

Diskriminering på arbetsmarknaden

Regionala utvecklingsförvaltningens rapportserie #2



Innehåll

1	Förord	4
2	Inledning	5
2.1	Diskriminering	5
3	Metoder.....	6
4	Forskningsöversikt	8
4.1	Kön.....	8
4.2	Könsöverskridande identitet eller uttryck.....	9
4.3	Etnicitet och religion.....	10
4.4	Funktionsnedsättning	12
4.5	Sexuell läggning.....	13
4.6	Ålder.....	14
4.7	Intersektionalitet.....	15
5	Sammanfattande diskussion	15
6	Referenser	16

1 Förord

Den regionala utvecklingsförvaltningen tar löpande fram underlag för att stödja och följa upp arbetet med Dalarnas utveckling. Underlagen är viktiga verktyg för arbetet inom förvaltningen och för samverkansparter inom och utanför länet. De utgör både kunskapskälla och underlag för beslut.

Inom vissa områden krävs det emellanåt djupare analyser och underlag. Dessa fördjupningar, i form av rapporter, möter behov av kunskap där underlaget är antingen bristfälligt, fragmenterat eller behöver kompletteras.

Under hösten 2019 slutfördes arbetet med den integrationsrapport som påbörjades för drygt tre år sedan. Där kan vi se att många av de som invandrar till Dalarna väljer att flytta vidare till andra regioner i Sverige. Orsakerna till detta kan vara flera och komplexa, men något som tidigare lyfts som en möjlig förklaring är att det inte finns jobb i Dalarna. Under senare år har vi dock haft en mycket stark arbetsmarknad med brist på arbetskraft inom många yrken i princip i hela Sverige. I Dalarna har situationen i flera avseenden varit ännu påtagligare. Dalarnas arbetsmarknad är av naturliga skäl begränsad till antalet yrken och branscher jämfört med storstäderna. Detta ställer särskilda krav på vårt kompetensförsörjningssystem, men möjligheterna att skapa sig en framtid i Dalarna är bättre än på många år.

Diskriminering kan vara en av flera orsaker till att människor inte väljer att bo kvar i, alternativt väljer att inte flytta till, Dalarna. Breddar vi bilden till hela befolkningen så ser vi även där att det är fler som flyttar till andra län från Dalarna än omvänt, och så ser det ut i princip varje år.

Utöver den bekymmersamma trenden att många nyanlända lämnar Dalarna några år efter att de invandrat, finns ytterligare aspekter som motiverar att vi undersöker frågan om diskriminering. I en internationell studie som publicerades sommaren 2019 har diskrimineringen i nio länder jämförts. Studien visade att Sverige tillhörde ett av de länder med högst förekomst av diskriminering av synliga minoriteter på arbetsmarknaden¹. Hur Dalarna förhåller sig till övriga regioner i Sverige avseende diskriminering vet vi inte, men utifrån de studier av genuskontrakt i Dalarna som genomförts finns goda skäl att undersöka om alla ges samma möjligheter på arbetsmarknaden i alla delar av länet.

Syftet med denna rapport är att få en generell bild av kunskapsläget inom ämnet diskriminering på arbetsmarknaden. Därutöver vill vi identifiera metoder som kan användas om vi vill gå vidare och göra en regional analys av diskrimineringen på arbetsmarknaden i Dalarna.

Författare till rapporten är Angelica Harryson. Peter Möller har skrivit förordet och gjort ett par mindre bidrag till texten samt läst och kommenterat texten. Jonas Fellström har läst och kommenterat texten. Alla tre arbetar som samhällsanalytiker på Regionala utvecklingsförvaltningen, Region Dalarna.

Rapporten är en del av en rapportserie som tillgängliggörs via Regionala utvecklingsförvaltningens webbsida på www.regiondalarna.se.

Upplysningar om innehållet lämnas av **Peter Möller**, peter.moller@regiondalarna.se

¹ Quillian m.fl., "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring"

2 Inledning

Diskriminering är ett samhällsproblem med många lager och uppfattas oftast som en särbehandling baserad på andra personers fördomar. Personer som följer normen har också makten att diskriminera medan de som bryter normen saknar makten som krävs för att bekämpa diskrimineringen när den sker.²

Diskriminering på arbetsmarknaden är ett allvarligt samhällsproblem. För personer som drabbas är det en kränkning av deras rättigheter. Det kan också få stora konsekvenser både psykiskt, fysiskt och ekonomiskt. På samhällsnivå skapar det en ineffektivitet på arbetsmarknaden eftersom alla resurser, till exempel i form av arbetskraft och kunskap, inte tas till vara på bästa möjliga sätt. Detta kan i sin tur hindra samhällsutvecklingen och tillväxten.³

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är den myndighet som har som uppdrag att jobba för ett samhälle fritt från diskriminering. Arbetslivet är det samhällsområde som rör flest anmälningar inkomna till DO. Under 2018 rörde cirka 30 procent av alla DO:s anmälningar arbetslivet.⁴

Syftet med den här rapporten är att sammanställa en forskningsöversikt över diskriminering på arbetsmarknaden samt att se vilka metoder som har använts. Den innehåller forskning om alla diskrimineringsgrunder och valet har också gjorts att avgränsa den använda litteraturen till det som har publicerats de senaste tio åren.

2.1 Diskriminering

Enligt svensk lag är definitionen av diskriminering, i förenklad form, att en person missgynnas eller kränks på grund av en direkt eller indirekt handling av ett företag, organisation, verksamhet eller offentligt anställda. Handlingen ska också ha koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Handlingar mellan privatpersoner och i medier omfattas inte av diskrimineringslagen utan av andra lagar.⁵

De sju diskrimineringsgrunderna omfattar "kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder".⁶ Oftast sker diskriminering på grund av fler än en diskrimineringsgrund, som till

exempel kön och sexuell läggning eller etniskt ursprung och religion.⁷

Könsdiskriminering definierar kön som man eller kvinna men omfattar också de personer som har eller planerar att ändra sin könstillhörighet. Personer som inte planerar detta, men ändå strider mot normerna för könstillhörighet eller uttryck, omfattas av nästa diskrimineringsgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck. Den omfattar de som i vardagligt språk kallas transpersoner och inbegriper dels en persons självupplevda könsbild och alla uttryck för en persons sociala kön som frisyr, hår, klädsel, smink eller kroppsspråk. En tredje diskrimineringsgrund som kan vara kopplad till dessa två är den om sexuell läggning. Lagen definierar tre sexuella läggningar: hetero-, homo-, och bisexualitet. Oftast är de personer som är diskriminerade på grund av sin läggning antingen homo- eller bisexuella. Andra sexuella läggningar än dessa tre omfattas inte av lagen.⁸

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet omfattar en persons nationella tillhörighet, etniska ursprung, hudfärg eller liknande grunder. Med etniskt ursprung menas en grupp personer med en delad kulturtillhörighet, exempel på detta innefattar Sveriges nationella minoriteter.⁹ Diskriminering på grund av religion kan ofta vara starkt kopplad och svår att skilja från diskriminering på grund av etniskt ursprung, till exempel i fallet med muslimer från mellanöstern. Diskriminering på grund av religion omfattar dock alla världens religioner eller trosuppfattningar som kan kopplas till religion som, till exempel, ateism eller agnosticism.¹⁰

Funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund avser bestående fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Funktionsnedsättningar kan märkas mer eller mindre beroende på situation och inkluderar saker som allergier, dyslexi, fysiska skador samt hörsel- och synnedsättningar. Tillfälliga begränsningar omfattas inte av lagen.¹¹

Den sjunde diskrimineringsgrunden är ålder. Alla åldrar kan uppleva åldersdiskriminering men ålder är ett relativt begrepp som gör att en och samma person anses gammal i vissa sammanhang medan hen i andra sammanhang ses som ung.¹²

2 DO, "Upplevelser av diskriminering".

3 Cheung, Kumlin, och Lappalainen, "Diskriminering i arbetslivet".

4 DO, "Årsredovisning 2018 - Diskrimineringsombudsmannen".

5 DO, "Vad är diskriminering?"

6 DO, "Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen".

7 DO.

8 DO.

9 Nationella minoriteter är judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar enligt *Lag om nationella minoriteter och minoritetsspråk*. 2009:724 och 2018:1367.

10 DO, "Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund".

11 DO, "Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen".

12 DO, "Ålder som diskrimineringsgrund".

Svensk lag identifierar sex former av diskriminering; direkt, indirekt, bristande tillgänglighet, trakasserier inklusive sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Direkt diskriminering innebär att en person får en negativ särbehandling jämfört med en annan person i en liknande situation. Det kan till exempel vara att någon blir kallad till intervju men inte en annan trots liknande meriter eller att vissa personer blir övervakade i en butik. Indirekt diskriminering är när det finns regler som gäller alla personer men som missgynnar vissa, som till exempel längdkrav eller språkrav. Sådana krav kan dock vara viktiga i vissa sammanhang där det finns skäl till kraven, till exempel att den anställde behöver kunna producera tydliga och begripliga rapporter eller beslut på svenska.¹³

Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning missgynnas av omständigheter som gör att denne inte har tillgång till en verksamhet på samma villkor som alla andra. Det kan handla om allt från fysiska hinder som trappor och trösklar för personer i rullstol, till att inte få en meny uppläst på en restaurang eller att stöd i undervisningen i skolan saknas.¹⁴

3 Metoder

Att mäta diskriminering är komplext. Diskriminering betyder att bli orättvist behandlad på grund av en egenskap som klassas som en diskrimineringsgrund. För att då statistiskt kunna fastställa att ett beteende är just diskriminering måste man kunna utesluta alla andra orsaker, vilket många gånger är mycket svårt att göra. I många fall är det närmaste man kan komma att undersöka frågan om diskriminering på många olika sätt, upprepade gånger. Om de totala resultaten pekar åt samma håll ligger det med stor sannolikhet en orättvis behandling till grund för beteendet, även om det inte går att fastställa statistiskt eller juridiskt.

Trots svårigheterna att undersöka diskriminering är det ett välstuderat ämne där många olika metoder har använts under årens lopp. En av de vanligare metoderna är att mäta slumpfelet som man får från statistiska regressioner. Med den metoden kontrollerar man alla relevanta variabler det finns data för och den skillnaden som finns kvar mellan de grupper man studerar kan

Trakasserier ur diskrimineringslagens synvinkel är ett beteende som kränker en annan persons värdighet och som har samband med en av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier inkluderar kommentarer, gester och utfrysning. Om trakasserier har en sexuell natur kallas de för sexuella trakasserier.¹⁵

Den sista typen av diskriminering rör sig om instruktioner att diskriminera och kan exempelvis handla om en rekryteringsfirma som blir tillsagd att endast intervjua personer av viss etnicitet eller kön.¹⁶

Inom forskningen för arbetsmarknadsdiskriminering används huvudsakligen två anledningar till att diskriminering sker. Dessa är så kallad preferensbaserad och statistisk diskriminering. Den första diskrimineringsformen handlar om att arbetsgivaren väljer bort att anställa personer med egenskaper som till exempel kön, hudfärg eller sexuell läggning. Den andra diskrimineringen betyder att arbetsgivare agerar utifrån begränsad information som leder till diskriminering. En arbetsgivare som tror att en grupp ofta har brister i något hänseende kan välja bort att anställa alla från den gruppen för att arbetsgivaren inte kan avgöra om individen i fråga har den påstådda bristen eller inte.¹⁷

tolkas som diskriminering.¹⁸ Dock finns alltid möjligheten att skillnaden man ser egentligen förklaras av en variabel som man inte har inkluderat, kanske för att den inte går att mäta, och att man då över- eller underskattar vidden av diskriminering på arbetsmarknaden.¹⁹

Ytterligare ett problem med de flesta statistiska regressioner är att även om man hittar ett statistiskt avgörande samband mellan två variabler kan man inte alltid vara säker på att det finns ett orsakssamband mellan de två variablerna. Ett konkret exempel är att mäta medborgarskap som kan vara en relevant variabel för utlandsfödda på arbetsmarknaden. Det finns hypoteser om att personer som väljer att bli svenska medborgare har en högre motivation att etablera sig på arbetsmarknaden än personer som inte väljer att bli det. I de fallen är det dock motivationen, en variabel som är väldigt svår att mäta, som orsakar deras ökade chanser för sysselsättning och inte medborgarskapet.²⁰ Det skulle också kunna vara ett omvänt orsakssamband.²¹

13 DO, "Direkt och indirekt diskriminering".

14 DO, "Bristande tillgänglighet".

15 DO, "Vad är diskriminering?"

16 DO.

17 IFAU, "IFAU:s forskning om diskriminering i arbetslivet".

18 Quillian m.fl., "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring"; Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

19 Quillian m.fl., "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring"; Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

20 Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

21 Se Bratsberg och Raam, "The labour market outcomes of naturalised citizens in Norway".

En annan metod som använts flitigt på senare år är så kallade fältexperiment. Dessa kan utföras på flera olika sätt men inom forskningen används oftast en metod som går ut på att jobbsökningar skickas till företag som söker personal. Ansökningarna som skickas ska vara så lika som möjligt utan att det blir uppenbart för arbetsgivaren att det är ett experiment. Det enda som varierar i den variabeln som man mäter är till exempel namn, kön eller ålder. Resultatet som mäts är andelen kontaktade företag som hör av sig. Man kan antingen skicka ansökningar i par till samma arbetsgivare, vilket ger fördelen att man vet hur samma rekryterare reagerar på ansökningar av både fokus- och kontrollgruppen. Nackdelen med detta är att varje rekryterare får minst två ansökningar som inte är verkliga som de lägger ner arbetstid på. Man kan istället bara skicka en ansökning, antingen fokusgrupp eller kontrollgrupp, till varje arbetsgivare men går då miste om kunskapen om huruvida bristen på kontakt från arbetsgivaren beror på den studerades egenskapen, till exempel kön, eller att arbetsgivare inte skulle ha kontaktat ansökan från kontrollgruppen heller.

Den stora fördelen med denna typ av undersökning är att den enda verkliga skillnaden mellan ansökningarna är den variabel man är intresserad av, vilket gör att det många gånger går att dra orsaksbundna slutsatser om diskriminering på arbetsmarknaden. Finns det sådana orsakssamband kan man också forma åtgärder. Nackdelen med denna metod är att den kan anses vara etiskt problematisk eftersom rekryterare experimenteras på utan vare sig deras vetskap eller samtycke. Vidare kan man oftast bara studera första steget i anställningsprocessen vilket inte är densamma som att bli anställd. Inte heller fångar man något av den diskriminering en person kan utsättas för på en arbetsplats efter att ha blivit anställd.

Det finns också en metod som kallas "Stated choice" där rekryterare först får beskriva en före detta medarbetare som nyligen har lämnat företaget och sedan får välja mellan två påhittade alternativ på den personens ersättare. Alternativerna har jämförbara egenskaper och erfarenheter som den tidigare medarbetaren hade förutom de studerades egenskaperna. Resultaten från denna delen av experimentet analyserar man sedan statistiskt. Fördelen med denna metod är att det är möjligt att simulera ett anställningsbeslut och inte bara första delen i en

anställningsprocess samt att, korrekt designad, man kan testa många olika variabler samtidigt. Nackdelen med metoden är att den kräver väldigt mycket förarbete för att skapa ett enkätunderlag som kommer att ge tillförlitliga data. Vidare finns risken att rekryterarna väljer det alternativ som är politiskt korrekt, vilket inte nödvändigtvis är det beslut de skulle ha fattat på egen hand.

För att studera senare steg i anställningsprocessen och diskriminering på arbetsplatsen kan man ofta inte använda sig av statistiska metoder av den anledningen att det finns för många variabler som spelar in i tagna beslut. Detta gör att det ofta blir väldigt svårt att isolera effekter av enskilda variabler vilket gör att det blir svårt att dra konkreta slutsatser. När detta är fallet är det ofta bäst att använda sig av kvalitativa metoder, exempelvis intervjuer eller ovan nämnda fältexperiment.

En av de vanligare kvalitativa metoderna är sammanställningar av självrapporterade data samlade genom intervjuer, enkäter eller liknande. Fördelen med denna typ av studie är att man ofta kan få djupare förståelse för orsaker bakom diskriminering samt att den kan fånga de typer av diskriminering som är svåra att studera statistiskt. Nackdelen är att personer inte alltid är medvetna om när de blir diskriminerade samt att deras uppfattning om vad diskriminering är inte alltid stämmer överens med den juridiska definitionen.²²

En annan metod är att undersöka klart uttalade och outtalade fördomar på arbetsmarknaden. De klart uttalade fördomarna mäts genom att personer blir tillfrågade om deras attityder mot andra människor. Outtalade fördomar mäts genom psykologiska associationstester. Fördelen med metoden är att den belyser de fördomar människor inte alltid är medvetna om att de har. Nackdelen är att de bara talar om att de har fördomarna finns och säger ingenting om hur stor påverkan på arbetsmarknaden fördomarna har.

En sista metod är att studera de anmälningar om diskriminering som finns. I Sverige kan även anmälda hatbrott ofta vara lämpliga att studera. Detta kan också ge en bild över diskrimineringens utbredning på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Dock finns det väldigt stora mörkertal, både när det gäller hatbrott och diskriminering.²³

22 Quillian m.fl., "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring".

23 Brå, "Hatbrottsstatistik"; DO, "Årsredovisningar".

4 Forskningsöversikt

4.1 Kön

Könsdiskriminering är möjligtvis den mest kända diskrimineringsgrunden, eventuellt med undantag av etnicitet och religion. Under 2018 rörde cirka 15 procent av DO:s alla anmälningar könsdiskriminering.²⁴ Enligt DO är det främst kvinnor som känner sig diskriminerade generellt sett och de upplever sig diskriminerade i störst utsträckning i arbetslivet. 2018 var cirka 42 procent av anmälningarna om könsdiskriminering relaterade till arbetslivet. Arbetslivet var det samhällsområde med flest anmälningar av könsdiskriminering.²⁵

Trots detta har flera fältexperiment som undersökt skillnaden mellan mäns och kvinnors chanser att bli kontaktade av företag efter ansökan antingen inte hittat några statistiskt avgörande skillnader alls²⁶ eller påvisat marginella skillnader.²⁷ Det som däremot har framkommit är att detta kan skilja sig mellan yrken. Studier har visat att könsdiskriminering är mer utbredd för kvinnor i mansdominerade yrken och tvärtom för män.²⁸

Könsdiskriminering är också starkt kopplad till sexuella trakasserier.²⁹ Också där finns det en koppling till könskodade arbetsplatser. 17 procent av kvinnorna på mansdominerade arbetsplatser uppger att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier. Motsvarande siffra för män på kvinnodominerade arbetsplatser är 15 procent.³⁰ Detta innebär att ungefär en sjättedel av alla som jobbar på en arbetsplats som domineras av det andra könet har blivit utsatta för sexuella trakasserier.

Samma studie kom fram till att det fanns en större risk att chefer ska ha blivit utsatta för sexuella trakasserier jämfört med sina medarbetare. Fjorton procent av chefer i offentlig sektor samt tolv procent av chefer i privat sektor uppgav sig ha blivit utsatta. För medarbetare, oavsett sektor, är siffran nio procent.³¹

Lönediskriminering är också något som främst drabbar kvinnor på arbetsmarknaden. År 2016 hade kvinnor 88

procent av männens lön, omräknat till heltidslöner. Kontrollerar man ålder, arbetstid, utbildning, yrke och sektor kvarstår fem oförklarade procentenheter i löneskillnad mellan män och kvinnor.³² Vidare finns det studieresultat som visar att kvinnor missgynnas när det gäller lönesättning. Det har framkommit att chefer förhandlar ner anställdas löner mer om de är kvinnor jämfört med om de är män. Manliga chefer föreslår också lägre löner till kvinnliga anställda jämfört med manliga anställda.³³

En annan studie utförd på en högskola i Oslo slumpade in studenter i två grupper som fick höra samma historia om en framgångsrik affärsperson. Enda skillnaden var att för ena gruppen hette personen Hans och för andra gruppen hette personen Hanna. Studenterna fick sedan svara på frågor om deras inställning till personen.³⁴

I studien såg man att studenterna hade en mer generell positiv inställning till personen i berättelsen när den hette Hans. Hans uppfattades också som en bättre ledare i kontrast till Hanna som uppfattades som mer dominerande. Dessa svar berodde till stor del på att de studenter som var män hade en tydlig preferens för Hans i de flesta frågor medan de studenter som var kvinnor värderade Hans och Hanna mer eller mindre lika i de flesta frågor.³⁵

Även om denna studie inte tar upp saker som nödvändigtvis är att klassa som diskriminering i juridisk mening tyder studien på att det finns problem för kvinnor på arbetsmarknaden. Studien lyfter skillnaden i värdering mellan mäns och kvinnors framgång på arbetsmarknaden. Det är dock värt att notera att de studenter som besvarade studien ovan inte verkade medvetna om sina fördomar och många hävdade att de hade bedömt Hans lika negativt som de bedömde Hanna.³⁶

Sammantaget kan man konstatera att det är fullt möjligt att män och kvinnor kan ha ungefär lika chanser att bli kallade till intervju och att detta också kan sträcka sig till liknande chanser att komma in på arbetsmarknaden. Däremot verkar problemen med könsdiskriminering klart

24 DO, "Kön som diskrimineringsgrund".

25 DO, "Årsredovisning 2018 - Diskrimineringsombudsmannen".

26 Ahmed, Andersson, och Hammarstedt, "Are homosexuals discriminated against in the hiring process?"; Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment"; Eriksson, Johansson, och Langenskiöld, "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process".

27 Se Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment". Sidan 6.

28 Carlsson och Eriksson.

29 DO, "Upplevelser av diskriminering".

30 Jobbhälsindex och SKI, *Jobbhälsindex 2019 - Rapport 1: Trakasserier i arbetslivet*.

31 Jobbhälsindex och SKI.

32 SCB, "På tal om kvinnor och män 2018".

33 Cheung, Kumlin, och Lappalainen, "Diskriminering i arbetslivet".

34 Gaustad och Raknes, "Menn som ikke liker karrierekvinner".

35 Gaustad och Raknes.

36 Gaustad och Raknes.

finnas i form av lönediskriminering³⁷ och sexuella trakasserier. Därutöver värderas framgång olika beroende på kön, något som kan ha en påverkan på möjligheterna att avancera i arbetslivet och därför kan leda till diskriminering.

4.2 Könsoverskridande identitet eller uttryck

DO definierar könsoverskridande uttryck eller identitet som "att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr".³⁸ I det här kapitlet och i rapporten som helhet kommer uttrycket transperson att användas för de personer som identifierar sig enligt ovanstående definition. Ordet transperson används därför som ett paraplybegrepp för dem som inte passar in i samhällets könsnormer.³⁹ Begreppet cisperson kan också förekomma och avser då de personer vilkas könsidentitet och -uttryck stämmer överens med det kön de har fått vid födseln.⁴⁰

Det som framkommer i forskningen är att transpersoner som grupp är väldigt utsatta i alla delar av livet. Det är vanligt att transpersoner uttrycker att de inte kan leva i sin könsidentitet fullt ut.⁴¹ 76 procent av de svenska respondenterna i en studie på EU-nivå svarade att diskriminering på grund av att någon är en transperson var väldigt eller ganska utbrett.⁴² Vidare har två olika studier kommit fram till att cirka hälften av de transpersoner som svarade i studierna hade blivit utsatta för kränkande behandling eller diskriminering under de tre senaste månaderna.⁴³ Detta konstaterades vara cirka tre gånger högre andel än den svenska befolkningen i allmänhet samt lite högre andel än andra europeiska HBTQ-respondenter.

I en studie svarade 65 procent att de valt bort aktiviteter på grund av sin transefarenhet under det senaste året. Dessa aktiviteter kunde till exempel vara att gå och träna, närma sig främmande människor, flörta, eller annan social samvaro. Det här undvikandet var vanligare bland yngre än äldre respondenter.⁴⁴

När det gäller transpersoners situation på arbetsmarknaden går det att konstatera att ämnet är väldigt lite

studerat. Kunskapsnivåerna bedöms som otillräckliga hos exempelvis myndigheter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer. I en statlig utredning från år 2017 konstateras att det inte går att dra generella slutsatser om diskrimineringen av transpersoner på arbetsmarknaden. Det gick varken på basis av de vid tillfället få anmälningar som gjorts eller transpersoners egna berättelser som utredningen samlade in.⁴⁵

Från Folkhälsomyndighetens rapport "Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner" går det att konstatera att transpersoner är sysselsatta till en lägre grad än befolkningen i allmänhet och är i högre grad arbetslösa. 13 procent av respondenterna i den här studien svarade att de var arbetslösa jämfört med 8 procent av hela befolkningen. Vidare svarade över hälften att de hade en nedsatt arbetsförmåga på grund av fysisk eller psykisk sjukdom samt att de var låginkomsttagare med en månadsinkomst lägre än 14 000 kronor.⁴⁶

När det gäller förekomsten av diskriminering i samband med rekrytering finns det endast en studie på EU-nivå i ämnet. I denna studie svarade 37 procent att de hade diskriminerats på grund av sin transefarenhet när de sökte jobb. Bland de svenska respondenterna är motsvarande siffra 17 procent. Detta visar att situationen i Sverige är mycket bättre än i EU som helhet men att det fortfarande är nästan en sjuandedel som har upplevt diskriminering i samband med rekrytering här i Sverige.⁴⁷

Det finns problem även på de svenska arbetsplatserna. I en studie svarade 22 procent att de hade upplevt diskriminering på sin arbetsplats under de senaste tolv månaderna. Sannolikheten att bli diskriminerad på sin arbetsplats minskar med åldern men då ökar istället sannolikheten att bli diskriminerad när man söker jobb. Det finns ett tydligt klassperspektiv där de med lägst inkomster oftare upplevde sig diskriminerade jämfört med de som hade de högsta inkomsterna.⁴⁸

Samtidigt som ungefär en femtedel av de tillfrågade transpersonerna hade upplevt sig diskriminerade på arbetsmarknaden, hade cirka 80 procent av respondenterna inte upplevt detta. I samma studie rapporterade 60 procent av de svenska respondenterna att de hade ett arbetsklimat utan negativ attityd eller kommentarer mot HBTQ-personer.⁴⁹

37 DO, "Upplevelser av diskriminering".

38 DO, "Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen".

39 DO; Westerlund, "Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor".

40 Westerlund, "Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor".

41 Westerlund.

42 European Union Agency for Fundamental Rights, "Being trans in the European Union".

43 Folkhälsomyndigheten, "Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner"; European Union Agency for Fundamental Rights, "Being trans in the European Union".

44 Folkhälsomyndigheten, "Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner".

45 Westerlund, "Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor".

46 Folkhälsomyndigheten, "Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner".

47 European Union Agency for Fundamental Rights, "Being trans in the European Union".

48 European Union Agency for Fundamental Rights.

49 European Union Agency for Fundamental Rights.

Det finns ett starkt samband mellan klimatet mot transpersoner, eller det förmodade klimatet, och sannolikheten att en transperson kommer att vara öppen med sin identitet.⁵⁰ Att inte vara öppen kan betyda att en person kan undvika eventuell diskriminering men det kommer till priset av att hela tiden dölja vem man är som person. En studie visade att 24 procent av respondenterna var generellt öppna på sin arbetsplats. Att vara generellt öppen innebär att man antingen är helt öppen för alla eller att man är öppen för vissa, till exempel för chef och kollegor men inte för kunder och andra externa personer.⁵¹

Sammantaget visar dessa studier att transpersoner är en väldigt utsatt grupp generellt sett, både på och utanför arbetsmarknaden. Situationen behöver mer studier för att man ska kunna dra generella slutsatser. Däremot går det att konstatera att transpersoner i Sverige är underrepresenterade bland arbetskraften och överrepresenterade bland arbetslösa, att en hög andel har en nedsatt arbetsförmåga samt är låginkomsttagare. Sammantaget tyder detta på att utsattheten och diskrimineringen på arbetsmarknaden kan vara mer utbredd än de cirka 20 procent som har upplevt sig diskriminerade.

4.3 Etnicitet och religion

Det här kapitlet kommer att täcka både religion och etnicitet trots att de är två separata diskrimineringsgrunder. Detta för att det ofta är svårt att separera de två som diskrimineringsgrund. Det finns en stark koppling mellan fördomar mot vissa etniciteter och religioner. Det gäller speciellt mot vissa länder eller delar av världen där den gängse uppfattningen i Sverige är att "alla" från dessa områden är muslimer. Det innebär att det för personer från dessa länder inte spelar någon roll vilken religion, om någon, de själva har eftersom de stämplas som muslimer och behandlas därefter.⁵² Detta syns också i anmälningarna till DO där vissa anmäler ett beteende men är osäkra på diskrimineringsgrunden. Till exempel uttrycktes följande i en anmälan till DO:

"Jag har svårt att veta ifall jag blir behandlad på ett sätt för att jag är muslim eller av skäl som har samband med min hudfärg, eller om det är en kombination av båda."⁵³

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är en av de vanligaste diskrimineringsgrunderna bland de anmälningar som DO får in varje år. Kombinerade med de anmälningarna med anmälningar med hudfärg och religion som skäl så var det den vanligaste anmälda orsaken under 2009.⁵⁴ Detta stämmer fortfarande, nästan tio år senare. 29 procent av anmälningarna under 2018 rörde etnisk tillhörighet som grund, den näst mest anmälda diskrimineringsgrunden.⁵⁵ Läger man till anmälningarna med religion som grund tillkommer ytterligare 146 anmälningar och får då den överlägset största gruppen av anmälningar.⁵⁶

I en rapport från dåvarande Integrationsverket från 2006 anges det att muslimer är den grupp som drabbas hårdast av strukturell diskriminering. Enligt Integrationsverket fanns en syn där islam var synonymt med könsstypning, hedersmord och kvinnoförtryck med slöjan som huvudsymbol.⁵⁷ Det finns tecken på att denna syn inte skulle ha förändrats nämnvärt sedan 2006. I en rapport från 2010 uttrycktes detta av en svensk muslim:

"Jag måste ständigt bevisa att jag inte är som "alla andra", det vill säga bidragstagare och terrorist."⁵⁸

När det gäller studier där ansökningar har skickats in till tänkbara arbetsgivare är resultaten tydliga. Generellt väljer arbetsgivare bort personer med utomeuropeiskt ursprung, ofta på grund av deras namn, medan personer med europeiskt ursprung kallas till intervju i samma utsträckning som gruppen födda i Sverige.⁵⁹ I en studie blev de som var födda i Sverige kallade till intervju i 21 procent av ansökningarna medan de som var födda i Polen i 17 procent av ansökningarna. I de två utomeuropeiska grupperna var det färre som kallades till intervju. Av personer födda i Irak kallades tio procent till intervju medan motsvarande siffra för personer födda på Afrikas horn var fem procent.⁶⁰ En annan studie fann ingen

50 European Union Agency for Fundamental Rights, 372.

51 European Union Agency for Fundamental Rights, "Being trans in the European Union".

52 DO, "Upplevelser av diskriminering".

53 DO, 32.

54 DO, "Upplevelser av diskriminering".

55 DO, "Etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund".

56 DO, "Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund".

57 Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige".

58 DO, "Upplevelser av diskriminering", 33.

59 Eriksson, Johansson, och Langenskiöld, "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process"; Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden"; Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige"; Quillian m.fl., "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring".

60 Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

skillnad i andel som kallades till intervju för europeiska sökande jämfört med sökande från Norden. Däremot var det 28 procent färre som kallades till intervju av de sökande från Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika.⁶¹ Dock har flera studier visat på en tydlig könsskillnad till kvinnornas fördel. Utomeuropeiska kvinnor har en större sannolikhet att kallas till intervju än utomeuropeiska män.⁶²

Flera studier har undersökt om den här diskrimineringen går att väga upp på olika sätt. En studie visade att endast utrikesfödda kvinnor kunde kompensera med mer arbetslivserfarenhet medan utrikesfödda män inte kallades till intervju i högre utsträckning trots två års extra arbetslivserfarenhet.⁶³ I en annan studie såg man att varken utrikesfödda män eller kvinnor kunde kompensera med mer arbetslivserfarenhet.⁶⁴ Försök till att kompensera den lägre sannolikheten att bli kallad till intervju med medborgarskap eller genom att framställa de sökande som särskilt sympatiska eller kompetenta hade inte någon eller endast delvis en kompensatorisk effekt.⁶⁵

Signaler om att sökande är religiöst aktiva kan däremot många gånger minska diskrimineringen. En studie visade att sökande födda i Irak eller Somalia som angav att de var aktiva i en moské blev diskriminerade i mindre utsträckning än de som inte gjorde detta. Likadant kunde diskrimineringen minskas för sökande födda i Polen som påstod att de var aktiva i en katolsk kyrka. Det motsatta hittades däremot för de som var födda i Sverige som antydde att de var aktiva i Svenska kyrkan. De kallades i lägre utsträckning till intervju jämfört med andra svenskfödda.⁶⁶

I en annan studie testade man hur mycket lönen skulle behöva sänkas för att den sökande skulle kallas till intervju i samma utsträckning som referensgruppen. En person född i Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika behövde acceptera en 16 procent lägre lön jämfört med en person född i Norden för att uppnå samma chans att få ett jobb. För muslimer var motsvarande sänkning 17 procent jämfört med en kristen person och för judar var sänkningen 15 procent lägre lön jämfört med kristna.⁶⁷

När det gäller religiösa kristna har det framkommit att de ofta kan utsättas för fördomar från omgivningen och därmed potentiell diskriminering. Utöver den effekten

som precis nämndes, har det uttryckts att personer som tillhör kristna frikyrkor uppfattas som "lite enfaldiga" och "allmänt suspekta"⁶⁸ av omgivningen och att kristna i vissa sammanhang klumpas ihop med muslimer som en förtryckt grupp.⁶⁹

Andra studier har undersökt förekomsten av medvetna respektive omedvetna fördomar bland arbetsgivare och rekryterare. Resultaten där visade att nästan hälften av de tillfrågade arbetsgivarna visade öppet fördomar mot muslimska män medan i stort sett alla arbetsgivare hade fördomar som de inte var medvetna om. Även om sambandet mellan dessa olika fördomar inte är särskilt starkt så finns ett tydligt negativt samband mellan de omedvetna fördomarna och chansen att bli kallad till intervju. Dessa fördomar leder till att arbetsgivarna förväntar sig att män med arabisk klingande namn är mindre produktiva på jobbet än män med svensk klingande namn och att de därmed presterar sämre på arbetet. Dessa fördomar kan, om de är vitt spridda, ha en stor påverkan på framförallt förmodade muslimska mäns chanser att få ett jobb.⁷⁰

I ytterligare studier har löneskillnaderna mellan personer födda i Sverige och personer födda utomlands analyserats. I en studie av diskriminering mot afrosvenskar framkom en löneskillnad på 5,5 procent mellan personer födda i Afrika söder om Sahara och den övriga befolkningen efter att ha kontrollerat utbildningsnivå, anställningssektor och ålder. Vidare fann man att afrosvenskar, förutom lägre lön, i större utsträckning var arbetslösa, hade lågstatusyrken och i lägre utsträckning hade chefsyrken oavsett utbildningsnivå. Förutom individer födda i Afrika söder om Sahara studerades också individer födda i Sverige men med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara. Den senare gruppen uppvisade samma mönster som de som var födda i Afrika söder om Sahara, vilket än starkare indikerar att diskriminering sker på grund av utseende och inte är en effekt av att man är relativt nyanländ och/eller har språksvårigheter.⁷¹

En annan studie har undersökt löneskillnader mellan akademiker uppdelade på fem olika grupper beroende på var de var födda någonstans. De fann störst löneskillnader i privat sektor där akademiker födda i övriga världen (utanför EU28 eller Nordamerika) hade cirka 88 procent av vad akademiker med två svenskfödda

61 Eriksson, Johansson, och Langenskiöld, "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process".

62 Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

63 Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige".

64 Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

65 Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige"; Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

66 Vernby och Dancygier, "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden".

67 Eriksson, Johansson, och Langenskiöld, "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process".

68 DO, "Upplevelser av diskriminering", 33.

69 DO, "Upplevelser av diskriminering".

70 Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige".

71 Wolgast, Molina, och Gardell, "Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden".

föräldrar tjänade. Efter kontroll av ytterligare variabler kvarstod cirka åtta procent i löneskillnad mellan de två grupperna. Emellertid var löneskillnaderna mindre mellan kvinnor än mellan män och vistelsetiden verkar inte påverka löneskillnaderna väsentligt.⁷²

Vissa grupper är extra utsatta till vardags och på arbetsmarknaden på grund av symboler som speglar deras grupptillhörighet. Från ett forskningsperspektiv är det främst muslimska symboler som huvudduk och turbaner som har studerats. Där har det framkommit många fall där personer har blivit tillsagda att de kan få ett jobb förutsatt att de inte bär till exempel slöja.⁷³ Senast år 2017 nekades en kvinna anställning hos SAS på grund av att hon bar slöja. Detta fall ansågs dock som acceptabelt av DO då SAS uniformspolicy ansågs vara neutral då den inte tillåter några symboler för religion eller politiska och ideologiska åsikter.⁷⁴

En studie från år 2010 bland små- och medelstora svenska företag visade att 40 procent av de tillfrågade ansåg det otänkbart att anställa någon som bar religiösa klädesplagg och 32 procent svarade att de helst inte gjorde det.⁷⁵ En annan tydlig religiös symbol är kippan som bärs av judiska män. Det är ett klädesplagg som få vågar bära öppet, varken till vardags eller i arbetslivet på grund av rädsla för kränkningar, hot och våld.⁷⁶

Ytterligare en tydlig symbol är romska kvinnors traditionella dräkter. Där finns många berättelser om kränkande behandling, framför allt på offentliga platser. Berättelserna handlar ofta om att övervakas i affärer men också om att systematiskt dölja sin romska identitet, ofta från barnsben.⁷⁷

Sammantaget ser vi att en del människor kategoriseras som tillhörande vissa specifika grupper, det kan vara etniska, religiösa, eller båda delarna. Dessa personer utsätts då för de fördomar som finns mot just dessa grupper, oavsett om de tillhör gruppen eller inte. Just etnicitet är den vanligaste anmälningsorsaken till DO och har varit så i många år.

De studier som har genomförts har ofta fokus på första steget av anställningsprocessen. Där kan man tydligt se att utomeuropéer väljs bort redan tidigt i processen. Detta urval har visat sig svårt att kompensera för. Extra arbetslivserfarenhet kan i viss mån kompensera men inte upp till samma nivåer som gruppen född i Europa.

Ett cirka 15 procent lägre löneanspråk jämfört med grupperna födda i Europa och födda i Sverige har dock visat sig kunna kompensera för den lägre sannolikheten att bli kallad till anställningsintervju.

Andra studier har försökt förklara löneskillnader på arbetsmarknaden. Dock har de inte kunnat förklara hela skillnaden mellan grupper och har fått mellan fem och åtta procents oförklarad löneskillnad mellan inrikes födda och individer födda utanför Europa.

En studie fann att det delvis gick att väga upp det negativa urvalet genom att vara religiöst aktiv. Det finns dock andra studier som visar motsatt resultat, speciellt när det gäller religiösa symboler. Just synliga symboler är något många i utsatta grupper aktivt avstår från för att undvika diskriminering.

4.4 Funktionsnedsättning

Bland DO:s alla anmälningar om diskriminering under 2018 är funktionshinder den diskrimineringsgrund som har anmälts flest gånger, med en andel på 29 procent av alla anmälningar.⁷⁸ En möjlig förklaring, förutom gruppens utsatthet, är att anmälningar verkar användas mer eller mindre systematiskt av många grupper funktionshindrade. En stor andel av anmälningarna till DO görs uttryckligen för att skapa en förändring i samhället.⁷⁹

Utöver att flera grupper är bra på att använda verktyget för att uppnå förändring i samhället så ser vi att det finns stora skillnader mellan funktionsnedsatta och hela befolkningen. I gruppen funktionsnedsatta mellan 16 och 64 år är det 71 procent som tillhör arbetskraften, jämfört med 85 procent för hela befolkningen. Sysselsättningsgraden i den här gruppen ligger på cirka 60 procent medan nivån för hela befolkningen är 80 procent.⁸⁰

En av anledningarna till den lägre representationen av den här gruppen på arbetsmarknaden är diskriminering. Ungefär 25 procent av gruppen med funktionsnedsättning har upplevt sig diskriminerade under de senaste fem åren. Andelen bland kvinnor var högre (33 procent) jämfört med andelen bland män (22 procent).⁸¹ I en annan studie visade det sig att 37 procent av de som svarade, som hade sökt ett arbete, hade upplevt sig diskriminerade i samband med ansökan. Vidare hade

72 Edström och Pokarzhevskaya, "Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund".

73 DO, "Upplevelser av diskriminering".

74 DO, "Tillsyn avseende arbetsgivares uniformspolicy samt arbete med aktiva åtgärder".

75 Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige".

76 Wigerfelt och Wigerfelt, "Antisemitiska och antiromska hatbrott i Sverige".

77 Wigerfelt och Wigerfelt.

78 DO, "Årsredovisningar".

79 Engwall.

80 SCB, "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018".

81 SCB.

40 procent upplevt hinder när de sökte jobb.⁸² Den vanligaste svårigheten när funktionsnedsatta söker arbete är negativa attityder hos arbetsgivare. Därefter kommer kränkningar och negativa attityder bland handläggare på arbetsförmedlingen.⁸³

När det gäller inkomna anmälningar till DO finns ett tydligt mönster, där de flesta anmälningar rör rekryteringsprocesser eller provanställningar, situationer där arbetsgivaren har mycket makt gentemot arbetstagaren. I båda fallen är det svårt att fastslå att det handlar om diskriminering eftersom arbetsgivaren inte behöver ange någon anledning till att en person inte får jobbet eller att en provanställning upphör. Dock finns flera berättelser om provanställningar som avslutats efter att arbetsgivaren blivit medveten om personens funktionsnedsättning. Den upplevda bakomliggande orsaken är ofta brist på kunskap hos arbetsgivaren rent allmänt eller att bristen på kunskap leder till att arbetsgivaren tror att arbetsförmågan är lägre än personen i fråga uppskattar den till att vara.⁸⁴

Många anmälningar kommer från personer med olika typer av anställningsformer som är tänkta som vägar tillbaka in i arbetslivet, exempelvis lönebidrag eller jobb på Samhall eller liknande. Där handlar ofta anmälningarna om brist på anpassning av uppgifter eller miljön så att den kan passa personens funktionsnedsättning. Andra anmälningar handlar också om att jobba på andra villkor än andra kollegor på arbetsplatsen eller att inte få ingå i arbetsplatsgemenskapen.⁸⁵

Bland de som har en anställning handlar många anmälningar om längre perioder av upplevda kränkningar eller diskriminerande beteenden. I många av de fallen sker inte anmälan till DO förrän personen i fråga blivit hotad med uppsägning eller till och med blivit uppsagd. Andra anmälningar görs av före detta heltidsanställda som av olika anledningar kommer tillbaka till arbetet på deltid. Det finns flera fall där dessa personer blir uppsagda kort efter att de kommit tillbaka på deltid eller fått helt nya arbetsuppgifter.⁸⁶

En annan aspekt när det gäller diskrimineringsanmälningar är att det för många personer med funktionsnedsättning är så pass svårt att få ett jobb att det därmed inte går att anmäla diskriminering på arbetsmarknaden.⁸⁷

En annan form av diskriminering är brist på tillgänglig-

het. Det kan handla om en avsaknad av anpassning av arbetsmiljön som begränsar möjligheterna att delta på arbetsplatsen. Något som leder till en svagare ställning på arbetsmarknaden.⁸⁸

Sammantaget ser vi att gruppen funktionsnedsatta är underrepresenterade både i arbetskraften och bland de sysselsatta. En viktig orsak till detta är stora svårigheter att överhuvudtaget ta sig in på arbetsmarknaden.

De som har lyckats med detta möts ofta av negativa attityder från både arbetsgivare och arbetsförmedling, brist på anpassning av arbetsförhållanden och arbetsmiljö, osäkra anställningar och hot om uppsägning. Funktionsnedsatta som grupp är aktiva i att anmäla de sämre förhållandena och hade därför flest anmälningar hos DO under år 2018.

4.5 Sexuell läggning

Sexuell läggning är den näst minsta diskrimineringsgrunden bland DO:s anmälningar år 2018. Skälen kan vara flera men att det finns relativt få personer i Sverige som lever som öppet homo- eller bisexuella är en bidragande orsak. Flera studier har också pekat på att det har hänt väldigt mycket med samhällets syn på homo- och bisexuellas rättigheter de senaste 20–25 åren och att situationen i samhället i stort har förbättrats för dessa grupper.⁸⁹ En förklaring till det låga antalet anmälningar kan därför vara att diskrimineringen inte är lika utbredd längre.

Det finns ganska få studier om effekterna av att vara öppet homo- eller bisexuell på den svenska arbetsmarknaden. Forskning på Europainivå tyder på att det finns diskriminering av homosexuella på arbetsmarknaden.⁹⁰ På den svenska arbetsmarknaden har det påvisats att det finns löneskillnader mellan, framförallt homo- och heterosexuella män, där homosexuella män tjänar mindre än heterosexuella män. Löneskillnaderna mellan homo- och heterosexuella kvinnor är å andra sidan väldigt små, om de ens kan fastslås.⁹¹

En svensk studie har visat att det finns tecken på diskriminering vid rekryteringar. Studien visade att homosexuella män hade tre till sex procent lägre chans att bli kontaktade av rekryterare efter ansökan. Motsvarande siffra för homosexuella kvinnor var sex procent lägre chans jämfört med heterosexuella kvinnor. Studien visade också en större risk för diskriminering i privat

82 MFD, "Arbete och sysselsättning - Resultat från Rivkraft 20".

83 MFD; SCB, "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018".

84 Engwall, "Mötas av hinder".

85 Engwall.

86 Engwall.

87 Engwall.

88 Engwall.

89 DO, "Upplevelser av diskriminering".

90 Ahmed, Andersson, och Hammarstedt, "Are homosexuals discriminated against in the hiring process?"

91 Ahmed och Hammarstedt, "Sexual orientation and earnings: A register data-based approach to identify homosexuals".

jämfört med offentlig sektor. Vidare kom det fram att homosexuella kvinnor var utsatta för diskriminering i högre utsträckning i kvinnodominerade yrken medan det inte fanns någon skillnad mellan homo- och heterosexuella kvinnor i mansdominerade yrken. Det motsatta visades för männen, det vill säga de var mer diskriminerade i mansdominerade yrken medan det inte fanns någon skillnad i kvinnodominerade yrken.⁹²

Sammantaget kan vi konstatera att även om det görs få anmälningar och att förhållandena för homo- och bisexuella i Sverige har förbättrats, så finns det tecken på att diskriminering förekommer mot öppna bi- och homosexuella på arbetsmarknaden. Dock är mönstret väldigt likt det för könsdiskriminering så det är möjligt att det också kan utgöra en del av diskrimineringen.⁹³

4.6 Ålder

Ålder är annorlunda än de andra diskrimineringsgrunderna då ålder är relativt.⁹⁴ Alla åldras och med åldern flyttas perspektiven. Ett barns definition av vid vilken ålder man är gammal är till exempel annorlunda än en 30-åring definition, som i sin tur sannolikt skiljer sig från en 60-åring definition av samma begrepp. Vidare kan en och samma person beskriva sig själv som både ung och gammal beroende på situation och sällskap.⁹⁵

På arbetsmarknaden kan man i en bransch bli diskriminerad på grund av att man är för gammal vid 40 års ålder medan man i en annan bransch anses vara för ung vid samma ålder. Det åldersspann där man är förskonad från diskriminering tycks därmed vara väldigt smalt.⁹⁶

Resultaten från studier är tydliga. Det finns en utbredd åldersdiskriminering på arbetsmarknaden, framför allt mot äldre men också mot yngre. För äldre minskar chanserna att få komma på en intervju från ungefär 40 års ålder⁹⁷, lite beroende på studieupplägg, till att chansen är väldigt liten vid pensionsåldern. En studie uppskattade chansen att bli kallad till intervju när man närmar sig pensionsåldern till 2–3 procent.⁹⁸

Förändringen i andel som blir kallade till intervju är som störst mellan åldersgrupperna 35–43 år och 44–52 år, där den minskar med 7,6 procentenheter. Nedgången mellan de två efterföljande åldersgrupperna är ungefär hälften så stora. Den negativa ålderseffekten är därför u-formad med en topp vid ungefär 30–35 års ålder, för att därefter först sjunka kraftigt och sen plana ut något vid 50–55 år. Detta är intressant i ljuset av en enkätstudie som visade att man ansågs som äldre på arbetsmarknaden vid 54 års ålder men att åldersdiskrimineringen började långt tidigare.⁹⁹

Det finns en könsskillnad i hur åldersdiskrimineringen kommer till uttryck. I en studie var det cirka fem procentenheter fler kvinnor än män som kallades till intervju vid 35 års ålder men andelen som kallades till intervju sjönk snabbare för kvinnor än för män för att vara ungefär densamma nära pensionsåldern.¹⁰⁰

Ålder har inte visat sig ha så stor betydelse bland dem som står långt från arbetsmarknaden, till exempel bland långtidsarbetslösa.¹⁰¹ Den tycks vara utbredd över många olika yrken men effekten är starkast i mansdominerade, fysiska yrken.¹⁰² Äldre diskrimineras också genom att tillgången till olika resurser, som exempelvis vidareutbildning, minskar med åldern vilket i sin tur minskar möjligheterna till meritering i högre åldrar.¹⁰³ Förklaringar till denna typ av åldersdiskriminering är tecken på att arbetsgivare tror att äldre personer har sämre förmåga att lära sig nya saker, är mindre anpassningsbara och mindre drivna och initiativrika. Många arbetsgivare tror att dessa egenskaper börjar förloras redan i 40-årsåldern.¹⁰⁴

Forskning om åldersdiskriminering mot yngre personer är inte alls lika vanlig. Det som framkommer i enkät- och intervjustudier är att yngre personers upplevelser av åldersdiskriminering inte rör arbetslivet i lika hög utsträckning som äldre personers, möjligen för att de inte är lika etablerade på arbetsmarknaden. Dock finns det tecken som tyder på att yngre kvinnor kan känna sig ifrågasatta både när det handlar om kön och ålder när de söker jobb.¹⁰⁵

92 Ahmed, Andersson, och Hammarstedt, "Are homosexuals discriminated against in the hiring process?"

93 Hammarstedt, "HBTQ-personer diskrimineras på arbetsmarknaden".

94 DO, "Upplevelser av diskriminering"; DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv".

95 DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv".

96 DO, "Upplevelser av diskriminering"; DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv".

97 Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment"; Cheung, Kumlin, och Lappalainen, "Diskriminering i arbetslivet"; DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv"; Eriksson, Johansson, och Langenskiöld, "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process"; Oxford Research, "Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige"; Ahmed, Andersson, och Hammarstedt, "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market".

98 Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment".

99 Carlsson och Eriksson.

100 Carlsson och Eriksson.

101 Carlsson och Eriksson.

102 DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv"; Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment".

103 DO, "Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv".

104 Carlsson och Eriksson, "Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment".

105 Cheung, Kumlin, och Lappalainen, "Diskriminering i arbetslivet".

Sammantaget sticker ålder ut bland de andra diskrimineringsgrunderna på grund av dess relativitet. Det gör att en och samma person kan uppfattas som både för ung och för gammal beroende på situation. Det går också att konstatera att åldersdiskriminering är ett utbrett fenomen på arbetsmarknaden.

4.7 Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett "samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för [olika] maktrelationer".¹⁰⁶ Diskriminering är ett av många områden där man ofta behöver ett intersektionellt perspektiv för att kunna se hela bilden av en persons upplevelse av diskriminering. Ett exempel på detta är att många perso-

ner i sina anmälningar till DO väljer mer än en diskrimineringsgrund. Det är ofta väldigt svårt för en enskild person att avgöra om hens upplevelse av diskriminering berodde på en enskild faktor som etnicitet eller flera samvarierande faktorer som könsöverskridande uttryck och funktionshinder.¹⁰⁷

Inom forskningen saknas ofta ett djupare intersektionellt perspektiv då varje diskrimineringsgrund studeras separat. Enklare perspektiv som köns- eller ålderskillnader inom andra diskrimineringsgrunder går ofta att hitta och har tagits upp i den här rapporten. Dock kan det finnas djupare samvariationer mellan andra, eller fler parametrar, som inte tas upp inom den forskning som den här rapporten refererar till.¹⁰⁸

5 Sammanfattande diskussion

Diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige förekommer. Detta gäller oavsett diskrimineringsgrund, men den kan ta olika uttryck. För många grupper är det svårt att ens få komma på anställningsintervju vilket naturligtvis försvårar etableringen på arbetsmarknaden och leder till att dessa står helt utanför. För de som lyckas etablera sig på arbetsmarknaden förekommer diskriminering i form av lönediskriminering, olika former av trakasserier och svårigheter att bli befordrade. Det finns studier som pekar på att diskriminering förekommer i högre utsträckning i Sverige än i flera andra länder. Frågan är hur förekomsten av diskriminering skiljer sig mellan län och kommuner, och framförallt hur detta ser ut i Dalarna.

Många av de metoder som har refererats till i kunskapsöversikten är gedigna, men många av dem kräver mycket tid och resurser om de ska genomföras. Vårt uppdrag är inte att driva forskningsfronten framåt utan att analysera och beskriva den regionala utvecklingen där fenomenet diskriminering är en viktig aspekt som påverkar hur arbetsmarknaden fungerar. Vi kommer inte att kunna göra en fullständig kartläggning av diskriminering i Dalarna men kan sannolikt, via våra befintliga

databaser, se om fenomenet existerar här, och kanske också om det är mer förekommande i vissa delar av länet.

I de fortsatta analyserna av diskriminering kommer inte alla diskrimineringsgrunderna att studeras. Könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion och funktionsnedsättning finns inte i offentliga register i Sverige och kan därmed inte studeras i våra databaser. Etnicitet är inte heller något vi registrerar i Sverige men den typen av diskriminering kan studeras indirekt med variabeln födelseland.

Kön och ålder är diskrimineringsgrunder som finns i nästan alla databaser och även (om än indirekt) etnicitet. Det är också de diskrimineringsgrunder som berör eller kan beröra störst antal individer vilket gör dessa intressantare i ett övergripande regionalt utvecklingsperspektiv. Detta betyder inte att övriga diskrimineringsgrupper är oviktiga men, givet vårt uppdrag samt den statistik och de resurser vi har till vårt förfogande, är de både mindre relevanta och svåra för oss att studera.

106 Nationalencyklopedin, "Intersektionalitet".

107 Engwall, "Mötas av hinder".

108 Cheung, Kumlin, och Lappalainen, "Diskriminering i arbetslivet".

6 Referenser

Ahmed, Ali, Lina Andersson, och Mats Hammarstedt. "Are homosexuals discriminated against in the hiring process?" IFAU Working Paper 2011:21. Uppsala: IFAU, 2011.

Ahmed, Ali M., Lina Andersson, och Mats Hammarstedt. "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market". *Applied Economics Letters* 19, nr 4 (2012): 403–6.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2011.581199>.

Ahmed, Ali M., och Mats Hammarstedt. "Sexual orientation and earnings: A register data-based approach to identify homosexuals". *Journal of Population Economics* 23, nr 3 (2010): 835–49.
<https://doi.org/10.1007/s00148-009-0265-4>.

Brå. "Hatbrottsstatistik". Brottsförebyggande rådet, 2019.
<https://www.bra.se/statistik/statistiska-undersokningar/hatbrottsstatistik.html>.

Bratsberg, Bernt, och Oddbjørn Raaum. "The labour market outcomes of naturalised citizens in Norway". I *Naturalisation: A Passport for the Better Integration of Immigrants?*, 183–205. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2011.
<https://doi.org/10.1787/9789264099104-10-en>.

Carlsson, Magnus, och Stefan Eriksson. "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment". Rapport 2017:8. Uppsala: IFAU, 2017.

Cheung, Maria, Johanna Kumlin, och Paul Lappalainen. "Diskriminering i arbetslivet". Gävle: Svenska ESF-rådet, 2017.

DO. "Ålder som diskrimineringsgrund". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/alder-som-diskrimineringsgrund/>.

"Åldersdiskriminering i Svenskt Arbetsliv". Solna: Diskrimineringsombudsmannen, 2012.

"Årsredovisning 2018 - Diskrimineringsombudsmannen". Solna: Diskrimineringsombudsmannen, 2018.

"Årsredovisningar". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-do/vad-gor-do/arsredovisningar/>.

"Bristande tillgänglighet". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/bristande-tillganglighet/>.

"Direkt och indirekt diskriminering". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering/>.

"Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>.

"Etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-som-diskrimineringsgrund/>.

"Kön som diskrimineringsgrund". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/kon-som-diskrimineringsgrund/>.

"Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund". DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/>.

"Tillsyn avseende arbetsgivares uniformspolicy samt arbete med aktiva åtgärder". Solna: Diskrimineringsombudsmannen, 2017.

”Upplevelser av diskriminering”. Solna: Diskrimineringsombudsmannen, 2010.

”Vad är diskriminering?” DO.se, 2019.
<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>.

Edström, Josefin, och Galina Pokarzhevskaya. ”Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund”. Stockholm: SACO, 2017.

Engwall, Kristina. ”Mötas av hinder”. Rapport 2014:2. Solna och Sundbyberg: Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Myndigheten för delaktighet (MFD), 2014.

Eriksson, Stefan, Per Johansson, och Sophie Langenskiöld. ”What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process”. *Empirical Economics* 53, nr 2 (2017): 803–26.
<https://doi.org/10.1007/s00181-016-1133-1>.

European Union Agency for Fundamental Rights. ”Being trans in the European Union”. *European Union Agency for Fundamental Rights*. Wien, 2014. <https://doi.org/10.2811/92683>.

Folkhälsomyndigheten. ”Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner”. Solna: Folkhälsomyndigheten, 2015.

Gaustad, Tarje, och Ketil Raknes. ”Menn som ikke liker karrierekvinner”. Tankesmien Agenda, 2015.
<http://www.tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Tankesmien-Agenda-Rapport-Menn-som-ikke-liket-karrierekvinner.pdf>.

Hammarstedt, Mats. ”HBTQ-personer diskrimineras på arbetsmarknaden”. SVT Opinion, 2016.
<https://www.svt.se/opinion/homosexuella-diskrimineras-pa-arbetsmarknaden>.

IFAU. ”IFAU:s forskning om diskriminering i arbetslivet”, 2019.
<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningsammanfattningar/diskriminering/>.

Jobbhälsoindex, och SKI. *Jobbhälsoindex 2019 - Rapport 1: Trakasserier i arbetslivet*. Jobbhälsoindex i Sverige AB och Svenskt Kvalitetsindex, SKI, 2019.

MFD. ”Arbete och sysselsättning - Resultat från Rivkraft 20”. Nummer 2018:13. Sundbyberg: Myndigheten för delaktighet, 2018.

Nationalencyklopedin. ”Intersektionalitet”. NE.se, 2019.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/intersektionalitet>.

Oxford Research. ”Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige”. Stockholm: Oxford Research på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO), 2014.

Quillian, Lincoln, Anthony Heath, Devah Pager, Arnfinn Midtbøen, Fenella Fleischmann, och Ole Hexel. ”Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring”. *Sociological Science* 6 (2019): 467–96. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>.

SCB. ”På tal om kvinnor och män 2018”. Örebro: Statistiska Centralbyrån, 2018.

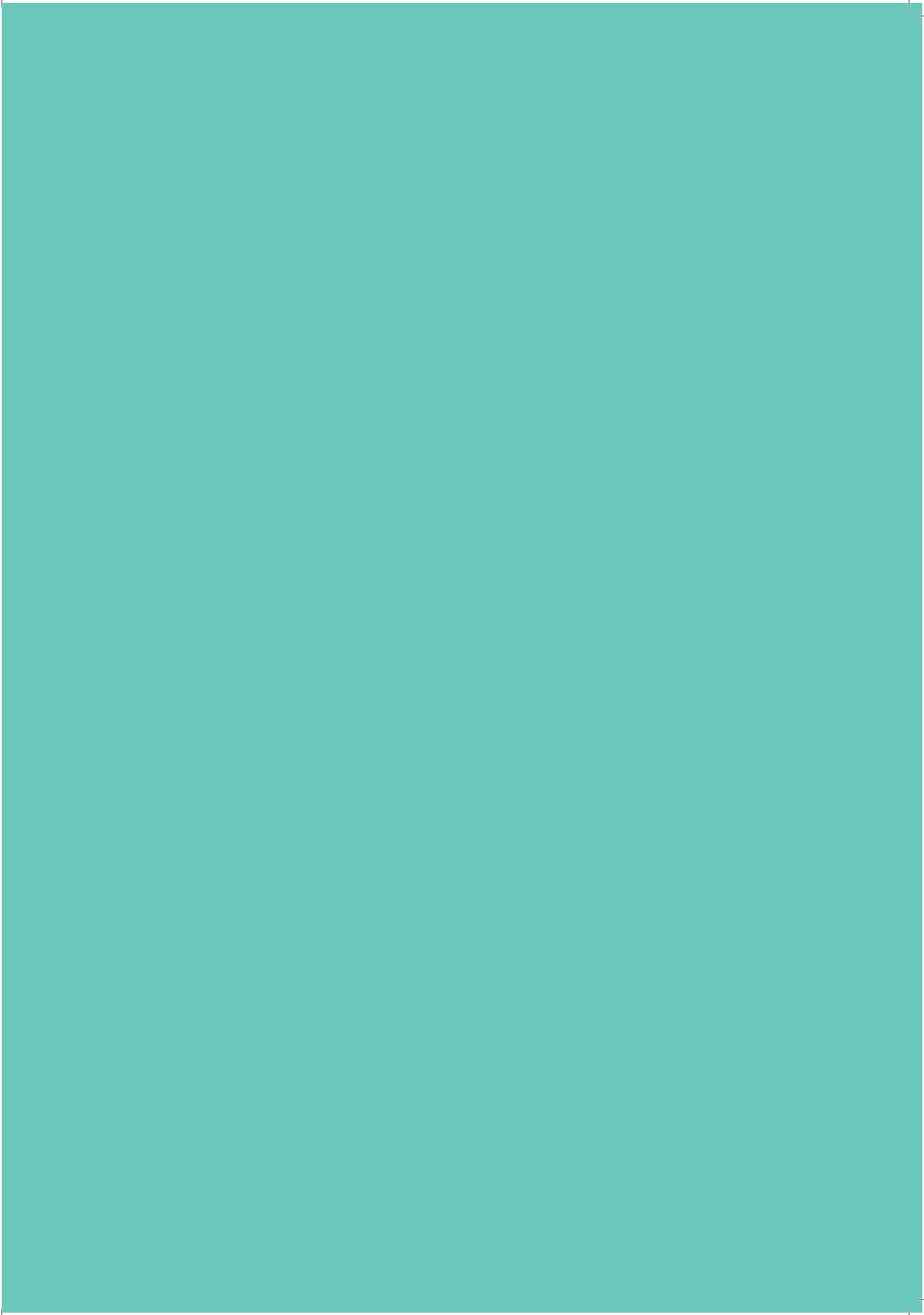
”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018”. Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM) 2019:2. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, 2019.

Vernby, Kåre, och Rafaela Dancygier. ”Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden”. IFAU Rapport 2018:21. Uppsala: IFAU, 2018.

Westerlund, Ulrika. ”Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor”. SOU 2017:92. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, 2017. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2013.845030>.

Wigerfelt, Berit, och Anders Wigerfelt. "Antisemitiska och antiromska hatbrott i Sverige". *Socialvetenskaplig tidskrift* 22, nr 3–4 (2015): 265–82.

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



Region Dalarnas uppgift är att göra Dalarna till en ännu bättre plats att leva på. Vi ansvarar för hälso- och sjukvård, tandvård, kollektivtrafik, hjälpmedel, folkhögskolor och arbetar med folkbildning, forskning, folkhälsa och kultur. Vi arbetar också med utvecklingsfrågor inom infrastruktur, näringsliv, arbetsmarknad och miljö.

Tillsammans arbetar vi för ett hälsosamt Dalarna!



Region Dalarna
Box 712
791 29 Falun
Vasagatan 27, Falun

www.regiondalarna.se