

HUR SVÅRT

KAN

Om
arbetsmarknadens
misslyckande
med att skapa
inkluderande
arbetsplatser

DET VARA?

Changers Hub startade 2014 med visionen att alla unga, oavsett bakgrund, ska ha portkoden till att nå sin fulla potential. Vi demokratiserar framgång så att unga ska känna att de kan göra positiva vägval oavsett startsträcka. Det handlar om att ha kunskap om möjligheterna, bli inspirerad av varandra och bygga nätverk som kan hjälpa till att öppna dörrar till möjligheternas rum.

Hur svårt kan det vara?

Om arbetsmarknadens misslyckande med att skapa inkluderande arbetsplatser

Copyright Changers Hub, 2022

Projektledare: Diana Mosa

Rapportförfattare: Gabriella Olofsson

Redaktör: Isabella Kolbert

Formgivning: Ole Henrik Henriksen

Tryckt av: Typografiska, Stockholm 2022

Alla rättigheter förbehålles

Innehåll

- 06 Erfarenheter av ett ojämnt bemötande på arbetsplatsen**
- 12 Svenskhet – en exkluderande norm i karriären**
- 16 När din åsikt inte betyder något i ett rum där frågor ställs**
- 18 Det som inte är meningen kan inte kallas för rasistiskt**
- 20 Skapa en inkluderande arbetsplats**
- 24 Organisationer som kan hjälpa dig vidare**

För att nå framgång i arbetslivet och få en plats i möjligheternas rum räcker det många gånger inte med motivation eller drivkraft. Det handlar också om vilka förutsättningar du introduceras och får tillgång till. Om du inte passar in i den vita normen behöver du anpassa dig för att få ta del av gemenskapen på jobbet. Om du avviker från normen måste du skala bort, ändra på och begränsa dig, parallellt med att du måste hantera och parera för negativa föreställningar baserade på din hudfärg. Den som är icke-vit blir i högre grad utsatt för diskriminering och negativt bemötande på jobbet och i karriären, vilket bekräftas i statistik från Länsstyrelsen i Stockholm.¹

Vi på Changers Hub har tidigare inte haft egen statistik, men har alldeles för länge lyssnat på historier om hur våra medlemmar tvingas hantera negativa och fördomsfulla attityder till följd av sin hudfärg.

Under 2021 påbörjade vi därför ett arbete med att undersöka vilka upplevelser välutbildade personer i vårt nätverk har av sina högkvalificerade arbetsplatser. Efter en enkät, flertalet djupintervjuer samt fokusgrupper har vi kommit fram till det resultat som du håller i din hand – en rapport som skapats med hjälp av alla som valt att dela sina erfarenheter med oss.

Rapporten består av två delar. I den första presenterar vi resultatet av vår undersökning som gjordes för att ta reda på om de erfarenheter av nedvärderande och diskriminerande bemötande som vi ser, hör om och upplever i föreningens nätverk är att betrakta som enstaka olyckliga omständigheter eller om de är uttryck för en systematisk diskriminering. Det visar sig att trots att så många av oss delar erfarenheter av negativt bemötande på grund av hudfärg, känner många sig ensamma om sina upplevelser. Vi vill nå ut över hela Sverige och kanske längre än så med budskapet: Du är inte ensam.

Samtidigt, och kanske ännu viktigare, är att chefer och medarbetare läser resultatet av undersökningen och reflekterar över hur vithetsnormen kan påverka kollegor negativt i vardagen på jobbet.

Men framförallt vill vi att arbetsgivare, chefer och kollegor agerar.

Därför presenterar vi i rapportens andra del konkreta förslag som syftar till en utveckling av arbetsplatskulturer och strukturer som kan ta vara på olikheter och skapa tillhörighet och möjligheten att utvecklas för alla medarbetare. Vi uppmanar till handling så att en svensk arbetsmarknad som är inkluderande på riktigt får förutsättningar att växa fram.

¹ Länsstyrelsen i Stockholm bedrev mellan 2018-2021 projektet Vidga Normen i praktiken, finansierat av Europeiska socialfonden. Inom projektet togs fram kunskapsunderlag, forskningsrapporter och metodböcker om hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsmarknaden. <https://www.vidganormen.se/>.

Hur svårt kan det vara, egentligen?

Erfarenheter

av ett

ojämnt

benämning

→ Vi har genomfört en enkätundersökning om bemötande i arbetslivet som skickats ut till Changers Hubs registrerade medlemmar som angett att de jobbar hel- eller deltid samt till vårt nätverk via sociala medier. För att fördjupa förståelsen av de 207 enkätsvar vi fick in och de livserfarenheter de speglar, följdes enkäten upp med djupintervjuer. Citaten i rapporten är hämtade ur totalt 15 djupintervjuer och tre fokusgruppssamtal genomförda under hösten 2021 och vintern 2021/22.

på
arbetsplatsen

Eftersom målet med enkäten var att få en bild av hur vanligt det är att bli orättvist och nedlåtande behandlad i arbetslivet på grund av sin hudfärg, valde vi att inleda enkäten med att be respondenterna identifiera sig själva som rasifierade eller icke-rasifierade (med möjligheten att svara "vill inte ange", en möjlighet som ingen nyttjade). Av de 207 personer som svarade valde 164 personer att identifiera sig som rasifierade, medan 34 personer valde att identifiera sig som icke-rasifierade.

I vardagligt tal handlar rasifiering om att bli negativt behandlad på grund av sitt icke-vita utseende, och det är så vi har valt att använda begreppet. Det är förstås möjligt att det bland de som identifierat sig som icke-rasifierade finns vita svenskar, men svaren indikerar att en person som identifierat sig som icke-rasifierad är en icke-vit person som inte har erfarenhet av att bli negativt behandlad på jobbet.

I en akademisk definition av begreppet är rasifiering inte en identitet som en väljer själv. Alla människor rasifieras, inte bara individer med icke-vit hudfärg. Du kan rasifieras som muslim, same, svart, latinamerikan, vit och så vidare. Att rasifieras som vit innebär dock många privilegier och stort maktutrymme för individen. Men när vi gör antaganden om en utsatthet som är baserad på hudfärg måste vi vara medvetna om att hudfärg inte är frånkopplad andra faktorer som påverkar status och makt: kön, klass, sexualitet och funktionalitet är faktorer som bidrar till att motverka, mildra eller förstärka en icke-vit persons utsatthet för diskriminering i samhället.²

“De förväntar sig att vi inte ska kunna lika mycket”

Vi har träffat många som beskriver sina erfarenheter av en villkorad framgång på arbetsmarknaden. Den villkorade framgången grundar sig i att vara icke-vit och därför inte förväntas kunna lika mycket som de vita kollegorna, eller att vara särskilt duktig på sådant som den vita majoriteten förknippar med att vara icke-vit, till exempel flyktingfrågor eller att vara bra på kultur. Den villkorade framgången är ett hinder för ungas framgång på arbetsmarknaden, som inte blir synligt förrän du får ditt första jobb.

I gruppen rasifierade upplever 55 procent att de ofta eller ganska ofta blir behandlade som om de inte är tillräckligt kompetenta, medan så många som 30 procent av de som valde att identifiera sig som icke-rasifierade delar samma erfarenhet.

² de los Reyes, Paulina (2005) "Intesektionaltitet, makt och strukturell diskriminering", i Paulina de los Reyes & Masoud Kamali, *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41.

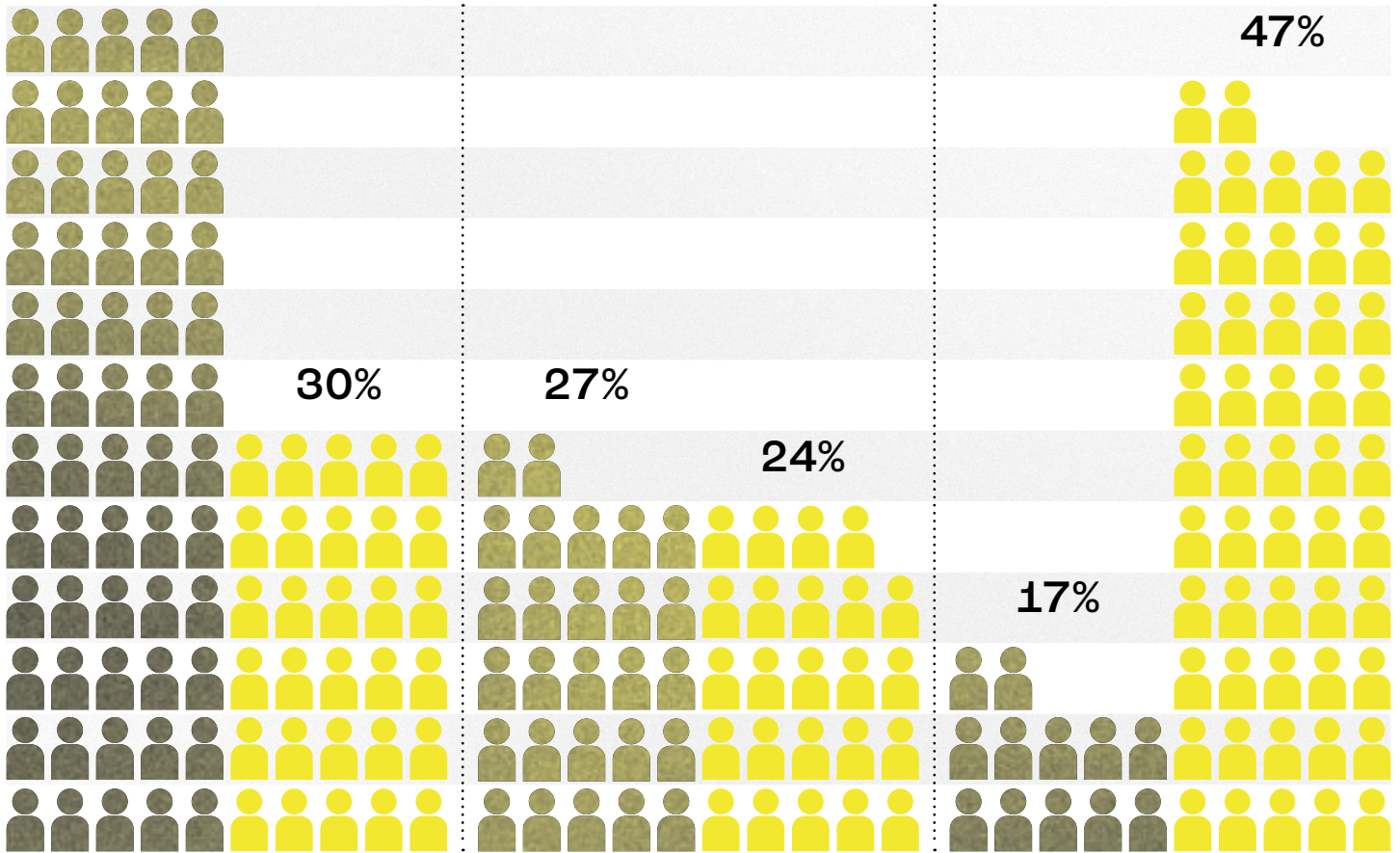


Rasifierad



Icke-rasifierad

55%



Ganska ofta/Väldigt ofta

Inte så ofta

Aldrig/Nästan aldrig

↑ Hur ofta upplever du att du har blivit behandlad som om du inte var kompetent nog?

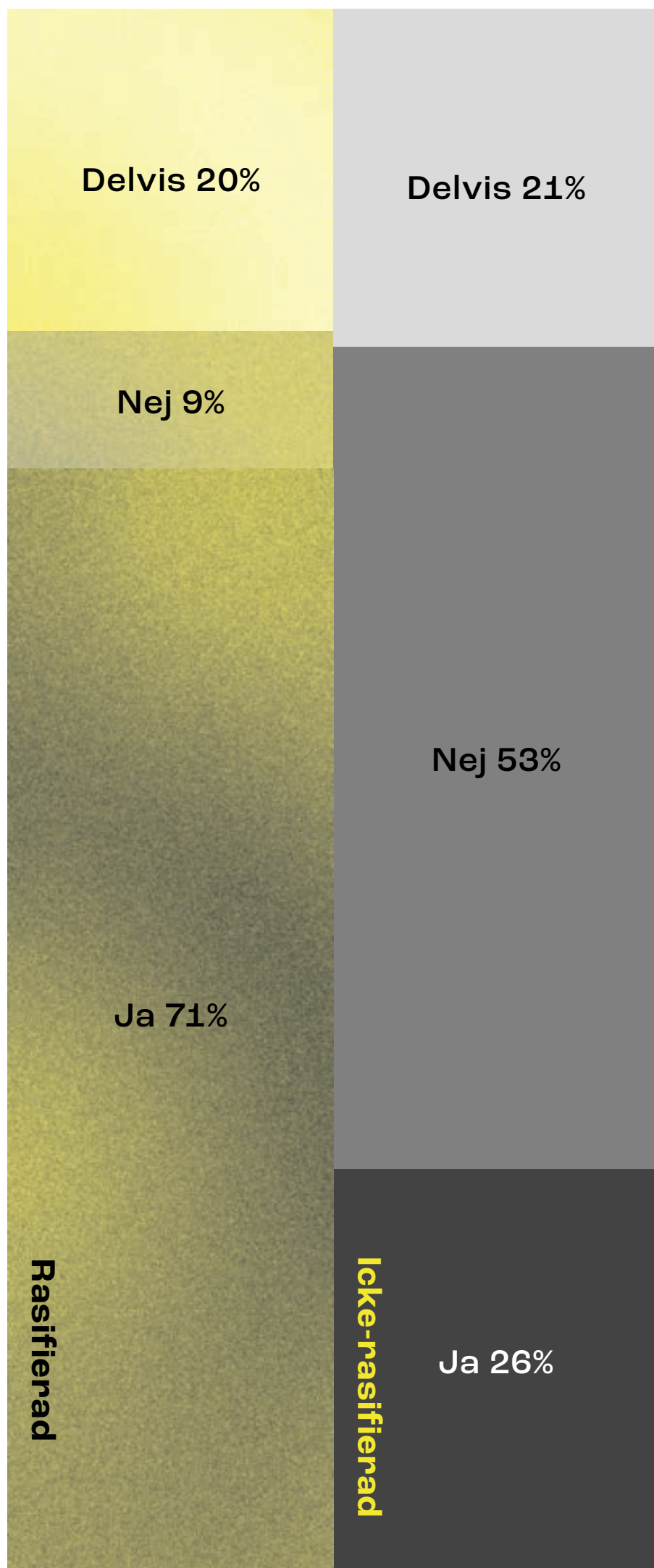
”När man gjorde bra ifrån sig så blev man ifrågasatt varför just du kunde göra så bra. Ett konstant ifrågasättande. Det gör att man tvivlar på sina erfarenheter och upplevelser av situationer.”

”Dom hade uppfattningar om att min kompetens inom vissa områden översteg deras, när det kommer till kulturella aspekter. Men när det kommer till hårda fakta, systemkunskap, då är det tvärtom, då tror dom att den är lägre.”

“Jag måste
alltid
prestera på
topp för att
motbevisa
deras
fördomar.”

I den grupp som identifierar sig som rasifierade upplever 71 procent att de måste jobba hårdare än sina kollegor för att bli betraktade som kompetenta, jämfört med 26 procent av de icke-rasifierade. Djupt liggande rasistiska fördomar om att kunskap och kompetens naturligt finns i den vita kroppen bekräftas i en studie av den svenska arbetsmarknaden som visar att personer som inte uppfattas som vita har högre arbetslöshet, lägre löner, är tydligt underrepresenterade på ledande befattningar och utsätts för trakasserier och negativ särbehandling i högre grad än andra.³

→ Upplever du att du måste jobba hårdare än dina kollegor för att du ska bli sedd som kompetent?



Vitheten som norm går långt tillbaka i historien och påverkar hur vi, såväl vita som icke-vita, ser på oss själva och hur vi agerar i förhållande till normen. Redan på 1700-talet placeras den "vita rasen" överst i rashierarkierna och kolonialismen la grunden för att europeiska ideal för skönhet, intelligens och rationalitet utvecklades till universella normer som gäller än idag. Forskare och praktiker som fördjupat sig i frågan om vithetens normerande makt menar att vita svenskar behöver vända blicken mot sig själva för att diskriminering av icke-vita ska upphöra. Istället för att som vit svensk hävda att en inte ser hudfärg, behöver en erkänna dess betydelse och de privilegier och tolkningsföreträden som följer med att rasifieras som vit.⁴

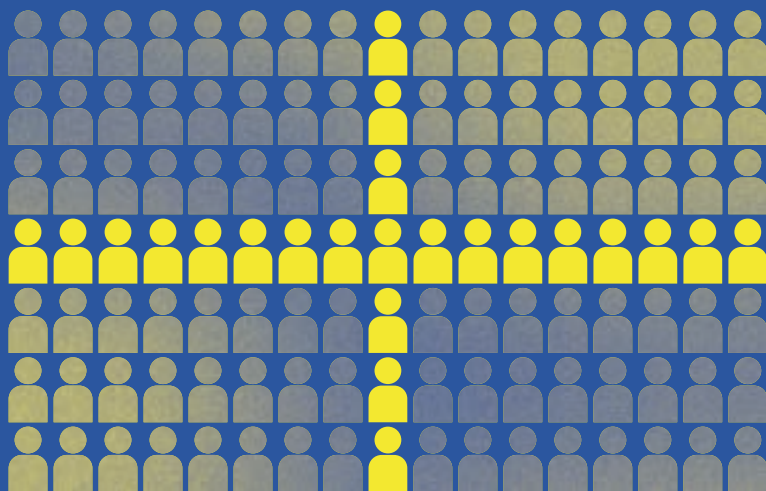
"Jag upplever inte att jag har utrymme att vara slarvig, eller göra misstag. Jag har inte utrymme att göra det, måste alltid prestera. Annars kan det förklaras av min bakgrund, på nåt sätt."

"Konsekvenserna för att misslyckas är mycket större om man kommer från vår bakgrund för att det inte förväntas av oss att vi ska kunna lika mycket. Jag känner pressen att leverera för om jag misslyckas bekräftar jag deras fördomar: de förväntade sig inte att jag skulle lyckas."

³ Wolgast, Sima, Irene Molina och Mattias Gardell (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2018:21, Länsstyrelsen Stockholm.

⁴ Olika perspektiv på vithetsstudier och svenskhet presenteras i Paulina de los Reyes & Masoud Kamali, *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41. Catrin Lundström och Tobias Hübinette analyserar i boken *Vit melankoli. En analys av en nation i kris*. Göteborg/Stockholm: Makadam (2020) paradoxen att allas lika värde och inkludering är svenska honnörsord samtidigt som det är så påtagligt att det svenska samhället präglas av ojämlikheter baserade på etnicitet och hudfärg.

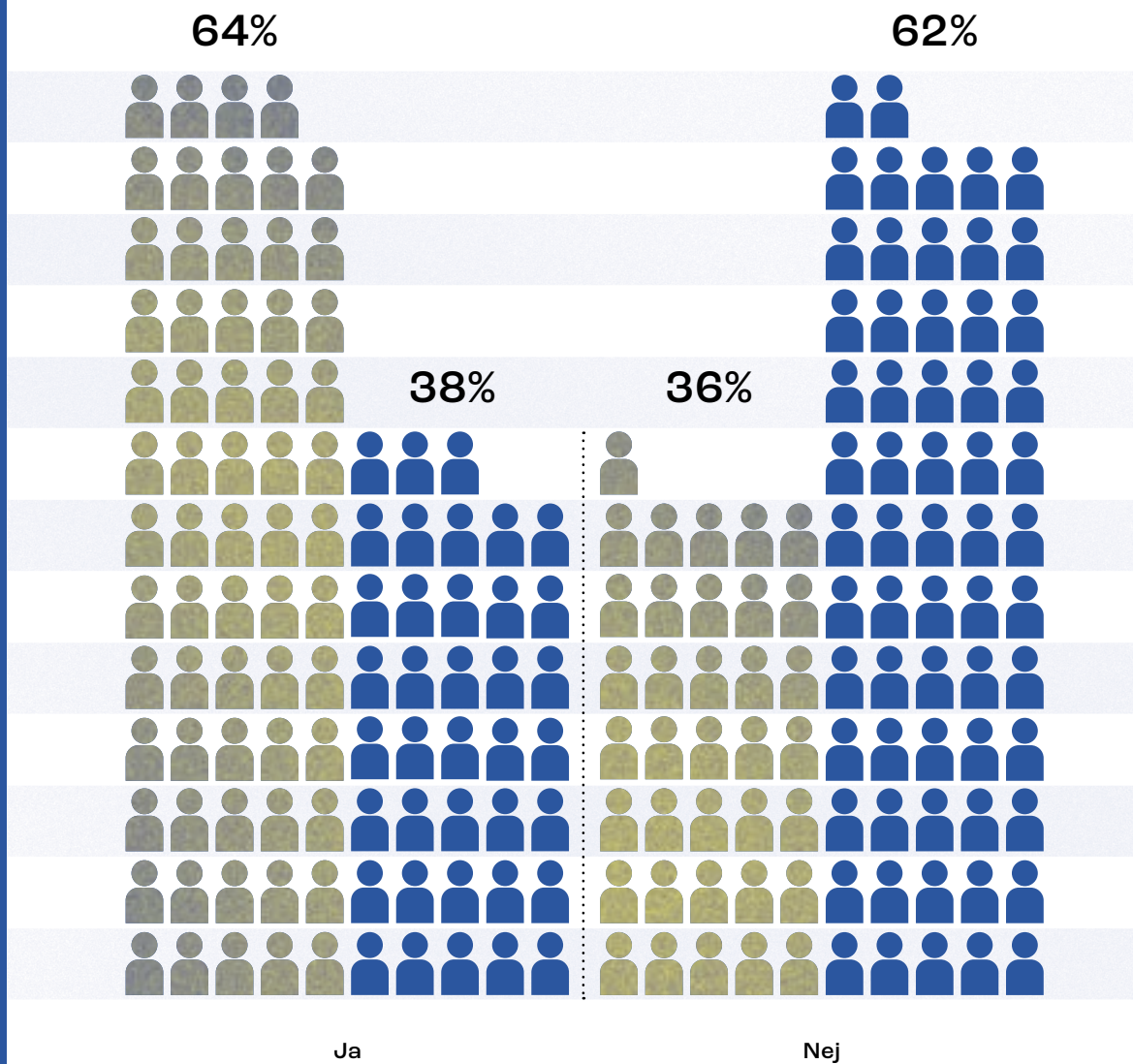
Svenskhet – en exkluderande norm i karriären



Bland dem som definierar sig som rasifierade har 64 procent upplevt att en kollega med färre kvalifikationer blivit befördrad före dem på arbetsplatsen. Det är anmärkningsvärt att det är så många som 38 procent av de icke-rasifierade som också varit med om detta. I djupintervjuerna visar det sig finnas en större försiktighet kring att våga peka ut hudfärg som bakomliggande skäl jämfört med kön och ålder, som är mycket mer accepterade som diskrimineringsgrunder i det svenska samhället. Ändå talar statistiken för sig: icke-vita är kraftigt underrepresenterade på ledande befattningar på den svenska arbetsmarknaden.⁵

↓ Har det förekommit att en kollega med mindre erfarenhet och färre kvalifikationer blivit befördrad före dig?

 Rasifierad
  Icke-rasifierad



"Jag har mest varit med om att jag blivit ifrågasatt kopplad till min kompetens som 'ung' och 'kvinna'. Fått höra kommentarer om min klädsel, fått min kompetens ifrågasatt öppet i kommunikation till ledning och chefer. Mest sånt, men inte kopplat till mitt ursprung."

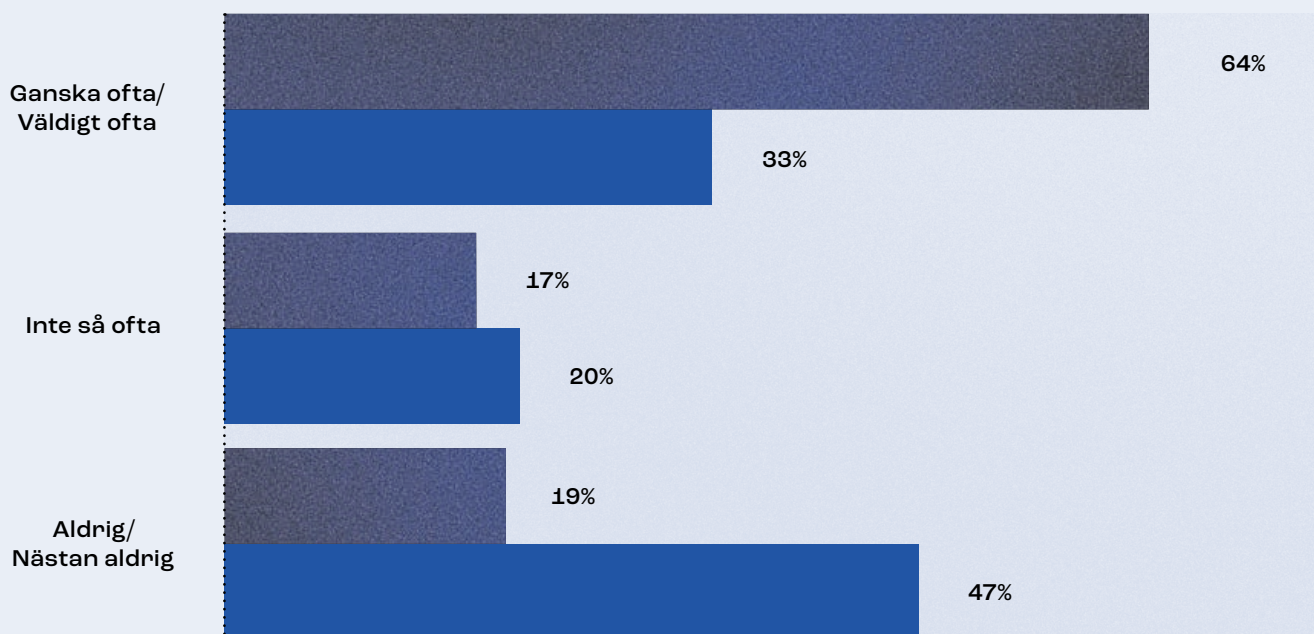
"Väldigt snabbt lärde jag mig att jag blev rasifierad. Jag sökte mig till den arbetsplatsen för att jobba med mångfaldsfrågor, men trodde inte att jag skulle bli så begränsad eftersom jag gjorde alla rätt. Det fanns en perspektiv-hierarki med vit man överst, sen vit kvinna, sen rasifierad kvinna och sist rasifierad man."

⁵ Wolgast, Sima, Irene Molina och Mattias Gardell (2018) *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2018:21, Länsstyrelsen Stockholm.

“Personer som inte tror att jag är städc

↓ Hur ofta tror folk du möter att du jobbar med mer okvalificerade arbetsuppgifter än du gör?

● Rasifierad ● Icke-rasifierad



De vet vem jag är städerskan.”

Bland de som identifierar sig som rasifierade anger 64 procent att de ganska ofta eller väldigt ofta är med om att någon de inte känner på arbetsplatsen utgår ifrån att de har en mindre kvalificerad arbetsuppgift – att de exempelvis är städare, jobbar i receptionen eller på butiksgolvet. Så många som 33 procent av de som identifierat sig som icke-rasifierade anger också att folk ofta eller ganska ofta tror att de har en okvalificerad arbetsuppgift i sammanhanget.

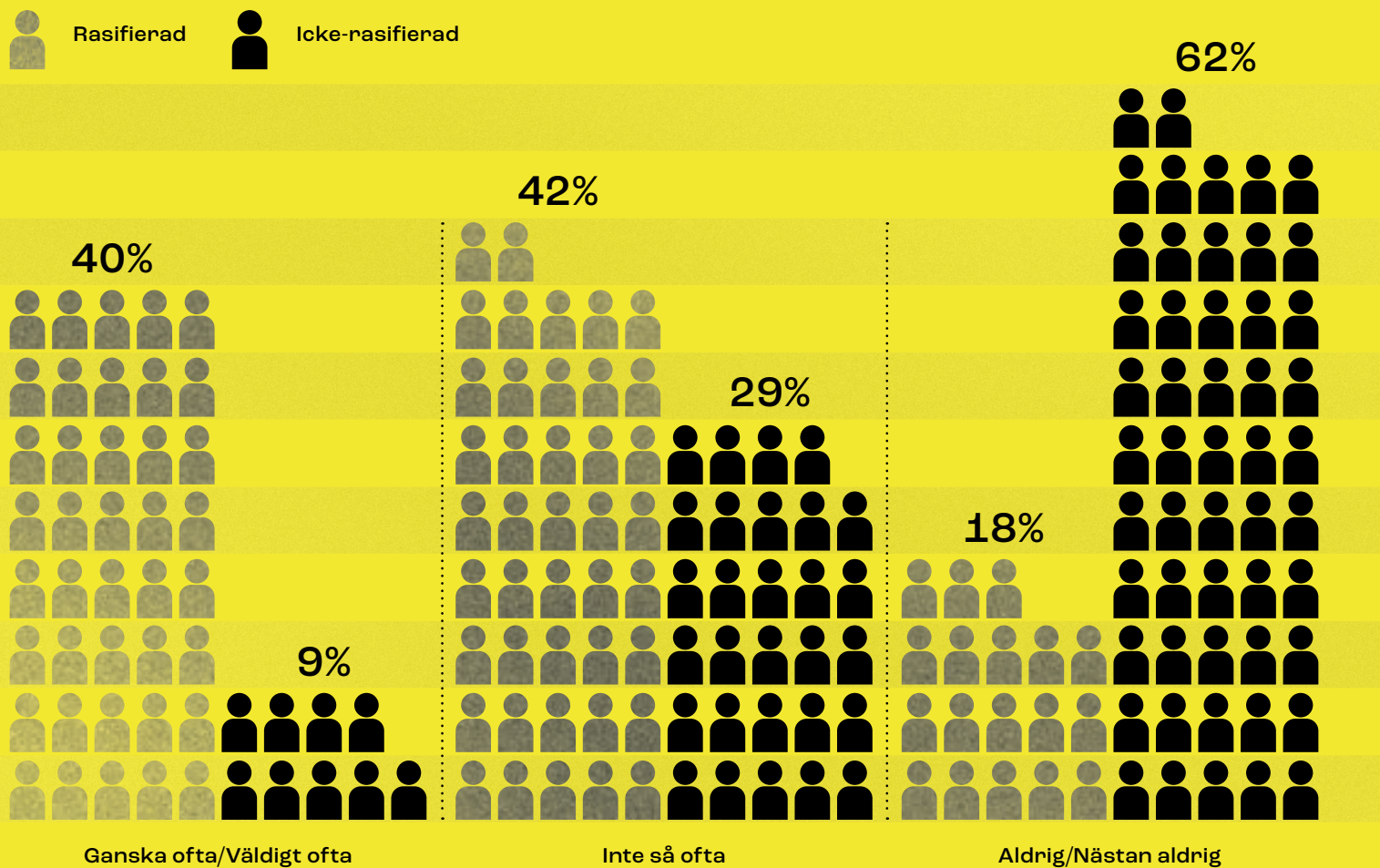
"När jag var ny på arbetsplatsen tog det inte många dagar innan någon trodde att jag var städerskan som stod i kopieringsrummet och hade plockat undan och rensat i kylan. Nån kom fram och sa: 'Har du plockat undan min mat?'. Nej, svarade jag och hej förresten jag heter NN och är ny här."

"Det hände flera gånger att folk trodde att jag jobbade på kundtjänst när jag var en av nyckelpersonerna på mötet. På XX, även där trodde folk ofta att jag jobbade på butik och inte kom från huvudkontoret. Dom får en chock: 'aha, är du... jaha...' och så möts man av en helt annan attityd."

När du åsikter inte
betyder något
i ett rum där
frågor ställs

33 procent av alla svarande upplever att deras åsikt ignoreras ganska ofta eller väldigt ofta. När vi tittar på svaren fördelat på rasifierade och icke-rasifierade visar sig skillnaden vara stor: 40 procent av de rasifierade upplever att deras åsikt ignoreras ganska ofta eller väldigt ofta på jobbet, medan endast 9 procent av de icke-rasifierade upplever samma sak.

↓ Hur ofta upplever du att din åsikt ignoreras när olika åsikter efterfrågas på jobbet?



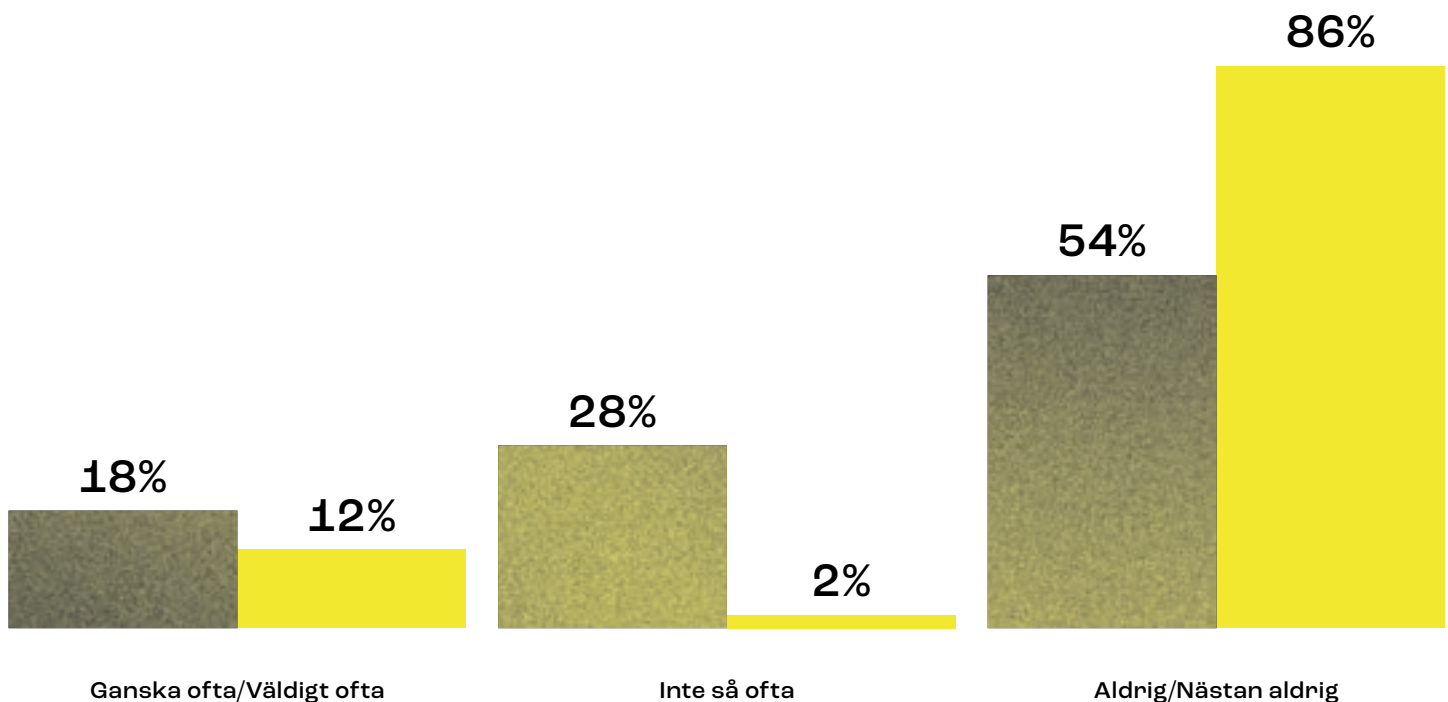
"Jag kan inte riktigt säga vad det beror på. Beror det på mig som person, utifrån min personlighet, eller om det är kopplat till inkompetens, oerfarenhet, eller att det är för att jag inte är en av dom som lyfts upp. Det är mina kollegor som är blonda svenskar som har en helt annan pondus och lyfts upp på ett helt annat sätt på arbetsplatsen. Men det blir en upplevelse, jag har ju inget bevis för det här."

Det som inte är
meningen kan
inte kallas för
rasistiskt

Två frågor i enkäten handlar om rasistiska kommentarer från överordnade respektive kollegor. 54 procent av de rasifierade anger att de aldrig eller nästan aldrig upplever att de får höra rasistiska kommentarer från sin överordnade. Bland de icke-rasifierade är det hela 86 procent som aldrig eller nästan aldrig utsätts för ett rasistiskt språk av sina överordnade. Bland kollegor är det betydligt vanligare med rasistiska kommentarer. Här har 56 procent av alla svarande åtminstone då och då fått höra rasistiska kommentarer från kollegor på jobbet.

↓ Hur ofta upplever du att din chef/överordnade använder ett rasistiskt språkbruk?

● Rasifierad ● Icke-rasifierad



En person berättar om ett subtilt rasistiskt språkbruk som nästan är omöjligt att komma åt:

"När det är subtilt är det väldigt lätt att gå in i ett 'nej men nu missuppfattade du mig'. Det är betydligt lättare för en individ att backa, ta tillbaka och förklara, vilket gör att det blir svårare att ta på."

"Jag är två personer: en på jobbet och en efter jobbet. Man ändrar språket, hur man för sig, till och med hur man äter ibland /.../ Det har hänt att folk tror att jag är adopterad när jag är i mitt jobsammanhang, eftersom jag betar mig så svenskt."

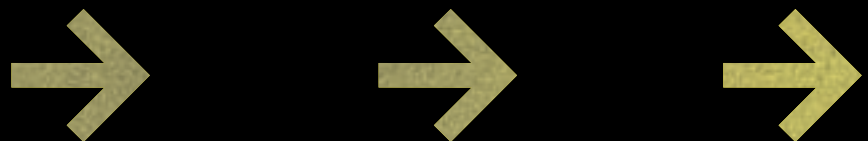
Skapa en

inkluderande

arbetsplats

Inkludering kommer inte att äga rum om vi som anställda inte känner tillhörighet till arbetsplatsen och får likvärdiga förutsättningar att bidra och utvecklas – oavsett hur vi ser ut, hur vi pratar och vilka erfarenheter vi bär med oss. Personer som inte accepteras för den de är och exkluderas från gemenskapen på jobbet kommer förr eller senare att lämna och söka sig bort. Det leder inte bara till förlorad utveckling, innovation och tillväxt. Framförallt leder det till att värdegrunden om alla människors lika värde ekar tom och innehållslös.

Det finns inte en 10-stegsguide i hur du skapar inkludering och tillhörighet. Vi har dock listat exempel på insatser som kan vara del i ett större förändringsarbete och som kan bidra till ökad inkludering. Det räcker inte med att bara göra en sak eller att lämna över ansvaret till enstaka eldsjälarna i verksamheten. Ansvaret börjar hos ledningsgruppen och stannar där hela tiden.



VIKTIGA UTGÅNGSPUNKTER

FÖR ERT

INVTODERINGSARBET.

ANALYS OCH STRATEGI

Ha en strategi för inkluderingsarbetet som är väl förankrad i hela ledningen med tydliga och mätbara mål som följs upp. Exempel på mål: nya rutiner för inkluderande möten samt kompetensbaserad rekrytering som utvärderas årligen, 100% av cheferna ska ha gått utbildning i inkluderande ledarskap samt veta vad som förväntas av dem, 90% av alla medarbetare ska känna till företagets plan för inkludering.

Viktigast av allt: Det måste finnas resurser, mandat och budget för att driva förändringsarbetet.

UTBILDNING

Utbilda alla i organisationen utifrån var och ens position. Alla ska veta hur de kan påverka och bidra för att skapa en inkluderande arbetsplats.

Kräv inte av en kollega som rasifieras som icke-vit att utbilda sin omgivning om det förtryck icke-vita utsätts för. Se istället till att den kunskap och kompetens som krävs för att skapa inkluderande arbetsplatser finns i organisationen på ledande positioner, alternativt ta in extern kompetens.

INKLUDERANDE LEDARSKAP

Att arbeta med inkludering som ledare handlar om att skapa förutsättningar för och lägga grunden till att olika perspektiv och kompetenser förvaltas och utvecklas. Fundera över vems perspektiv som väger tyngst, vem gruppen gärna lyssnar på, vem som anses "svår att ha att göra med" och vilka normer som påverkar detta.

Till dig som rekryterar nya ledare, fråga redan i rekryteringsprocessen hur personen i fråga har arbetat med inkluderande ledarskap. Då får ni in rätt kompetens och visar samtidigt att det här är ett arbete som prioriteras.

HÖGTIDER & RÖDA DAGAR

Gör inte skillnad på Eid al fitr, jul och andra högtider. Låt varje persons viktiga högtider styra deras ledigheter.

JÄMLIKHETS DATA

Samla regelbundet in kunskap om sammansättningen av arbetslaget för att så effektivt som möjligt kunna motverka diskriminering och skapa förutsättningar för mer jämlikhet och inkludering. Använd resultatet för att se t ex vilka grupper som är under- och överrepresenterade inom olika områden och i olika roller. Undersök orsaken för att sedan kunna jobba bort hinder och främja inkludering.

KOMPETENS-BASERAD REKRYTERING

Skapa rutiner och struktur för att minska risken för att destruktiva normer styr beslut: oidentifiera ansökningar. Ha en väl genomarbetad kravprofil som löper som en röd tråd genom processen. Det finns mycket forskning som visar att när vi går efter magkänsla så tenderar vi omedvetet att rekrytera de som vi känner igen oss i. Det leder ofta till homogena arbetsplatser.

KARRIÄRVÄGAR

Ha olika typer av karriärvägar i organisationen för att ta tillvara olika kompetenser och för att de anställda ska ha större utrymme att hitta en karriärväg som passar just dem. Skapa transparens både i hur dina anställda kan avancera i dessa, samt kring hur beslut fattas. Skapa individuella utvecklingsplaner för att tydliggöra för varje medarbetare vad som krävs av hen för att utvecklas på arbetsplatsen och nå nya positioner samt lönenivåer.

INKLUDERANDE PROCESSER

En inkluderande arbetsplats har inkluderande processer. Granska de processer ni har för att se hur ni kan skapa mer tillhörighet i dessa. Sätt upp mötesstrukturer som gör att alla som ska vara delaktiga har möjlighet att bidra. Att ge en bestämd taltid i rundor kan t ex motverka normer som gör att samma personer alltid tar mest talutrymme.

Organis

SOM

hjälper

vidare

Adili Learning

Hjälper företag, myndigheter och frivilligorganisationer att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering i verksamheter.

<https://www.adili.se>

info@adili.se

Allbright

En partipolitiskt obunden och icke-vinstdrivande stiftelse som arbetar för jämställdhet och mångfald på ledande positioner.

<https://www.allbright.se>

info@allbright.se

All of Us

Hjälper företag i de kreativa branscherna att bli mer inkluderande och representativa.

<https://www.allofus.se>

info@allofus.se

Amphi

En byrå som med utbildning, film och material stödjer och utformar våldsförebyggande, normkritisk och antirasistisk organisationsutveckling.

<https://amphi.se>

info@amphi.se

Make Equal

Jämlikhetsexperter som jobbar med metoder och verktyg för praktiskt jämlikhetsarbete.

<https://makeequal.se>

info@makeequal.se

ationer

kan

dig

are

Obeya

PR-byrå med fokus på normkritisk och inkluderande kommunikation.
<https://www.obeyapr.se>
hej@obeyapr.se

Perspetivo

En ledande undersökningsplattform för inkluderande och representativa undersökningar.
<https://www.perspetivo.com>
hello@perspetivo.com

The Social Few

Strategisk partner för data-driven inkludering.
<https://thesocialfew.com>
hello@thesocialfew.com

The Yes Way

Arbetar för ett jämställt och inkluderande innovationsfrämjande genom beprövade metoder som ger fler möjligheter oavsett bakgrund.
<https://www.theyesway.se/>
hey@theyesway.se

Working for Change

Arbetar för kulturell mångfald i näringslivet och bland organisationer.
<https://www.kompetensmetoden.se>
info@workingforchange.se

VÄD

VÄNTÄ

AR DU

PÅ?

Vi är inte ensamma. Det finns de som har kommit före oss. Det finns stängda dörrar som har öppnats, platser vid bord som erbjudits och vägar fram som breddats.

En ny era av drivna, ambitiösa och målmedvetna changers är on the rise, men än väntar alltför många på att få komma in i möjligheternas rum. Därför nöjer vi oss inte. Därför utmanar vi strukturer och skapar nya på stark och jämlik grund. Där den ena slutar, tar den andra vid, för att sen lämna över till nästa. För varje dag blir vägen bredare, vi blir fler, rummen rymligare och vägen till våra drömmar verkligare.

CHANGERS
HUB