulturalitet och mångkulturell utbildning.

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn (2000)

*Mångfald i organisationer.*

<http://www.do.se>

<http://www.handikappombudsmannen.se>

<http://www.homo.se>

<http://www.integrationsverket.se>

<http://www.jamombud.se>

<http://www.mangfald.org>

<http://www.niwl.se>

<http://www.scb.se>

# Noter

- 1 Se Ds 2000:69 *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet, expertbilagor*. Kan laddas ner från <http://www.naring.regeringen.se/mangfald/index.htm>
- 2 I Sverige är det förbjudet att föra register om etnisk bakgrund på anställda utan de anställdas medgivande. Organisationerna i studien har uppskattat andelen personal med utländsk bakgrund. De har använt sig av olika metoder: avgöra ursprung baserat på personalens namn, genom att fråga chefer eller de anställda om ursprung, genom att samkörning av personallistor med SCB för att få fram andelen utlandsfödda. En organisation har nöjt sig med att uppskatta ursprunget på nyanställda. I tre organisationer har ”kartläggningen” gett upphov till negativa reaktioner. I en kopplar man samman detta med att syftet med kartläggningen fallit bort i kommunikationen med de anställda, i en annan kände anställda från diktaturer en stor olust över att även i Sverige bli kartlagda.
- 3 Våren 2001 bildades en ny näringslivsorganisation, Svenskt Näringsliv, av SAF och Sveriges Industriförbund, vilkas verksamheter samtidigt upphörde.
- 4 Se not 3.
- 5 Erfarenheter av mångfaldsarbete i de fem myndigheterna beskrivs i skriften *Mångfald i organisationer* (2000). Den kan beställas av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn.
- 6 Planen i sin helhet kan laddas ner från <http://www.integrationsverket.se/pdf/mangfaldsplan.pdf>
- 7 Rådet för arbetslivsforskning lades ner vid årskiftet 2000–2001, den forskningsinriktade delen återfinns numera på Forskningsrådet för arbetsliv och samhällsvetenskap (FAS) och delen som inriktade sig på utvecklingsprojekt finns inom Verket för innovationssystem, Vinnova.
- 8 Rapporten kan laddas ner från <http://www.mangfald.org/ uppsatser.htm>
- 9 Elisabeth Nordin Nobuoka (2001) *Mångfald och rehabilitering*, Försäkringskassan Stockholms Län, FoU rapport nr 35.



- 10 Se not 7.
- 11 Artiklarna från workshopen finns på [http://www.spea.indiana.edu/wisel/workplace\\_diversity.htm](http://www.spea.indiana.edu/wisel/workplace_diversity.htm)
- 12 I bilaga 1 finns utdrag ur diskrimineringslagarna.
- 13 När det gäller jämställdhet så ska dock detta perspektiv genomsyra alla politikområden, så kallad (gender) mainstreaming. Alla stadsråd i regeringen har ansvar för jämställdheten inom sina respektive politikområden.
- 14 Utvecklingen på det integrationspolitiska området kommer våren 2002 i sin helhet att redovisas i en skrivelse till riksdagen. I denna kommer också beskrivas regeringens arbete för att öka den etniska och kulturella mångfalden i arbetslivet, och då speciellt i den statliga sektorn.
- 15 *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet*, DS 2000:69 kan laddas ner från <http://www.naring.regeringen.se/mangfald/index.htm>
- 16 Kan laddas ner från [http://www.naring.regeringen.se/propositioner\\_mm/skrivelser/pdf/s200001\\_59.pdf](http://www.naring.regeringen.se/propositioner_mm/skrivelser/pdf/s200001_59.pdf)
- 17 Program och övrig information om Equal finns på <http://www.esf.se/>
- 18 Program och övrig information om Växtkraft Mål 3 finns på <http://www.esf.se>
- 19 Se not 11

# Bilaga 1: Diskrimineringslagarna

## Utdrag ur jämställdhetslag (1991:433) med senaste ändringarna som träder i kraft 1 januari 2001 (SFS 2000:773)

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

2 § Arbetsgivare och arbetstagar skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

### Aktiva åtgärder

#### *Målinriktat jämställdhetsarbete*

3 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

#### *Arbetsförhållanden*

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagar utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

#### *Rekrytering m. m.*

7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagar.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagar, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagar av det könet efter hand ökar.

## Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

12 § Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

## Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

## Förbud mot könsdiskriminering

### *Direkt diskriminering*

15 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

- är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller
- är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

### *Indirekt diskriminering*

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt

och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

### **När förbuden gäller**

17 § Förbuden mot könsdiskriminering gäller när arbetsgivaren

- 1 beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- 2 beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- 3 tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
- 4 leder och fördelar arbetet, eller
- 5 säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

### **Uppgift om meriter**

21 § En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter i fråga om den av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

### **Förbud mot trakasserier**

22 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

22 a § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

## **Utdrag ur lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet**

1 § Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (etnisk mångfald i arbetslivet).

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. De skall särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.

## Aktiva åtgärder

### *Målinriktat arbete*

4 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

### *Arbetsförhållanden*

5 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för etniska trakasserier eller för represalier på grund av en anmälan om etnisk diskriminering.

### *Rekrytering*

7 § Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar.

## Förbud mot etnisk diskriminering

### *Direkt diskriminering*

8 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet. Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.

### *Indirekt diskriminering*

9 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

## När förbuden gäller

10 § Förbuden mot etnisk diskriminering i 8 och 9 §§ gäller när arbetsgivaren

- 1 beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- 2 beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
- 3 tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
- 4 leder och fördelar arbetet eller
- 5 säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

## **Uppgift om meriter**

11 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

## **Förbud mot repressalier**

12 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för etnisk diskriminering.

## **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

13 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

# **Utdrag ur lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder**

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

2 § Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

## **Förbud mot diskriminering**

### *Direkt diskriminering*

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med funktionshinder genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med funktionshindret. Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

### *Indirekt diskriminering*

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med visst funktionshinder genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar

personer med sådant funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

### **När förbuden gäller**

5 § Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

### **Stöd- och anpassningsåtgärder**

6 § Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

### **Uppgift om meriter**

7 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den person har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

### **Förbud mot repressalier**

8 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

9 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av funktionshinder av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder.

# Utdrag ur lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

2 § Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

## Förbud mot diskriminering

### *Direkt diskriminering*

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan sexuell läggning i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades sexuella läggning. Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

### *Indirekt diskriminering*

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare med viss sexuell läggning genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med den sexuella läggningen. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

## När förbuden gäller

5 § Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

## Uppgift om meriter

6 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den person har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.



## **Förbud mot repressalier**

7 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

8 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Med trakasserier på grund av sexuell läggning avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens sexuella läggning.

# Rapportserien

*MÅNGFALD I ARBETSLIVET* vänder sig att alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88531-11-2

