

Checklista

Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet är en av de sju diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen. Det är ett samlingsnamn för en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (ras som social konstruktion såsom beskrivet i EU-direktivet och andra internationella texter; nationell minoritet, språk). Alla har rätt att själva definiera sin etniska tillhörighet. Av andra felaktigt uppfattad etnisk tillhörighet kan också leda till diskriminering.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsplats

Unionen har tagit fram checklistor som ”Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – checklistor för diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder” [Gå till dokumentet](#)

Nu höjer Unionen ambitionsnivå i diskrimineringsfrågorna med ytterligare fyra checklistor: Den checklista du har framför dig, en checklista om religion och trosuppfattningar i arbetslivet, en om inkluderande rekrytering samt en checklista om inkluderande klädsel (”Hur du får se ut på jobbet”).

Använd gärna listorna i ert arbete med att göra arbetsplatsen mer inkluderande genom aktiva åtgärder. Läs också gärna Unionens mångfaldsrapport 2019 – Öppna arbetsplatsen. [Gå till rapporten](#)

Den här checklistan innehåller utmaningar gällande medarbetare som riskerar att bli diskriminerade och/eller trakasserade på grund av utseende, hudfärg, namn, klädsel och brytning som kan uppfattas som ”icke-svenskt” (se även checklista för religion).

Att tänka på:

- Etnisk tillhörighet är en av de diskrimineringsgrunder som oftast förekommer i anmälningarna till Diskrimineringsombudsmannen. Majoriteten av anmälningarna är kopplade till arbetslivet.
- Studier visar att män blir utsatta för etnisk diskriminering i större utsträckning än kvinnor¹. Liknande resultat återfinns i andra europeiska länder. Jämfört med diskrimineringsgrunden religion där religiöst kopplade kläder främst är exkluderande för kvinnor.
- Etnisk diskriminering är inte ett integrationsproblem utan gäller svenskfödda, adopterade samt personer som kommit i tidig ålder till Sverige.
- Risk för etnisk diskrimineringen har visat sig öka med utbildningsnivå². Liknande resultat återfinns i andra europeiska länder.
- På varje arbetsplats finns det människor med osunda värderingar. En exkluderande organisationskultur kan leda till att det sker en normalisering av att agera på osunda värderingar. Det kan också leda till att människor som inte har osunda värderingar riskerar att diskriminera eller begå trakasserier.

¹ The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden; Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden

² Bland annat: Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden Sverige; Observatoire des discriminations France; Diversity preferences among employees and ethnoracial workplace segregation; Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring

Etniska trakasserier och mikroaggressioner

Trakasserier bidrar till en exkluderade arbetsplats.

- Trakasserier kopplade till diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet definieras som: fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med personens etniska tillhörighet.
- Mikroaggressioner är subtielt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer med utseende som kan uppfattas som "icke-svenskt". De utgår från att allt som avviker från normen är exotiskt, eller sämre, vilket genererar ifrågasättanden och kommentarer.

Exempel på beteenden som är exkluderande:

- Att tilltala en medarbetare man inte träffat tidigare på engelska endast baserat på hans utseende.
- Att vägra anstränga sig att lära sig en medarbetares namn som kan uppfattas krångligt.
- Att ifrågasätta en medarbetares svenskhet baserat på hans utseende eller namn: "vart kommer du ifrån egentligen", "vilken fin hudfärg du har" eller "välkommen till vårt land".
- Att associera olika nivåer av intelligens eller andra karaktärsdrag med olika rasliga eller etniska grupper: anspela på- eller skämta om en rasistisk stereotyp, till exempel att "kvinnor från mellanöstern är förtryckta" eller att "svarta är lågutbildade" eller "ni asiater är så smarta" samt att medarbetare invaderar personliga utrymme genom att röra vid deras hår utan tillstånd (speciellt vanligt för afro-svenska kvinnor)
- Att på grund av begränsande normer gällande hudfärg förbigås för befordringar och möjligheter eftersom det skulle störa den hierarkiska strukturen i organisationen och kunna leda till motstånd från andra (att inte få möta kunder eller vara isolerad och generellt betraktas som mindre kompetent).
- Att återkommande hamna i situationer där kollegor, kunder m.fl. på olika sätt visar att de utgår från att personen inte befinner sig i den position hen har.
- Oförskämdheter, öknamn och rasistiska skämt.
- Förekomst eller spridning av rasistiska texter, bilder, musik, märken och klotter.

Aktiva åtgärder – (se Mångfaldsrapporten sida 32 för vägledning)

Alla arbetsgivare ska arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet med aktiva åtgärder ska helst ske i samverkan med en facklig organisation. Samverkan bör ske i alla de steg som ingår i arbetet, det vill säga från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas samt uppföljning. Arbetsgivaren ska förse det fack som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal, med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Det mest angelägna argumentet för aktiva åtgärder är rättvisaspekten som utgår från att det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad. Det finns även andra argument som kan användas så som juridiska (det är lag på det), möjligheten att rekrytera flera och mer kvalificerade kandidater, samt en del av arbetsgivarens sociala ansvar (företagets intresserrelationer såsom kunder, anställda, investerare, etc) samt så klart att ha en inkluderande arbetsmiljö är en bättre arbetsmiljö för alla.

Forskning visar att människors inställning till aktiva åtgärder är starkt påverkad av hur de ramas in. Det händer relativt ofta att aktiva åtgärder uppfattas som något som kollektivt gynnar minoritetsgrupper på majoritetens bekostnad (i Sverige har dock fenomenet främst analyserats ur könsperspektiv). Det här kan ni som förtroendevalda behöva hantera.

Vad innebär det konkret? Arbetsgivaren ska löpande:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering kopplat till etnisk tillhörighet inom de fem områden som täcks av lagen.
- Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder, samt åtgärda identifierade risker och hinder fortlöpande inom de fem områdena (som anges nedan).
- Utbilda chefer, ledning och HR.
- Ha en mångfaldspolicy med satta mål.
- Ha en policy mot trakasserier och sexuella trakasserier.
- Synliggöra policys i verksamheten.
- Samverka med facket.
- Dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.
- Markera när det sker något som går emot satta riktlinjer, regler och policys.

Aktiva åtgärder ska genomföras inom fem områden, här kommer exempel på hur det kan gå till:

1. Arbetsförhållanden

Varje organisation har sin specifika kultur. Det kan definieras som underliggande övertygelser, antaganden, värderingar och sätt att interagera som bidrar till en unik social och organisatorisk miljö. Bland dessa finns idén om vilka egenskaper den typiska medarbetaren ska ha, kopplat till olika dimensioner av identitet. Det bidrar till sammanhållning men kan också verka exkluderande.

Analysera organisationskulturen:

- Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer normer eller stereotypa föreställningar om etnisk tillhörighet till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering eller trakasserier? Gör gärna medarbetarundersökningar som innehåller frågor om inkluderande och exkluderande beteenden och praktik på arbetsplatsen?

2. Löner och andra villkor (ej att förväxla med lönekartläggning som i nuläget endast gäller kön)

Se över kriterier för lönesättning, löneförmåner och bonussystem. Är de tydliga? Kan de bidra till exkludering? Finns det gemensamma egenskaper i termer av identitet bland medarbetare i vissa yrken med bättre alternativt sämre löneläge (till exempel de som har bonussystem i lönen och de som inte har det).

3. Rekrytering och befordran

Rekrytering: se checklisten för inkluderande rekrytering

Befordran: Vilka olika möjligheter finns till befordran på arbetsplatsen och hur går det till? Hur transparenta och öppna är de interna tillsättningarna? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får regelbundna möjligheter till befordran? Liksom i rekrytering bör det finnas tydlighet i kompetens och andra meriter som krävs.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling på arbetsplatsen och får alla tillgång till dessa oavsett etnisk tillhörighet? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling? Finns det någon koppling till diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet?

5. Föräldraskap och arbete

Skillnader i behandling utifrån föräldraskap har ofta samband med kön, men några aspekter är kopplade till etnisk tillhörighet såsom kulturella stereotyper av föräldraskapet (till exempel att män med utländsk bakgrund och/eller annan etnicitet än majoritetssvenskar inte vill ta pappaledigt, att kvinnor med utländsk bakgrund och/eller annan etnicitet än majoritetssvenskar har/kommer ha "massor med barn").

Motvilja att bevilja samma flexibilitet och anpassningar på arbetsplatsen till föräldrar som har annan etnisk tillhörighet än normen på arbetsplatsen.

Om ni vill få djupare kunskap och stöd i diskriminerings- och inkluderingsfrågor gällande etnisk tillhörighet så ladda ner Handboken vit, svart eller brun som, publicerad 2019 av projektet Vidga Normen på Länsstyrelsen. [Gå till boken](#)