

Hinder och möjligheter

- En årsredovisning av regeringsuppdraget
”Etnisk mångfald i arbetslivet”

Februari 2003

Förord

I föreliggande rapport har Integrationsverket särskilt valt att redovisa sitt arbete med att synliggöra strukturella hinder för akademiker med utländsk bakgrund att konkurrera på likvärdiga villkor för ett kvalificerat arbete.

I en särskild bilaga redovisar Integrationsverket även sitt fortsatta arbete med konkreta projekt. Projekten synliggör dels strukturella hinder för akademiker med utländsk bakgrund att få ett kvalificerat arbete, dels visar de på metoder för att kringgå eller riva ned dessa hinder.

Vidare redovisar verket sitt fortsatta arbete med inriktning på arbetsgivare och kommuner genom att uppdatera och komplettera bilagan till delrapporten *Mångfald på frammarsch* från augusti 2002.

Andreas Carlgren
gd Integrationsverket

Anna Lindström
Chef för strategiska avdelningen

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Slutsatser	
- Under introduktionen	6
- Arbetsmarknadsverket	7
- Högskoleverket/högskolor och universitet	9
- Mångfalds- och antidiskrimineringsarbete	11
Bakgrund	10
Strukturella hinder	13
1. Identifierade hinder i det praktiska arbetet i projekt	14
2. Hearingar med yrkes- och studievägledare och arbetsförmedlare	17
3. Kartläggning av upplevd diskriminering	21
4. Forskning	24

Sammanfattning

Integrationsverket har kartlagt strukturella hinder för högskoleutbildade med utländsk bakgrund att ta sig in på arbetsmarknaden. Verket har framför allt använt sig av fyra metoder:

1. Hearingar med yrkes- och studievägledare samt arbetsförmedlare. Sammanlagt har tre hearingar genomförts i Stockholm, Malmö och Göteborg.
2. Kartläggningar av anmälningar till DO om etnisk diskriminering. Anmälningarna är gjorda av högskoleutbildade med utländsk bakgrund under 2001.
3. Genom konkret arbete med arbetsmarknadsprojekt riktade till högskoleutbildade. Kartläggning av strukturella hinder ingår i projekten som handlar om allmänna hinder i strukturer, speciellt i de projekten.
4. Studier av aktuell litteratur inom området etnisk mångfald på arbetsmarknaden.

Kartläggningen har visat att det finns samhällsövergripande strukturella hinder, t.ex. etnocentrism samt direkt och indirekt diskriminering. Verket anser här att en attitydförändring måste ske hos arbetsgivare och hos ansvariga tjänstemän, men detta är en lång process. Ett sätt att påskynda processen är att satsa på projekt som underlättar för personer med utländsk bakgrund att komma in på arbetsplatser. De får då en chans att visa vad de kan samtidigt som man kan arbeta med attityder inom den egna arbetsplatsen och gentemot andra arbetsgivare. Ett bra exempel på detta är projektet Pluskompetens, se bilagan.

Ett annat sätt är att utöka stödet till lokala antidiskrimineringsbyråer. De kan bistå med information och upplysning om diskriminerande mekanismer och lagstiftningen, men även med stöd och rådgivning till personer som är utsatta för diskriminering.

Andra strukturella hinder är mer uppdelade i sektorer och finns i myndigheternas och kommunernas integrationspolitiska arbete, arbetsmetoder och arbetsinstrument. Som exempel kan nämnas:

- Bristfälliga sökanderegister hos arbetsförmedlingarna,
- icke gruppanspassade metoder hos t.ex. arbetsförmedlare,
- oreviderade regler och förordningar när det gäller bl.a. finansiering av studier och arbetsmarknadsåtgärder, antagningssystem hos högskolor och universitet och validering av utländsk yrkeskompetens,
- bristande vilja hos myndigheter och andra offentliga arbetsplatser att bestå med praktikplatser,
- brist på mötesplatser för arbetsgivare och sökande med utländsk bakgrund.
- arbetsgivarnas och tjänstemännens bristande kunskap och uppskattning av utländsk kompetens.

I rapporten diskuterar verket dessa hinder, analyserar och drar slutsatser riktade till ansvariga myndigheter.

I bilagan har verket uppdaterat verkets delrapport till regeringen den 15 augusti 2002. Verket beskriver hur långt de olika projekten som initierades inom ramen för uppdraget under de senaste två åren har kommit och bifogar utvärderingar och rapporter av de projekt som avslutades.

Integrationsverket daterar även upp och kompletterar verkets arbete med särskilda informationsinsatser för arbetsgivare och hur verket har stimulerat kommunernas mångfaldsarbete. När det gäller information till arbetsgivare har verket fortsatt sina ansträngningar att nå arbetsgivare genom de egna nätverken. Samtidigt har verket gjort en målgruppsanalys för att ta reda på vad arbetsgivare vet om mångfald och lagstiftningen mot etnisk diskriminering, hur de arbetar med dessa frågor, vilka behov de har och hur de vill ha informationen om detta. Dessutom fick arbetsgivarna svara på frågor om deras kännedom om och förväntningar på verket.

Verket har under 2002 fortsatt med inriktade insatser gentemot kommunerna för att stimulera deras mångfaldsarbete. Verket har stött flera kommuners arbete med mångfald och kommunernas nätverk för mångfald. En metodhandbok med goda konkreta exempel på det kommunala mångfaldsarbetet ur olika perspektiv har tagits fram i samarbete med Svenska Kommunförbundet. Handboken kommer att ligga till grund för fortsatta insatser. En undersökning har beställts i samarbete med Svenska kommunförbundet och Mångkulturellt centrum. Syftet är att ta reda på hur man har jobbat med mångfaldsfrågor i två kommuner, vilka metoder och argument som man har använt sig av och vilket resultat man nådde.

Slutsatser

Integrationsverket redovisar slutsatser som bygger på verkets erfarenheter från de pågående projekten, hearingar med yrkes- och studievägledare och arbetsförmedlare, den kartläggning som verket har genomfört av den upplevda diskriminering samt aktuell forskning.

Under introduktionen

- Akademiker med utländsk högskoleutbildning

Integrationsverkets erfarenheter hittills visar att det både finns individuella och strukturella hinder i invandrade akademikers väg till ett kvalificerat arbete. Individuella hinder som t.ex. bristande kunskaper i svenska förvandlas många gånger till ett strukturellt hinder när arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper blir orimligt höga och/eller irrelevanta. Kritiken mot utformning och innehåll i svenskundervisning för invandrare är bland yrkes- och studievägledare samt arbetsförmedlare omfattande, samtidigt som de menar att kraven många gånger inte är befogade och att jobben skulle kunna klaras med lägre krav. Kraven på språkkunskaper blir helt enkelt en förevändning för arbetsgivare att neka personer med utländsk högskoleutbildning ett jobb.

Verkets slutsats är att kommunerna/arbetsförmedlingarna bör låta högskoleutbildade snabbt och intensivt få genomgå yrkesanpassad intensiv svenskundervisning på högskolenivå, jämförbart med svenskundervisning för utländska gäststuderande. Ett högskoleintyg på förvärvade språkkunskaper i yrket bör försvåra missbruk av språkravet.

- Varvad teori och praktik är en framgångsrik väg in i arbetslivet

Erfarenheterna av projekten visar att oavsett vilken utbildning den enskilde genomgår bör denna kombineras med praktik. Genom en yrkesanpassad praktik har den enskilde möjlighet att använda sina språkkunskaper. Dessutom ger praktiken möjlighet till kunskaper om arbetsplatser och om yrkesterminologi. Teori och praktik bör varvas mycket strukturerat och målinriktat i samverkan med praktikanten. Praktikens syfte bör vara att stärka individens position på arbetsmarknaden, ge honom/henne yrkesterminologin och befästa teoristudierna.

Praktiken måste dessutom ge praktikanter möjlighet att kunna utveckla flera delar av sin kompetens.

Det är viktigt att praktiken inte missbrukas. I synnerhet i en ansträngd personalsituation förekommer det att praktikanterna används för att täcka personalbrist.

Flera projekt visar svårigheter att hitta praktikplatser, både hos kommunerna, myndigheterna och i näringslivet.

Verkets slutsats är att teoristudierna under introduktionen av nyanlända flyktingar och invandrare ska kombineras med yrkesanpassad praktik. Teori och praktik bör varvas mycket strukturerat och målinriktat.

Aktiva insatser av arbetsmarknadens organisationer bör sättas in för att svara mot behovet av att den offentliga sektorn skapar relevanta praktikplatser för högskoleutbildade som skulle behöva detta för att stärka sin position på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsverket

- Arbetsförmedlingarnas kartläggning av arbetssökande

Sökandet i de olika projekten efter högskoleutbildade med utländsk bakgrund och olika yrken har synliggjort brister i Arbetsmarknadsverkets system för kartläggning och registrering. I många projekt har man tvingats att pröva andra metoder än att söka i AMS register för att hitta arbetslösa högskoleutbildade med utländsk bakgrund i rätt yrken. I en del fall har AMS kartläggningar varit direkt missvisande.

Enligt uppgift från AMS är en översyn redan initierad för att se om det är möjligt att ändra AMS kartläggnings- och registreringssystem.

Verkets slutsats är att AMS bör påskynda översynen av kvalitén av kartläggnings- och registreringssystem över arbetssökande med utländsk bakgrund för att man lättare ska kunna hitta individer med särskilda kompetenser och identifiera olika yrkesgrupper bland sökanden.

Registreringssystemen bör utformas så att tidiga arbetsmarknadsåtgärder för denna grupp möjliggörs. Personer i introduktion bör registreras som ”arbetssökande i åtgärd”.

- Upphandlingsförfarandet av utbildningar

I hearingarna med studie- och yrkesvägledare kom det fram att det finns ett systemfel i Arbetsmarknadsverkets regelsystem för upphandling av olika utbildningar. Upphandlingarna utgår t.ex. endast från företagets och arbetsgivarnas behov och tar inte hänsyn till individens behov. Upphandling av svenskundervisning t.ex. i ekonomiprojektet i Örebro, följde det kollektiva traditionella mönstret. Det resulterade i att ekonomer inte fick den utlovade yrkesinriktade svenskundervisningen.

Ofta tar upphandlingen så lång tid att arbetsgivare, som är beredda att anställa någon efter viss komplettering, tappar intresset för den aktuella sökanden.

Enligt AMS är upphandlingar helt styrda av lagen om offentlig upphandling. Verkets slutsats blir då att en översyn av Lagen om offentlig upphandling i detta avseende bör ske. Syftet med översynen måste vara att upphandlingarna av utbildningarna blir mer flexibla och anpassade till både företagets och den arbetslösa individens/gruppens behov.

- Finansiering av den enskildes försörjning under utbildning eller arbetsmarknadsåtgärd

Olika finansieringssystem för studier på gymnasie- och högskolenivå försvårar för nyanlända. Olika grupper har olika ekonomiska villkor.

Finansiering under eventuell kompletterad utbildning är klar för flyktingar i och med introduktionsersättning. Ersättningen omfattar däremot inte gruppen anhöriginvandrare.

Regler som styr möjlighet till studiestöd och till aktivitetsstöd kan vara ett stort hinder för vissa deltagare.

Det är ett problem att deltagare i en och samma grupp kan ha olika ersättningsnivåer på grund av att de tillhör olika finansieringssystem på olika nivåer. Detta skapar oro och frustration i gruppen.

De vuxna flyktingar som kommer till Sverige är ofta i 45-50 årsåldern och efter 50 får de inga studiemedel för att komplettera tidigare studier/yrken på högskolenivå.

Verkets slutsats är att olika finansieringssystem för studier och för deltagande i arbetsmarknadsåtgärd bör ses över ur flera perspektiv, t.ex. ålder, kön, invandringsskäl och försörjningsform. De olika ekonomiska finansieringssystemen bör anpassas så att de kopplas till individen, oberoende av på vilken nivå studierna bedrivs. Familjens ekonomiska situation ska inte påverkas negativt av att man väljer att vidareutbilda sig.

- Arbetsförmedlingens arbetsätt

- Vid universitet och högskolor anordnas regelbundet arbetsmarknadsdagar där arbetsgivare får möjlighet att möta studenter. Dessa mötesplatser är särskilt viktiga för personer som saknar en förankring på arbetsmarknaden. Fler arbetsförmedlingar bör initiera sådana mötesfora regelbundet även utanför lärosäten.

Verkets slutsats är att arbetsförmedlingarna och kommunerna bör stödja initiativ att skapa mötesplatser mellan arbetssökande och arbetsgivare, t.ex. i form av rekryteringsmässor.

- Traditionella metoder som arbetsförmedlingarna arbetar med passar inte alltid för att ge invandrare den hjälp de behöver. Arbetsförmedlingen måste ge mer tid för "coachning" till arbetssökande och störst behov har invandrare eftersom de ofta saknar de nätverk som leder till anställning. Det finns även risker med detta då det lätt kan uppstå något slags beroende av samhällets stöd och den egna initiativförmågan minskar. Ett annat problem är tidsbristen som de flesta platsförmedlare har.

Praktikantprojekt måste ge tillfälle till riktiga kontakter mellan arbetstagare och arbetsgivare för att vara effektiva.

Arbetsförmedlingarnas organisation fungerade bättre då det fanns riktade medel och speciella rådgivare för personer med utländsk bakgrund.

Verkets slutsats är att arbetsförmedlingen bör ges möjligheter till ökat stöd för långtidsarbetslösa akademiker med utländsk bakgrund i form av personlig coaching.

- Olika undersökningar har visat att många företagare, i synnerhet i små och mellanstora företag, inte går ut med annonser i tidningar när de söker personal. De menar att ett av skälen är att de hela tiden får in intresseanmälningar från arbetssökande. Vid rekryteringsbehov är det ofta lättare att välja bland dessa intresseanmälningar.

Verkets slutsats är att arbetsförmedlarna och andra tjänstemän som kommer i kontakt med nyanlända flyktingar och invandrare bör i större utsträckning uppmana de nyanlända att lämna in intresseanmälningar till de arbetsplatser där de själva tror att deras utbildning och arbetserfarenhet passar bäst.

- Många invandrare har gått igenom flera arbetsmarknadsåtgärder utan att detta lett till arbete. Det är något som ofta ger en negativ självbild. I mötet med myndigheter har man vant sig vid att ta upp problem och svårigheter för att få bistånd, något som inte fungerar i mötet med en arbetsgivare. Invandrade akademiker får inte någon träning i det positiva samtalet och hur man kan marknadsföra sin kompetens i positiva termer. I arbetsmarknadsåtgärder bör träning i att marknadsföra sin kompetens i positiva termer ingå.

- Arbetslivet genomgår snabba förändringar där nedskärningar och omorganisationer även kan drabba olika projekt. Alla projekt måste därför inför projektstart göra en risk- och konsekvensanalys av hur sådana händelser kan hanteras.

Verkets slutsats är att arbetsförmedlingarna och andra projektägare ska göra en risk- och en konsekvensanalys för eventuella nedskärningar/omorganisationer i kommuner och myndigheter vid planering av arbetsmarknadsprojekt.

Högskoleverket/högskolor och universitet

- Antagning till högskolestudier

Högskolor och universitet bör följa samhällsutvecklingen ur ett mångfaldsperspektiv och vara öppna för nya idéer. Man måste revidera sina regler och praxis, t.ex. när det gäller antagningsreglerna för att dessa ska kunna anpassas till alla sökandes förutsättningar. En större flexibilitet behövs. Enligt riksdagsbeslut efter propositionen *Den öppna högskolan* ska universitet och högskolor ha möjlighet att bestämma vilka urvalsgrunder som ska användas för högst 10 procent av platserna på en utbildning. Det handlar om att pröva nya värderingsmetoder för att välja studenter som har bäst förutsättningar

att klara en utbildning. Det friare urvalet kan nyttjas för särskilda prov eller en riktad antagning.

Högskoleverket bör följa upp hur högskolor och universitet har hanterat frikvoten på 10 % och om den nyttjats för att öka intagning av personer med utländsk utbildning. Man bör även granska hur regeln förhåller sig till Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet samt Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Högskolor och universitet bör vara generösare när det gäller dispens från vissa krav på behörighet, när det gäller t.ex. engelska eller samhällskunskap. Information till de sökande om möjligheten till dispens bör spridas. Framförallt bör man i samband med kompletteringsutbildningar till utländska akademiker reflektera över möjligheten att bevilja dispens från kravet på engelska när sådan behörighet inte är nödvändig för att klara studier eller yrkesutövande.

- Värdering av utländska examina

Integrationsverkets erfarenhet från olika utredningar och kartläggningar är att arbetsgivarna inte känner till eller inte uppskattar Högskoleverkets verksamhet med värdering av utländska examina.

Verkets vill framhålla vikten av att Högskoleverket marknadsför sin verksamhet med värdering av utländska examina bland privata och offentliga arbetsgivare. En större informationssatsning kräver dock en noggrann kartläggning av vad arbetsgivare egentligen frågar efter och hur de vill få informationen presenterad för sig. Riktade utbildningsdagar till arbetsgivare om bedömning av utländsk utbildning kan vara ett sätt. Sådana utbildningsdagar skulle kunna ske i samverkan med Integrationsverket. Ett annat sätt kan vara att delta i lokala sammankomster som arrangeras av arbetsgivarorganisationerna. Ett tredje sätt skulle kunna vara att via arbetsgivarorganisationernas hemsidor länka till Högskoleverkets hemsida om bedömning av utländsk utbildning.

- Grundprincipen i EG-direktiven angående erkännande av yrkeskompetens inom EU-EES är att den som är EU-ESS-medborgare och kvalificerad att utöva ett reglerat yrke i EU-/EES-land också ska vara kvalificerad att utöva yrket i alla andra EU/EES-länder där yrket är reglerat. Verket anser denna princip bör tillämpas även på erkännande av utbildningar från tredje land och på så kallad de facto erkännande, dvs. erkännande av utbildningar för yrken som inte är reglerade. En översyn bör göras av de bedömningskriterier och principer som tillämpas av samtliga myndigheter som har i uppdrag att bedöma utländsk utbildning.

System för validering av reell kompetens

Det saknas fortfarande nationella kriterier för metoder att bedöma/mäta reell kompetens.

Verkets slutsats är att nationella kriterier för metoder att bedöma/mäta reell kompetens vid högskolorna och universitet bör snarast utvecklas. Dessa bör ligga

till grund för att bedömningar ska göras på ett sådant sätt att studentens rättssäkerhet tillvaratas. Syftet med bedömning av reell kompetens i samband med antagning är att den som har den reella kompetensen att fullfölja utbildningen men som saknar den formella dokumentationen ändå skall antas. Detta oavsett om det gäller grundläggande eller särskild behörighet. Det är dessutom viktigt att tillgodoräknande inte enbart görs på grundval av tidigare akademisk utbildning utan också på grundval av annan utbildning och yrkeskompetens.

Det är därför mycket viktigt att validering av reell kompetens inte endast blir validering av formella meriter. Validering av reell kompetens är mycket mer komplex än så och omfattar en individs hela kompetensområde förvärvat på olika sätt. Detta är en lång process som universitet och högskolor behöver aktivt stöd i för att utarbeta kriterier och rekommendationer kring.

Enligt högskoleförordningen 6 kap 14 § kan inte beslut om tillgodoräknande fattas innan personen är student. Detta medför att lärosätena sällan går in och gör en förhandsbedömning av en persons möjligheter till tillgodoräknande. Det skapas heller inga ekonomiska resurser för vägledning och förhandsbedömningar.

Mångfalds- och antidiskrimineringsarbete

- Etnocentrism och föreställningar om svenskhet som norm

Att komma åt etnocentrism är ett långsiktigt arbete. Fokus bör ligga på vad människor med utländsk bakgrund och kompetens kan tillföra det svenska samhället. Man bör t.ex. titta på vad dessa personer har läst i hemlandet som *inte* finns i den svenska utbildningen. Det kan fungera som god marknadsföring eftersom arbetsgivare är på jakt efter nya kompetenser.

Istället för att ställa så höga krav på kompetens borde vi ställa frågan: *Vad måste man kunna? Hur mycket måste man kunna för att kunna utöva sitt yrke? Man kanske inte måste kunna allt.* Personen lär sig ju också på sin nya arbetsplats.

Istället för de höga kraven på svenskkunskaper bör istället frågan ställas: *Hur mycket svenska behöver jag för att kunna utöva min kompetens?*

Det är viktigt att visa på företagsnyttan och på vinsterna med mångfald. Det är viktigt att inte fokusera problemen på individen utan på organisationerna och strukturerna.

Verkets slutsats är att stöd till projektverksamhet typ Pluskompetens bör utökas. Akademiker med utländsk bakgrund får i sådana projekt stöd för att kunna visa sin kompetens direkt på arbetsplatserna. Med dessa konkreta exempel kan projektet med deltagande arbetsplatser påverka andra arbetsgivares attityder.

- Mångfaldsplaner

Många arbetsgivare, i synnerhet inom den offentliga sektorn, upprättar en mångfaldsplan med visioner och mål som många gånger inte kan infrias inom överskådlig tid. Mångfaldsplaner bör ges stor tyngd och vara noggrant upprättade

för att vara realistiska. Annars riskerar de att bli pappersdrakar som skapar stor besvikelse och frustration när de inte infrias, t.ex. bland arbetslösa akademiker med utländsk bakgrund.

Integrationsverket fortsätter granska statliga myndigheters mångfaldsplaner samt införa granskning på fler nivåer inom offentlig sektor.

- Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Genomgången av anmälningar från arbetssökande och arbetstagande med utländsk bakgrund visar att det inte är många anmälningar som leder till en åtgärd. Av de inkomna och avslutade anmälningarna hos DO har 90 % lagts ner. Detta tyder på svårigheterna att kunna bevisa att diskriminering har skett. Andra skäl är kvalitén på utformningen av anmälningarna. På många håll har inte de som känner sig diskriminerade någonstans att vända sig för råd och stöd. Många av anmälarna, 43 procent, tillhör inte något fackförbund och kan inte räkna med att få hjälp därifrån.

Verkets slutsats är att det är viktigt att anmälarnas position stärks. DO och Integrationsverket bör utöka informations- och utbildningsinsatser för fackliga ombudsmän. Utökat stöd bör även ges till existerande antidiskrimineringsbyråer och till uppbyggande av nya där sådana saknas.

Bakgrund

Integrationsverket har regeringens uppdrag att under en treårsperiod göra en särskild satsning för att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet. Integrationsverket ska under år 2002 prioritera insatser som möjliggör för akademiker med utländsk härkomst att konkurrera på likvärdiga villkor om ett arbete. Insatserna ska bidra till att synliggöra och bryta strukturer som utgör hinder i dessa sammanhang.

Integrationsverket har sökt metoder för att undersöka vilka strukturer som hindrar högskoleutbildade med utländsk bakgrund från att komma in på arbetsmarknaden i arbeten som motsvarar deras kompetens och har valt att arbeta efter fyra olika metoder för detta.

Syftet med inventeringen av hindrande strukturer är att få fram ett underlag för ytterligare insatser för att bryta dessa strukturer och ge goda förutsättningar för målgruppen att kunna konkurrera på likvärdiga villkor om kvalificerade arbeten.

- **Projekt:** I olika projekt med akademiker med utländsk bakgrund vill verket konkret lyfta fram de strukturella hinder som framkommer i de enskilda projekten. Detta sker bl.a. genom djupintervjuer med deltagarna själva och med de praktiker/handläggare som de har kommit eller kommer i kontakt med under projektet. Genom det praktiska arbetet med projekten tar Integrationsverket också fram förslag till olika metoder för att undanröja dessa strukturella hinder och ge akademikerna förutsättningar att kunna konkurrera på likvärdiga villkor för ett kvalificerat arbete.
- **Hearingar:** Verket har genomfört tre regionala hearingar med studie- och yrkesvägledare och arbetsförmedlare i Stockholm, Göteborg och Malmö. Frågeställningarna handlade om vilka strukturella hinder i form av lagar, förordningar, regler/rutiner och attityder som de upplever i sitt praktiska arbete med arbetssökande med utländska examina.
- **Kartläggning av upplevd diskriminering:** I samarbete med DO synliggöra den subjektiva upplevelsen av diskriminering i arbetslivet. Detta har skett genom en kartläggning av de anmälningar mot diskriminering som kom till DO från akademiker med utländsk bakgrund under 2001.
- **Forskning:** En viss genomgång av befintlig litteratur och pågående forskning kring situationen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund har gjorts. Verket kommer även i fortsättningen att följa och analysera den forskning som är aktuell.

Strukturella hinder

1. Identifierade hinder i det praktiska arbetet i projekt

Integrationsverket inbjöd samtliga projekt som startades under 2001 och 2002 inom ramen för regeringsuppdraget ”Etnisk mångfald i arbetslivet” till ett erfarenhetsseminarium. Nedan följer en sammanställning av projektledarnas/projektarbetarnas egna erfarenheter om strukturella hinder i projekten. Dokumentationen över erfarenhetsseminarium i sin helhet bifogas i bilaga 1.

Etnocentrism och föreställningar om svenskhet som norm

Etnocentrism är ett genomgripande hinder som samtliga projekt har erfarenhet av. Det finns återkommande föreställningar. Svensk utbildning är alltid överlägsen utländska utbildningar. Det enda som räknas är svensk arbetslivserfarenhet. Den svenska kompetensen är den enda och främmande kompetenser kan inte tillföra något. Det handlar dels om en svårighet att se främmande kompetenser, dels om att kraven på såväl svenska språket, svensk utbildning, svensk arbetslivserfarenhet är onödigt höga och ständigt mäts mot måttstocken Den Svenska Normen. Detta skapar motstånd och gör det omöjligt att se den reella kompetensen. Människor förblir oanvända resurser, kompetenser förblir outnyttjade.

Att nå deltagare, att motivera och engagera, brokiga grupper

En svårighet för projektägarna har varit att nå människor som kan delta i projekten. Det beror delvis på brister i konstruktion och handhavande av arbetsförmedlingens register av arbetssökande.

En annan svårighet är deltagarnas erfarenhet av långvarig arbetslöshet och i vissa fall meningslösa arbetsmarknadsutbildningar. Det kan medföra att attityden hos deltagarna själva kan bli ett hinder i projekten. Många har ett behov av att ge uttryck för sin frustration och besvikelse. Detta kan ta mycket tid i projekten och riskerar att ta över. Det kan också göra det svårt att hitta motivationen.

Deltagarna i gruppen kan också ha väldigt olika erfarenheter, vilket kan skapa svårigheter. Tidsperspektiv, språk och grad av hopplöshet kan variera väldigt mycket mellan deltagare i samma projekt.

Regler, lagstiftning och finansiering

Ett problem som många tar upp är regelverk och lagstiftning som utgör hinder i projekten. Ett sådant är reglerna kring vem som får delta i den här typen av projekt, med finansiering av deltagarnas försörjning och under hur lång tid.

En svårighet är att det inte går att ta med människor som redan har ett arbete. Det gäller även om detta arbete är okvalificerat, deltid, inte motsvarar kompetensen

eller om det rör sig om en s.k. osäker anställning. (På denna punkt har integrationsministern Mona Sahlin aviserat en förändring.)

Finansieringen av projekten är i sig ett problem. Långa handläggningstider för beslut medför förseningar av projektstart och sena utbetalningar medför likviditetsproblem.

Arbetsgivarna

Det finns en större vilja hos arbetsgivare inom det privata näringslivet än inom den kommunala förvaltningen att ta emot invandrare. Det är väldigt svårt att få praktikplatser inom offentlig förvaltning. Alla är positiva till en början men sedan visar det sig nästan alltid vara omöjligt att få praktikplatser. Det är bara det privata näringslivet som nappar. Detta trots att det finns behov av arbetskraft. Den lilla resursen som behövs för att ge en person extra stöd saknas.

Hinder som arbetsgivarna själva pekade ut var språket, kulturkrockar, fördomar, brist på validering, intolerans, säkerhetsaspekter, tid, introduktion.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen nämns som ett hinder. Till exempel uppmuntrar inte arbetsförmedlare personer med utländsk bakgrund att söka arbete på den egna kompetensnivån. Detta gäller särskilt för kvinnor. Ett exempel är kemisten som blev hänvisad till att bli undersköterska. Invandrarkvinnor ska brodera och laga mat. Kvinnliga muslimska läkare blir hänvisade till arbeten som undersköterska.

Brist på inflytande

Det finns inte tillräckligt samarbete mellan invandrarorganisationerna och offentliga aktörer. Invandrare sitter inte med och beslutar. Det är stor brist på samarbete mellan offentlig förvaltning och invandrarorganisationer.

Validering av reell kompetens för högskoleutbildade

Ett icke-fungerande valideringssystem nämns ofta som ett av huvudproblemen.

Det går för långsamt att få till stånd ett fungerande system. Det borde gå att få in en snabbare validering i projekten. Att värdera sin utländska utbildning och sin utländska yrkeserfarenhet ger en starkare självkänsla.

Det krävs en attitydförändring när det gäller arbetslivserfarenhet från andra länder. Valideringssystem som inte hanterar etnocentrism får problem.

Den akademiska världen är en sluten värld. Högskolorna hjälper bara till om validering äger rum inom ramen för en utbildning och vill inte och har inte resurser att ta ansvar för annan validering. Det är först när personer är inskrivna på en institution som de kan pröva sina kunskaper. Många akademiker med utländsk

bakgrund vill helst inte gå om sin utbildning. De vill få de kunskaper de redan har bekräftade.

Enskilda projekt

Projekt "Från yttre och till inre integration"

Integrationsverket gav ett utbildningsföretag i Göteborg i uppdrag att inom ramen för ett arbetsmarknadsprojekt göra en kartläggning om vilka strukturella hinder som finns kring projektdeltagarna. Arbetsförmedlare, flyktingsamordnare, mottagningshandläggare hos Migrationsverket samt projektdeltagarna kommer att intervjuas. Rapporten är inte klar ännu men några erfarenheter kunde projektet redan redovisa. Nedan följer några citat från kartläggningen.

Arbetsgivarnas attityder

- Att vara "osynlig" för arbetsgivaren. *"Det har hänt många av våra deltagare att de behandlas som luft när de söker jobb. De skickar in en ansökan, den slarvas bort flera gånger, ingen ringer tillbaka, ingen kan ge besked. En del tittar inte ens på dem vid möten."*
- Ingen återkoppling från arbetsgivare. *"Man får aldrig veta varför man inte får jobbet eller ens blir kallad till intervju. Detta får till följd att man inte kan förändra det som eventuellt är fel, förbättra det som kan förbättras eller lära sig något till nästa gång man söker ett jobb. Man kanske fortsätter att söka ett jobb som man inte är kvalificerad för."*
- "Feg" återkoppling från arbetsgivare. *"Arbetsgivaren skyller på något annat än den verkliga anledningen, för att det av någon anledning är obehagligt att säga sanningen."*

Fackliga organisationer

- Brist på fackligt stöd. *"Om man vänder sig till facket för stöd och råd, får man inte det stöd och den uppmärksamhet som man förväntar sig. Det är dels förvirrande, eftersom man inte förstår systemet och byråkratin, dels har lagstiftningen för stora kryphål." "Facket är för nära arbetsgivarna och är inte längre neutrala. T.ex. är de engagerade och delfinansierade av arbetsgivarna och kan därför inte slåss mot organisationen som föder dem."*

Projekt "Högutbildad men diskvalificerad?"

Ett utbildningsföretag i Malmö fick i uppdrag av Integrationsverket att göra en förstudie med tonvikt på strukturella hinder för anställning av utlandsfödda i företag. De har intervjuat representanter för 45 skånska företag och 4 föreningar, samt 10 utlandsfödda kvinnor.

Företagen

Sammanfattningsvis ansåg sig de flesta företag ha identifierat de förändringar i befolkningsstrukturen som medför att 1/4 av befolkningen inom de närmaste decennierna kommer att ha utländsk bakgrund. Hälften av företagen kunde se befolkningssituationen som en marknadsidé och vissa företag hade även omsatt denna marknadsidé i praktiken.

Merparten av de företag som intervjuades hade inte identifierat några strukturella hinder för att anställa utlandsfödda. Ett fåtal företag hade identifierat hinder såsom kulturkrockar, fördomar, säkerhetsaspekter och validering av utbildning.

Mer än hälften av företagen såg fördelar med heterogena grupper på arbetsplatsen och tänkte på dessa fördelar när de rekryterade personal. Av de tillfrågade företagen kunde en stor del se fördelar med att ha utlandsfödda anställda. Dock skedde rekrytering, enligt företagen själva, i stor omfattning via personliga kontakter och egna nätverk. Internrekrytering var också vanligt. Flera företag menade att man inte behöver gå ut med en annons eftersom de ständigt får intresseanmälningar från arbetssökande som vill arbeta i företaget. Vid rekrytering var språket en viktig faktor. Om de krav på adekvat utbildning för tjänsten är uppfyllda är det för de flesta företagen personens tidigare erfarenheter som är den viktigaste faktorn vid rekrytering. Personlig lämplighet och att passa in i företagets profil/team var också viktiga faktorer för de flesta. Ett fåtal företag angav betyg, referenser, arbetsprov och lön som viktigt.

Samtliga företag tyckte att svenska språket är av stor vikt vid anställning. Att förstå och bli förstådd är det som de flesta nämnde som avgörande för att rekrytera personal med utländsk bakgrund.

Kvinnorna

Det fanns en tydlig diskrepans mellan kvinnornas och företagens upplevda strukturella hinder. Kvinnorna hade upplevt fler strukturella hinder och i större omfattning. De pekade på hinder såsom fördomar, jantelag, rädsla och okunskap. Samtliga av de tillfrågade kvinnorna kunde se sin kulturella kompetens som en tillgång för företagen men hälften angav att man inte alltid förde fram detta vid en anställningsintervju eftersom det hos företagen finns fördomar mot det som är främmande. Rapporten ”Högutbildad men diskvalificerad?” finns i bilaga 1.

2. Hearingar med yrkes- och studievägledare och arbetsförmedlare

Integrationsverket ville även ta reda på hur praktiker såsom yrkes- och studievägledare beskriver de strukturella hinder som finns för högskoleutbildade att få kompletterande utbildningar för att göra sina utbildningar hemifrån gångbara på den svenska arbetsmarknaden och därmed få möjlighet att konkurrera om jobben på likvärdiga villkor. Tre hearingar har genomförts i Stockholm, Göteborg och Malmö. Deras upplevelse av strukturella hinder sammanfattas här nedan.

Strukturella hinder under introduktionen

- Svenskundervisning för invandrare. På många håll i landet är svenskundervisning för invandrare (sfi) fortfarande inte differentierad. Flyktingar och andra invandrare oavsett bakgrund erbjuds samma paket. Möjligheter till yrkesinriktad sfi och för nyanlända akademiker att delta i

svenskundervisning i högskolemiljö saknas i många kommuner. Antalet högskoleplatser är begränsade och motsvarar inte behovet.

- Finansiering av den enskildes försörjning under utbildning. Generella finansieringssystem för studier på gymnasie- och högskolenivå försvårar för nyanlända. Olika grupper har olika ekonomiska villkor. Finansiering under eventuell kompletterad utbildning är klar för flyktingar i och med introduktionsersättning men inte för gruppen anhöriginvandrare.
- Erfarenheterna från projekt för t.ex. personer med vårdyrken visar att ett stort hinder är finansiering av de enskilda studenternas försörjning under utbildningen. Regler som styr möjlighet till studiestöd och till aktivitetsstöd kan vara ett stort hinder för vissa deltagare.
- Att finansiera studierna som nyinvandrad är svårt när olika system kolliderar. I vissa kommuner kan man under introduktionstiden studera på gymnasienivå med socialbidrag, men inte på högskolenivå. Exempelvis fick en man, som skulle komplettera sina studier på högskola, hoppa av studierna därför att utbetalning av socialbidrag till familjen drogs in p.g.a. att han samtidigt hade studiemedel.
- De vuxna flyktingar som kommer till Sverige är ofta i 45-50 årsåldern och efter 50 får de inga studiemedel för att komplettera tidigare studier/yrken på högskolenivå.
- Praktik. Det är svårt att få fram praktikplatser. Bl.a. skyller landstingen och kommunerna på att de inte har resurser att erbjuda praktikplatser.
- Bristande samverkan. Bristande samverkan mellan olika aktörer i kommunerna är ett hinder, särskilt under språkutbildning och mellan anordnare av de olika undervisningsformerna. Arbetsförmedlingen lyser fortfarande med sin frånvaro under introduktionstiden och i vissa kommuner befattar sig inte arbetsförmedlingen med nyanlända som inte har klarat av sfi-studierna.
- Nedskärningar/omorganisationer. Nedskärningar i olika kommuner har bl.a. lett till att studievägledartjänsterna inom Komvux har dragits in. Det gör att övergången från sfi till olika utbildningar blir svårare för nyanlända. Även omorganisationen i kommunen kan bli ett hinder, särskilt när beslutsrätten i en omorganisation flyttas till tjänstemän som inte besitter kompetens om vilka åtgärder som behövs.
- Branschorganisationerna finns heller inte med under introduktionsperioden. Själva introduktionen saknar kunskap om olika branscher. Sådan kunskap skulle kunna främja yrkesutbildades möjligheter till arbete eller vidareutbildning.

Strukturella hinder hos AMV – Arbetsförmedlingens arbete

- Upphandling. Arbetsförmedlingarna anpassar sitt arbete främst till relativt kortsiktiga mål på arbetsmarknaden och inte till sökandens behov.

- Reglerna om offentlig upphandling är många gånger ett hinder i sig. Upphandlingen av utbildningar tar lång tid och arbetsgivarna har inte tid att vänta.
- AMS regelverk och rutiner är ett systemhinder. Personer som har kompetens och kunskap tillfrågas inte vid upphandling av olika utbildningar. I många fall avgör pris, snarare än kvalitet, vilka utbildningar som upphandlas.
- Upphandling av olika kurser sker hos länsarbetsnämnden (LAN) och är inte anpassad till de lokala arbetsförmedlingarnas behov. Det saknas flexibilitet. Handlar det om en utbildning som inte LAN har upphandlat är det mycket svårt att få finansiering, t.o.m. när företaget uttrycker önskemål om detta för eventuell anställning.
- Arbetsförmedlingarna upphandlar inte utbildningar som inte efterfrågas t.ex. inom yrken som inte är bristyrken. Det kan drabba invandrare med högskoleutbildning i dessa yrken som behöver kompletteras i Sverige.
- Arbetsförmedlingarna anvisar arbetssökande till olika utbildningar. Då utbildningar för bussförare, vård etc. köps upp i stora antal är det ofta till dessa utbildningar arbetsförmedlingarna anvisar sina sökande. Det är svårt för förmedlarna att känna till andra möjligheter, till exempelvis kompletterande akademisk utbildning som kan leda till arbete.
- Avsaknad av öronmärkta pengar. Det faktum att det inte finns öronmärkta pengar för åtgärder riktade till personer med utländsk bakgrund (utöver bristyrken) försvårar finansiering av dessa åtgärder.
- Regeringens mål. Regeringens mål med 70 % till jobb tre månader efter avslutad åtgärd är ett hinder. Många AF-kontor vågar inte satsa på ”osäkra kort”, d.v.s. de som bedöms ha svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden.
- Höga krav. Kraven för att komma in på arbetsmarknadsutbildning är för höga för den som enbart har läst SFI. Ofta krävs gymnasiekompetens i svenska och engelska.
- Handläggares bristande kompetens. Att lägga ner alla avdelningar som jobbar specifikt med invandrade arbetssökande ställer krav på att utbilda all personal och öka deras kunskaper om utländska utbildningar, vilket inte tillgodosätts. Allt för ofta utgår handläggaren från att invandrare inte har någon utbildning.
- Negativ framställning. Många invandrare har gått igenom flera arbetsmarknadsåtgärder utan att detta lett till arbete, vilket gett en negativ självbild. I mötet med myndigheter har man vant sig vid att ta upp problem och svårigheter för att få bistånd, vilket inte fungerar i mötet med en arbetsgivare. Invandrade akademiker får inte någon träning i det positiva samtalet och hur man kan marknadsföra sin kompetens i positiva termer.
- Icke bristyrken. Personer som har ett yrke som inte betraktas som bristyrke befinner sig i en gråzon. Vilka möjligheter har en person som har akademisk

examen i arabisk litteratur? Hur ska man bygga vidare på en sådan utbildning? Många ingenjörer har en mycket smal utbildning som inte passar på den svenska arbetsmarknaden.

- Brist på mötesplatser. Det saknas mötesfora mellan personer med utländsk bakgrund och arbetsgivare. En personlig kontakt med en arbetsgivare kan öka den arbetssökandes möjligheter till en anställning.

Strukturella hinder hos arbetsgivare

- Arbetsgivares attityder och bristande kunskaper. Det finns starka krav på en svensk examen från arbetsgivare. De har svårare att godta en utländsk examen från vissa länder. Arbetet med attitydpåverkan i detta avseende är mycket viktigt, särskilt bland personalhandläggare.
- Arbetsgivarna ser ofta bara hinder med det som är annorlunda och väljer därför sina likar. Det handlar om rädsla och bekvämlighet från arbetsgivarnas sida.
- Krav på svenska yrkeserfarenheter. Arbetsgivare vill ha folk som har arbetserfarenheter från Sverige. De tar nästan aldrig hänsyn till arbetserfarenheter från utlandet. Utan möjligheter till arbete eller praktik saknar personer med utländsk utbildning arbetserfarenhet i Sverige. Det är en ond cirkel.

Strukturella hinder inom högskoleutbildningen

- Antagningssystem. Universitet och högskolor är mycket hårda när det gäller den grundläggande behörigheten till högskoleutbildning, dvs. viss nivå på kunskaperna i svenska och engelska. Många utbildningar sker t.ex. på engelska och andra enbart på svenska. Högskoleutbildade kan många gånger känna sig kränkta av sådana krav. Antagningssystemet borde bli mer flexibelt och ta hänsyn till vad människor har med sig för betyg. Högskoleutbildning från hemlandet borde betraktas som grundläggande behörighet.
- Information saknas. Akademiker med utländsk bakgrund saknar information om det svenska utbildningssystemet och skillnaderna mellan utbildningssystem i sina hemländer och det svenska systemet.
- Brist på kompletterande högskoleutbildningar. Det råder en stor brist på kompletterande utbildningar i andra yrken än bristyrken. Det finns t.ex. knappt några kompletterande utbildningar för tekniker. Högskolorna gör ingenting om de inte får i uppdrag att anordna en kompletteringsutbildning. Högskolorna står sällan själva för sådana kostnader.
- Studentkårens medlemskrav. Att inte få bli medlem i studentkåren kan ibland vara ett hinder för möjligheter till vidarestudier vid lärosäten. Ett exempel är att kompletterande högskoleutbildningar ofta sker i form av uppdrag till högskolan och genomförs där. Dessa studenter får inte vara med i

studentkåren, vilket är obligatoriskt för andra studenter. Det är den hårda konkurrensen om utbildningsplatserna som ligger bakom detta.

- Värdering av utländska examina. Socialstyrelsens regelverk när det gäller värdering av utländska vårdutbildningar bör ses över. Socialstyrelsen borde bli bättre på att få ut information om varför vissa utländska utbildningar inte kan jämföras med svenska utbildningar. Sjuksköterskeutbildningarna från Östeuropa värderas t.ex. inte lika högt som de svenska utbildningarna.
- Arbetsgivare tar inte hänsyn till HSV:s utlåtande vid ansökningar om anställning. Högskoleutbildade måste få pröva och bevisa vad de kan.
- Högskoleverket godkänner inte värderingar gjorda i andra länder. En somalisk utbildning som är värderad i Italien godtas inte av HSV.
- Validering av reell kompetens vid högskolorna/universiteten. Högskolorna och universiteten har uppdrag om validering av reell kompetens vid antagning till de olika utbildningarna, men det saknas ett enhetligt system för detta. Det kommer att ta årtal att etablera ett sådant system.
- Det saknas också metoder som garanterar studenternas rättssäkerhet när det gäller validering. Validering görs först efter antagning till högskolan. Bedömningen av utländska utbildningar varierar väldigt mellan olika universitet och högskolor.
- Svårighet att få arbetspraktik för examensarbete. Studenter med utländsk bakgrund på högskolenivå har svårt att hitta arbetsplatser för att utföra examensarbete. Många får göra sitt examensarbete på själva institutionen. Man upplever från institutionernas sida att arbetsgivare har svårt att acceptera en praktikant med utländsk bakgrund.

Strukturella hinder i samhället i övrigt

- Snäv syn på kompetensens samhällsnytta. I Sverige råder en snäv syn på samhällsnytta när det gäller att verkligen ta tillvara utländsk kompetens. Ser man tydlig nytta kan man hitta vägar för att ta vara på kompetensen. Är inte nyttan tydlig så tar man heller inte vara på kompetensen. En del högskoleutbildade förlorar många år på att gå från åtgärd till åtgärd utan att det leder någonstans. En del klarar inte denna rundgång och går under.
- Massmedias och politikernas bild. Massmedia och vissa politiker visar återkommande en problemfokuserad och negativ bild av invandrare och de problem som förknippas med dem. Detta skapar mentala barriärer för många och bekräftar bilden av invandrare som problem.

3. Kartläggning av upplevd diskriminering

Den faktiska och upplevda diskriminering som förekommer under rekryteringens olika faser och på arbetsplatserna är ett hinder som omöjliggör att högskoleutbildade med utländsk härkomst kan konkurrera om jobb och karriärväg

på likvärdiga villkor. Därför ville Integrationsverket i samverkan med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) synliggöra de skäl som enskilda individer ser som hinder för att få eller behålla ett arbete.

Integrationsverket har låtit granska DO-anmälningar gjorda av högskoleutbildade personer med utländsk härkomst, inkomna och avslutade under år 2001. Verket har även låtit systematisera de skäl som anmälarna anger ligga bakom deras DO-anmälan. På så sätt ligger individens subjektiva upplevelse av att ha blivit utsatt för etnisk diskriminering i arbetslivet till grund för denna kartläggning som följer här i sammanfattning. Hela rapporten bifogas i bilaga 2.

Under 2001 inkom och avslutades totalt 174 anmälningar till DO. 72 anmälningar av dem gjordes av högskoleutbildade med utländsk bakgrund, vilket motsvarar 41 procent. Majoriteten av anmälningarna som ingår i sammanställningen är gjorda av arbetssökande. Motsvarande siffror i det totala antalet arbetslivsärenden under år 2001 visar att 47 % är gjorda av arbetssökande.

Bland de högskoleutbildade anmälarna som ingår i sammanställningen är 57 % fackligt anslutna. Andelen fackligt anslutna bland det totala antalet arbetslivsärenden uppgår till 70 %. Siffran har varit oförändrad under år 1999, 2000 och 2001. En fjärdedel av anmälningarna i sammanställningen avser privata arbetsgivare. Av det totala antalet arbetslivsärenden under år 2001 är 49 % av anmälningarna riktade mot privata arbetsgivare.

Totalt avslutade DO 262 stycken arbetslivsärenden under år 2001. Av dessa avslutades 32 ärenden med förlikning och 17 stycken med situation löst.

Under år 2001 tog DO emot och avslutade 72 stycken anmälningar gjorda av högskoleutbildade personer. Av dessa avslutades 5 ärenden med förlikning och 2 stycken med att situationen löstes. Nedlagda ärenden uppgick till 65 stycken vilket motsvarar cirka 90 %. Som skäl till att anmälningarna lades ner anges bl.a. att diskriminering inte gått att bevisa.

Angivna skäl till anmälan

Från arbetssökande med utländsk bakgrund:

Mer än hälften av de arbetssökande som gjort en anmälan till DO känner sig systematiskt exkluderade och diskriminerade på arbetsmarknaden. De hävdar att de konsekvent blir uteslutna från och diskriminerade på den svenska arbetsmarknaden på grund av sin etnicitet. Anmälningarna genomsyras av ord som uttrycker alltifrån hopplöshet och uppgivenhet till frustration och ilska över att inte få tillgång till den svenska arbetsmarknaden. De arbetssökande anser att en negativ attityd gentemot invandrare genomsyrar arbetsmarknaden och att det finns ett kritiskt förhållningssätt till mångfald bland svenska arbetsgivare. Detta nämns främst i anmälningar som avser kommunala och statliga arbetsgivare. Några anmälare menar att svenska arbetsgivare genomgående diskriminerar invandrare på arbetsmarknaden utan någon påföljd. Kritik riktas mot regeringen och man förundras i anmälningarna över att det inte existerar några effektiva åtgärder som leder till att invandrare får kvalificerade arbeten.

Bland anmälningarna ges följande skäl:

- Arbetsgivare sorterar på ett tidigt stadium bort ansökningar från personer med utländska namn.
- Undermålig bedömning av utländska utbildningar och meriter. Bedömningen görs ofta utifrån om kurserna är genomförda i Sverige eller inte, inte på deras innehåll. Arbetsgivarna bemödar sig inte att ta reda på fakta, vilket bidrar till att utländska utbildningar och examina underställs de svenska.
- Diskutabelt rekryteringsarbete med en bristfällig urvalsprocess. I en del fall anklagas arbetsgivare för att försvåra insyn i rekryteringsarbetet och undanhålla information eller efterkonstruera rekryteringsprocessen. I andra fall menar anmälarna att arbetsgivarnas motivation till urval saknar logik och sakliga grunder. Arbetsgivaren, menar en anmälare, kan inte uppvisa några tydliga kriterier för tillsättande av tjänst och att redovisningen av de sökandes meriter är så pass knapphändig att det är svårt att göra en jämförelse mellan dem. Arbetsgivaren undviker att svara på förfrågningar och missleder diskussionen.
- Mångfaldspolicy existerar endast på papper. I några anmälningar uppges arbetsgivarens brott mot integrationsprogram och mångfaldspolicy ligga till grund för anmälan om etnisk diskriminering. Arbetsgivaren utger sig för att främja mångfald i till exempel platsannonserna men anses sedan av anmälarna gå stick i stäv med detta då de inte anställer personer med utländsk härkomst. Kritiken riktas såväl mot privata som offentliga arbetsgivare.
- Språket anges som en sekundär men bidragande orsak till DO-anmälan. Kommentarer från arbetsgivare om den sökandes språkkunskaper ligger i kombination med andra orsaker bakom ett antal anmälningar. I en anmälan anges brytning var orsaken varför personen i fråga fick inte jobbet.
- Arbetssökandes avsaknad av svenska arbetslivserfarenheter. Deras tidigare yrkeserfarenheter tas inte i beaktande. De får inte arbete på grund av att de saknar svensk arbetslivserfarenhet och de kan inte få någon erfarenhet utan arbete. Det blir en ond cirkel som är svår för de arbetssökande att bryta.
- Arbetssökande betraktas som överkvalificerade för tjänsten.
- Referenser. Arbetsgivares krav på referenser när de inte har sådana och dessutom ibland fördomsfulla referenser. Det handlar ibland om subjektiva referenser baserat på värderingar och fördomar om invandrare från tidigare arbetsplatser.
- Dubbel diskriminering på grund av etnicitet och handikapp eller kön.

Från anställda med utländsk bakgrund:

I hälften av anmälningarna gjorda av arbetstagare anges att någon form av trakasserier har föranlett anmälan. Arbetstagarna anser att de på arbetsplatsen utsatts för hot, provokationer, kränkande situationer eller förolämpande uttalande relaterat till deras utländska ursprung.

- Provokationer. Att bli utsatt för omotiverade frågor om sin etnicitet och religionstillhörighet på arbetsplatsen upplevs som kränkande.
- Exkludering. Upplevelse av utestängdhet från gemenskapen på arbetsplatsen och isolering hänvisas till etnicitet. Ibland kan det yttra sig i undanhållande och utelämnande av information.

- Diskriminerande arbetsledning. Bemötande som återspeglas av misstänksamhet och skepsis och i vissa fall xenofobi på arbetsplatsen. Känslan av att vara olik och att inte platsa in på arbetsplatsen är sammanlänkat med exkludering och trakasserier. Särbehandling kan dock visa sig i olika villkor i anställning, lön eller arbetsuppgifter. Detta kan ha olika uttryck och vara helt osynligt för andra. Modersmållärare upplever det ofta som om de vore en andra klassens lärare vars arbete arbetsledningen inte anser vara lika viktigt som övriga ämneslärares.
- Skillnader i anställningsvillkor. Vikariat eller provanställningar som inte förlängs då kontraktet löper ut hänvisas till etnisk härkomst. Det går att uttyda besvikelse och aggression i anmälningarna över att arbetsgivarna tycks ha möjlighet att utnyttja och utesluta personer med annan etnisk härkomst för att de medför problem eller inte anses passa in på arbetsplatsen.
- Lönevillkor. Skillnader i lön uppges också utgöra en anledning till anmälan.
- Språksvårigheter och brytning förekommer i ett fåtal ärende som ett bidragande skäl till anmälan. I samtliga ärende framställs dock språkförbistringar som sekundärt och anges i samband med tidigare nämnda orsaker som förtal, exkludering och anställningsvillkor. Brister i svenska språket har bland annat kommenterats i samband med diskussioner mellan arbetstägaren och arbetsgivaren om fortsatt anställning.

Integrationsverket överväger att fördjupa studien genom en jämförelse mellan materialet och samtliga anmälningar under samma år för att se vilka specifika skillnader som finns beträffande högskoleutbildade när det gäller skälen de anger, utfallet, anslutning till facket och fördelningen mellan den statlig, kommunal och privat sektor.

4. Forskning

Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Svårigheterna på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund förklaras ofta med två faktorer:

- Större krav på nationellt specifika kunskaper, t.ex. språk, nätverk, kunskaper om det svenska samhället, social kompetens osv.
- Diskriminering: direkt eller indirekt, avsiktlig eller oavsiktlig.

Rapporten *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige – En kunskapsöversikt* skriven av Paulina del los Reyes och Mats Wingborg på uppdrag av Integrationsverket redovisar den forskning under det sista decenniet som tar upp eller indikerar etnisk diskriminering inom skolan, massmedia, rättsväsendet och arbetsmarknaden. Författarnas slutsatser kan sammanfattas enligt följande:

Forskningsläget när det gäller diskriminering har stora kunskapsluckor. Trots detta visar forskningen entydiga indikationer om att diskriminering förekommer i Sverige. Vilka grupper som diskriminerande handlingar riktas till och i vilka situationer diskriminering är vanligast är också kända.

Författarna menar att första steget för att motverka diskriminering är att erkänna dess existens.

Forskning om diskriminering har varit lågt prioriterat och under många år behandlats som en restpost. Forskning om diskriminering har traditionellt ansetts vara metodologiskt svår inte minst på grund av dess etiska implikationer och svåra gränsdragningar. Det är många gånger svårt att bedöma om en individ blir utsatt för diskriminering på grund av etnisk bakgrund eller om han/hon blir utsorterad på andra grunder under rekryteringsprocessen.

Befintlig forskning visar att:

- personer med utländsk bakgrund är utsatta för en systematisk särbehandling. Det handlar inte bara om diskriminerade individer eller diskriminerande individer i enstaka fall.
- en strukturell ordning som ger vissa individer och grupper företräde framför andra.
- Arbete, inkomst, bransch och inträde bestäms utifrån ursprung och inte kompetens.
- Konsekvenserna av diskriminering är att klyftorna mellan olika grupper förstärks och att utländsk kompetens inte tas tillvara.
- Svårast drabbade av diskriminering är för grupper med utomeuropeisk bakgrund.
- Etnisk diskriminering följer invandrargrupper över generationerna: Barnen till flyktingar från tredje världen – har haft det svårast under 1980- och 1990-talen både i skolan och på arbetsmarknaden.

Den senaste rapporten från SNS – *Välfärdspolitiska råd* – bekräftar att en person som fötts i Sverige och hade två utomeuropeiska föräldrar löpte 1998 fyra gånger så stor risk att vara arbetslös som den som hade föräldrar födda i Sverige.

Integrationsverket har anordnat en workshop om insatser mot rasism och etnisk diskriminering utifrån ett köns- och klassperspektiv. Dokumentationen från workshopen heter: *Diskriminering i fokus - en konferens för kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte för lokala antidiskrimineringsbyråer*.

Inbjudna forskare var Wuokko Knocke, Sussanne Johansson, Diana Mulinari, Irene Molina, Paulina de los Reyes, Nora Räthzel, Helena Thomsson och Aleksandra Ålund. Vi redovisar endast några delar ur workshopen.

Wuokko Knocke talade om det problematiska med de kulturella förklaringsmodellerna till segregation och utanförskap. Sociala problem och rättvisor som drabbar den invandrade föräldragenerationen har alltför länge förklarats med hänvisning till deras kultur. Kulturella faktorer har överbetonats på bekostnad av sociala, strukturella könmässiga och klassmässiga faktorer. 'Invandrare' har framstått som könlösa och klasslösa, vilket lett till att grunden för reella åtskillnader och problem har kommit i skymundan.

Enligt Wuokko Knocke är det avgörande att förstå att det handlar om perspektiv och angreppssätt och *hur* och *av vem* frågeställningar formuleras för att komma åt

den här problematiken. Den kulturella rasismen har hämtat sin näring ur en ensidig betoning av det som uppfattas som avvikande hos de Andra i kontrast med den svenska normaliteten, den föreställda svenska gemenskapen.

Diana Mulinari menar också att det är viktigt att förstå att när kvinnor stannar i det privata (i "privatpatriarkatet") kan det vara en strategi för att skydda sig från rasism. Det är ett sätt att slippa möta rasismen i arbetslivet och i skolan. Det är inte bara rasifierade mäns strategi för att förtrycka kvinnor. Invandrade kvinnor är också aktörer i den processen, inte enbart "offer" för männens kontroll.

Paulina de los Reyes vill lyfta fram en kritik av den feministiska forskningen i Sverige och av den svenska jämställdhetsdiskursen, som hon menar är blinda för etnicitet och även för klass. Även hon förespråkar en förståelse baserad på att klass-, köns- och etniska hierarkier samspelar. Hennes fokus är maktens *olika* uttryck, dess *olika* ansikten.

– Det behövs, menar Los Reyes, olika strategier utifrån de strukturella klyftor som finns, de som handlar om olika tillgång till makt, resurser och kanaler till offentligheten. Det handlar om en differentiering av maktrelationen. Blindheten för detta har haft väldigt allvarliga följder för hur vi definierar jämställdhet. Att förändra ojämlika maktförhållanden kan inte göras ovanifrån. Förändringen måste bygga på människors delaktighet, erfarenheter och behov.

EKONOMISK REDOVISNING för 2002

Hinder och möjligheter

Förstudie om kvinnliga akademiker, Utbildningsbolaget AB, Malmö	90.000:-
Afrovision	100.000:-
Integrationsprojekt, Stiftelse skog och trä	100.000:-
Utvärdering av Pluskompetens, Contici Competence Provider	240.000:-
Idéforum, Region Mångfald	290.000:-
NEW, Östsveriges handelskammare	300.000:-
Från yttre till inre integration, Recomate AB	310.000:-
Kartläggning av anmälningar till DO; Elin Good	60.000:-
UNAR-Utvärdering, Högskolan Dalarna – Akademiker – Norrköpings kommun, näringslivskontoret	100.000:- 35.000:
Fördjupad utvärdering av Cameleonten	50.000:-
Personlig coaching, Veine Davidsson AB	150.000:-
Erfarenhetsutbytteseminarium med projekten	58.289:-
Översättning av informationsmaterial till akademiker	72.787:-
Sammanlagt	1.956.076:-

Särskilda informationssatsningar

DVD i mångfald, Vardagsdramatik AB	200.000:-
Rekryteringsbazaren, Länsstyrelsen i Stockholms län	30.000:-.
Monter i KompetensMässan	24.300:-
Seminarier Näringslivskontoret i Malmö stad,	20.000:-
Tankeboken, Equal Partners Handelsbolag	100.000:-
Mångfald inom den sociala ekonomin – Kooperativ konsult	50.000:-
Respect Europé	150.000:-
En bok, Svenskt Näringsliv – regionkontoret i Stockholm	200.000:-
En video, Rådet för mångfald i arbetslivet	300.000:-
En handbok om ledarskap, Mercuri Urval	100.000:-
Annonser o.dyl.	320.925:-
Målgruppsanalys, Temo	284.000:-
Omtryckning av Mångfald som verksamhetsstrategi	85.741:-
Aktiva åtgärder, Anki Grundhäll Wood	70.000:-
Sammanlagt	1.934.966:-

Kommunerna

Utvärdering Linköpings kommun	150.000:-
Seminarier Uppsala kommun,	25.000:-
Mångfaldsprojekt, Landskrona kommun	200.000:-
Påbörjat mångfaldsarbete, Länsstyrelsen i Västernorrland	16.500:-
Metodhandbok, Sverige 2000-institutet	300.000:-
Mångfald i kommunerna, Mångkulturellt centrum	300.000:-
Tryckkostnader för rapport om mångfaldsarbetet i Linköping	37.000:-
Sammanlagt	1.028.500:-
Totalt:	4.919.542:-
Övriga kostnader	80.458:-

Totalt **5.000.000:-**

Högutbildad men diskvalificerad ?

En förstudie kring strukturella hinder i företag vid anställning av utlandsfödda.
Studien är finansierad av Integrationsverket och svenska ESF-rådet i Skåne län

Jeanette Lebedies Nord
Anne-Lie Bertilsson
Utbildningsbolaget AB

Sammanfattning

Vi har gjort en förstudie med tonvikt på strukturella hinder i företag som hindrar anställning av utlandsfödda. Vi har intervjuat 45 skånska företag, 10 utlandsfödda kvinnor och 4 föreningar. Intervjuerna med företagen genomfördes per telefon med VD, personalchef eller rekryteringsansvarig. Intervjuerna med kvinnorna och föreningarna genomfördes genom personliga samtal. Samtliga svar har avidentifierats.

De flesta företag ansåg sig ha identifierat de förändringarna i befolkningsstrukturen som gör att 1/4 av befolkningen kommer att ha utländsk bakgrund. Hälften av företagen kunde se befolkningsituationen som en marknadside och vissa företag hade även omsatt denna marknadside i praktiken.

Merparten av de företag vi intervjuade hade inte identifierat några strukturella hinder för att anställa utlandsfödda. Ett fåtal företag hade identifierat hinder såsom kulturkrockar, fördomar, säkerhetsaspekter och validering av utbildning.

Mer än hälften av företagen såg fördelar med heterogena grupper på arbetsplatsen och tänkte på dessa fördelar när de rekryterade personal. Av de tillfrågade företagen kunde en stor del av dem se fördelar med att ha utlandsfödda anställda. Vid rekrytering var språket en viktig faktor.

Det fanns en tydlig diskrepans mellan kvinnornas och företagens upplevda strukturella hinder. Kvinnorna hade upplevt fler och i större utsträckning. De pekade på hinder såsom fördomar, jantelag, rädsla och okunskap. Samtliga av de tillfrågade kvinnorna kunde se sin kulturella kompetens som en tillgång för företagen men hälften angav att man inte alltid förde fram detta vid en anställningsintervju eftersom det hos företagen finns fördomar mot det som är främmande.

Det finns en diskrepans i svaren mellan företagen och kvinnorna som visar på komplexiteten i frågan kring strukturella hinder och mångfald i arbetslivet.

Därför är det positivt att hälften av de intervjuade företagen, samtliga kvinnor och merparten av föreningarna var positiva till att arbeta vidare med mångfaldsfrågan i en integrationsutbildning. Ett sådant projekt bör tonvikten i projektet bör ligga på att uppmärksamma företagen på vinster med mångfald ur ett ekonomiskt och företagsutvecklande perspektiv och att hjälpa kvinnorna på en individuell nivå att hitta nya karriärmöjligheter. Mentor och nätverk kan byggas i samarbete med olika föreningar. Målsättningen bör vara att skapa mötesplatser som kan leva vidare efter projektets slut.

Vi vill tacka våra kontaktpersoner och samarbetspartners på Integrationsverket och ESF , Adelé Ennab och Annika Caesar för ett gott och utvecklande samarbete. Vi vill även tacka deltagarna i vår referensgrupp vars synpunkter varit utvecklande för förstudien. Vi vill tacka psykolog Amparo Ortega Rayo för det stora arbete hon lagt ned på förstudien. Till sist vill vi tacka de företag och de kvinnor och föreningar som tålmodigt ställde upp och svarade på våra frågor.

Jeanette Lebedies Nord
Projektledare

Anne-Lie Bertilsson
Projektledare

Tack till

AB Helsingborgshem
AB Hässleholmsbyggen
Apoteket AB Skåne
Avensia AB Lund
Beijer Byggmaterial AB Helsingborg
Bellevueskolan AB
Boxon AB
Dr Pers Food AB
Extruding Pac i Glimåkra AB
Falck Security AB
HSB Landskrona
Incordia AB
IXX IT-Partner AB
KPMG Bohlins Kristianstad
Kristianstads sparbank
Lernia AB Kristianstad
Linds Flexo Grafiska AB
Länsförsäkringar Göinge
Malmö Aviation
Nordens Tubes AB
Norra Skånes Tidning
PREAB Datasystem
Protite AB
Pågens AB
Sembo Semesterbostäder
SIMAB AB Malmö
Simrishamns Bostäder AB
Skattemyndigheten i Skåne
SKF Multitec AB Norden
Skurups folkhögskola
Skånetrafiken
Stadium Sverige AB Malmö
Svensk Bilprovning Malmö
Sysav
Transwaggon AB
UVS Trafikutbildning AB
Åhus Glass AB

Innehållsförteckning

Sammanfattning

1.	Inledning	1
2.	Syfte	1
3.	Tillvägagångssätt	2
3:1	Urval	2
3:2	Frågeställning	3
3:3	Referensgrupp	4
4.	Resultat	4
4:1	Företag	4
4:2	Utlandsfödda kvinnliga akademiker	7
4:3	Föreningar och kvinnliga nätverk	9
5.	Arbetsmarknadsläget i regionen	11
6	Kartläggning av Integrationsprojekt i Skåne	12
7.	Diskussion	12

1. Inledning

Utvecklingen på arbetsmarknaden är positiv för invandrade invånare. Sysselsättningsgraden har ökat och det är en ökning som sker snabbare än för personer födda i Sverige men det är en ökning som sker från en ursprunglig låg nivå. Allt fler utrikes födda har fått arbete de senaste åren och den främsta ökningen ses för grupper från Bosnien samt afrikanska och arabiska länder. Ökningen sker framförallt inom näringsgrenar som tillverkning, vård och omsorg samt personliga och kulturella tjänster. Detta är områden som redan idag karakteriseras av mångfald men som också kännetecknas av låg medelinkomst. De utrikes födda har dessutom lägre medelinkomst i respektive näringsgren. Trots att allt fler invandrare får arbete är skillnaden mellan sysselsättningsgraden för utlandsfödda och personer födda i Sverige fortfarande stor.

Trots att en större del av dem som invandrat under de senaste tio åren har en högre utbildning än befolkningen i helhet så har de med utländsk bakgrund svårt att få arbete som motsvarar deras utbildningsbakgrund. I september 2002 fanns det 15337 utomnordiska medborgare i AMS:s register som var anmälda som arbetssökande och av dessa återfanns 2394 personer i Skåne. Fördelningen mellan olika yrken visade att den största gruppen arbetslösa hade sin utbildning inom teknik och tillverkning. Den näst största gruppen arbetslösa akademiker fanns inom inriktningarna samhällsvetenskap, juridik, handel och administration.

Under de närmaste 15 åren så kommer Sveriges befolkning att bli allt äldre medan andelen människor i arbetsför ålder minskar. Enligt bedömare kommer andelen människor med utländsk bakgrund att öka. Ökad etnisk mångfald på arbetsplatserna kommer att vara ett viktigt sätt att lösa näringslivets kompetensförsörjning. Idag ges invånare olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Detta beror troligen inte på att de saknar "Sverigespecifik" kompetens utan hinder kan finnas i form av brist på möjligheter att validera sin utbildning eller få praktisk yrkeserfarenhet. Hinder kan även förekomma inom näringslivet själv i form av strukturella hinder eller attityder och fördomar.

Det är viktigt att genomföra projekt som försöker att påverka strukturella hinder och som kan hitta sätt för företag och utlandsfödda att mötas.

I denna förstudie har vi försökt identifiera strukturella hinder inom näringslivet samt hitta vägar för hur dessa skulle kunna brytas. Vi har valt att fokusera vår förstudie på utlandsfödda kvinnliga akademiker eftersom statistik visar att just denna grupp har svårast att göra inbrytningar på arbetsmarknaden.

2. Syfte

Syftet med förstudien är att genom intervjuer med skånska företag, utlandsfödda kvinnliga akademiker samt föreningar och kvinnliga nätverk försöka identifiera strukturella hinder inom näringslivet och vars resultat kan ligga till grund för ett integrationsprojekt med fokus på att påverka dessa hinder.

3. Tillvägagångssätt

Studien genomfördes genom personliga intervjuer med VD / personalchef/ rekryteringsansvarig på 45 skånska företag. För att få en så bred bild av området som möjligt genomfördes även intervjuer med 10 utlandsfödda akademiska kvinnor samt 4 föreningar och kvinnliga nätverk. Samtliga personer som intervjuades gavs noggrann information om studiens syfte samt på vems uppdrag den genomfördes. De informerades även om att intervjuerna skulle komma att avidentifieras vid sammanställningen.

3: 1 Urval

Företag

Vi valde att fokusera på små och medelstora företag i Skåne. Anledningen till detta var att större företagen ofta har en mångfaldsplan eller integrationspolicy och vi var intresserade av att höra de små och medelstora företagens synpunkter. Vi valde även att fokusera på företag som genomför eller har genomfört analys eller kompetensutveckling inom ramen för växtkraft mål 3 via ESF i Skåne län. Anledningen till detta var att dessa företag redan analyserat och identifierat ett behov för kompetensutveckling vilket kan ge en bra grund för att sedan arbeta vidare med kompetensutveckling och rekrytering ur ett integrationsperspektiv. Vi erhöll en förteckning från ESF över ca 300 skånska företag från vilken vi sedan 40 företag. Utöver dessa intervjuade vi även 5 andra företag i regionen vars synpunkter vi bedömde som viktiga för studien.

Intervjuerna genomfördes per telefon. Anledningen till detta var företagets ofta stressade arbetssituation som inte gav utrymme för personliga möten. I ett fåtal fall önskade företagen delta i studien men hade ej möjlighet att genomföra intervjun per telefon. Till dessa företag sammanställdes frågorna i ett dokument vilket företagen erhöll och besvarade per e:post. Detta skedde i undantagsfall och inga frågor erhöll frågorna skriftligen utan att först ha fått information om förstudien vid en personlig kontakt.

Utlandsfödda kvinnliga akademiker

Det var viktigt att tillvarata de utlandsföddas egna erfarenheter och synpunkter. Vi intervjuade tio utlandsfödda kvinnor vilka var såväl anställda som arbetslösa. De kvinnor som kontaktades för intervju nådde vi genom kvinnoorganisationer, Malmö Högskola samt egna nätverk. Vi eftersträvade en geografisk spridning av kvinnornas födelseland.

Intervjuerna genomfördes i personliga samtal. En av intervjuerna genomfördes på spanska och en på engelska.

Föreningar / kvinnliga nätverk

Det var även viktigt att tillvarata synpunkter från en del av de föreningar och kvinnliga nätverk som är verksamma i regionen. De fyra föreningar och nätverk som intervjuades valdes utifrån att vi önskade få en bred spridning på föreningarnas inriktning.

Intervjuerna genomfördes i personliga samtal.

3:2 Frågeställning

Intervjuerna som genomfördes hade fokus på följande frågeställningar

Mångfald som marknadsidé

I framtiden kommer Sverige att ha en mångkulturell affärsmiljö. Inom 15 år kommer närmare en fjärdedel av vår befolkning att ha utländsk bakgrund. Detta kommer att innebära att många kunder, leverantörer och anställda kommer att ha olika nationalitet och kulturellt ursprung. Har de intervjuade företagen identifierat detta och ser det som en möjlighet för att bredda sin marknad? Har de intervjuade kvinnorna sett detta som en möjlighet att marknadsföra sin kulturella kompetens?

Mångfald och rekrytering

Heterogena grupper på arbetsplatsen ger ofta en ökad bredd på strategier och lösningar vilket i sin tur har en positiv inverkan på produktivitet och konkurrensförmåga. Påverkar detta de intervjuade företagens rekrytering? Vilka strukturer och hinder identifierar företagen själva påverkar dem vid rekrytering? Vilka insatser bedömer de skulle kunna synliggöra eller bryta dessa. För de intervjuade kvinnorna fram sin kulturella kompetens vid anställningsintervjuer? Vilka strukturer eller hinder har de upplevt i rekryteringssituationer?

En inkluderande arbetsorganisation

Hur arbetar de intervjuade företagen för att skapa en icke-diskriminerande och inkluderande arbetsorganisation. Finns det hinder i företagen för att få tillgång till mångfaldens fördelar – attityder, okunskap, förutfattade meningar. Finns det en medvetenhet i företagen om dessa hinder och vilka insatser bedömer de skulle kunna bidra till att synliggöra och bryta dessa. Vad anser de intervjuade företagen att en integrationsutbildning bör innehålla? Hur ser kvinnorna på möjligheten att konkurrera om ett arbete på lika villkor? Vilka hinder och strukturer har de själva identifierat och vilka synpunkter har de på hur dessa strukturer och hinder kan brytas? Vad anser kvinnorna att en integrationsutbildning bör innehålla?

Arbetskraftsinvandring

Vilken syn har de intervjuade företagen på arbetskraftsinvandring. Vilken kompetens har de identifierat inte finns i Sverige men finns att söka utomlands? Hur ser de intervjuade kvinnorna på arbetskraftsinvandring?

Inom förstudiens ram studeras även arbetsmarknadsläget i regionen utifrån arbetsmarknadsstatistik för Skåne samt görs ett försök att kartlägga i Skåne pågående projekt inom området integration.

3:3 Referensgrupp

Det var viktigt att studien och det planerade projektet skulle få en bred förankring. För att skapa möjligheter för kunskapsutbyte sammansattes en referensgrupp med följande deltagare:

Joakim Bogdanoff	Svenskt Näringsliv
Annika Ceasar	Svenska ESF-rådet i Skåne län
Adelè Ennab	Integrationsverket
Johnny Jeppsson	Länsarbetsnämnden
Jack Nilsson	Arbetsförmedlingen
Ulf Pauli	Länstyrelsen
Jelica Ugricic	Internationella Kvinnoföreningen
Kajsa Öbrink	Länstyrelsen

4. Resultat

4:1 Företag

Marknadsidé

De flesta företag (36) ansåg sig ha identifierat de förändringarna i befolkningsstrukturen som gör att 1/4 av befolkningen kommer att ha utländsk bakgrund. Hälften av företagen (21) kunde se befolkningssituationen som en marknadsidé och vissa företag hade även omsatt denna marknadsidé i praktiken.

” Det är ingen slump att vi har utländsk personal. Vi vill spegla samhället”

” Vi är inte där än. Våra kunder är inte där än. Intressant för oss att på sikt jobba så men nu är det inte riktigt relevant ännu. ”

” Vi har många anställda men för få är utlandsfödda. Vi skulle behöva folk från andra kulturer eftersom de ändå är 25% av befolkningen. ”

” en utländsk säljare når fler marknader”

Rekrytering

Mer än hälften av företagen (29) såg fördelar med heterogena grupper på arbetsplatsen och tänkte på dessa fördelar när de rekryterade personal. Av de tillfrågade företagen kunde 33 av 45 företag se fördelar med att ha utlandsfödda anställda. Rekrytering skedde i stor omfattning genom personliga kontakter och egna nätverk.

Internrekrytering var också vanligt. Företagen nyrekryterade även per annons i dagspress och facktidningar. Flera företag menade att man inte behöver gå ut på annons eftersom de ständigt fick intresseanmälningar för att arbeta i företaget. Företagen använde sig även i viss mån även av sin hemsida, rekryteringsföretag, högskola och arbetsförmedling.

” Vi behöver inte annonsera. Vi får så många ansökningar ändå”

” kontakter är oerhört viktigt ”

” vi rekryterar i första hand genom referenser, rykte och kontakter”

Om baskraven på adekvat utbildning för tjänsten är uppfyllda är det för de flesta företagen personens tidigare erfarenheter som är den viktigaste faktorn vid rekrytering. Personlig lämplighet och att passa in i företagets profil / team var också viktiga faktorer för de flesta. Ett fåtal företag angav betyg, referenser, arbetsprov och lön som viktigt.

” kompetens och om de personliga egenskaperna stämmer överens med varumärket”

”erfarenhet prioriteras , betyg är inte så viktigt”

” erfarenhet från arbete i små och medelstora företag är viktigt”

Språk

Samtliga företag tyckte att svenska språket är av stor vikt vid anställning. Att förstå och bli förstådd är det som de flesta nämnde som avgörande för att rekrytera personal med utländsk bakgrund. Endast ett par företag tyckte att det var viktigt med uttal. En anställning på akademikernivå innebär ofta att såväl tal som skrift ses som viktigt. Vissa företag beskrev att konsekvenserna kunde bli stora vid missförstånd eller begreppsförvirring.

” svenskan varierar beroende på var de ska jobba ”

” måste ha mycket god svenska, både muntligt och skriftligt. Och ha kännedom om svensk kultur och sedvänja. ”

” missförstånd om än små sådana kan få ödesdigra konsekvenser ”

” om personen ska arbeta i en internationell marknad är vårt krav goda kunskaper i engelska. Svenska spelar mindre roll. ”

Strukturella hinder

En övervägande majoritet kunde inte finna några strukturella hinder för att anställa utlandsfödda i företaget. Ett fåtal (5) kunde identifiera hinder i företagets struktur som gör det svårt att anställa utlandsfödda. De strukturella hinder som då nämndes var relaterade antingen till någon form av säkerhetsaspekt eller till attityder/fördomar hos anställda eller kunder. Vad gäller strukturella hinder i samband med anställning av utlandsfödda kvinnor, fanns det 40 företag som inte såg något hinder. Tvärtom menade en del att de gärna ser fler kvinnor anställda.

Ett fåtal företag (5) nämnde genus som ett hinder där två refererade till att arbetet var tungt fysiskt och tre att det var traditionellt mansdominerat. Traditionellt mansdominerat är här egentligen inte ett hinder i företaget utan tecken på samhällsvärderingar och traditioner inom olika branscher. Genus var relaterat till gruppen kvinnor som helhet och inte specifikt gruppen utlandsfödda.

” nu har vi bara två tjejer, ett hinder kan vara att man måste orka arbetet rent fysiskt.”

” det finns inga hinder men det uppstår kulturkrockar , ja ”

Hälften av företagen (24) ansåg att en integrationsutbildning kunde vara en fördel för att synliggöra och bryta hinder. Företagen betonade att utbildningen då skulle vara individuellt inriktad mot företagets behov. Kulturkrockar och förståelse för olika kulturer var ett innehåll man i så fall önskade.

” ja, egentligen att belysa kulturella aspekter som kan vara problem för dem som jobbar här med utländsk bakgrund och för oss själva. Titta på kulturkrockarna. ”

” att få kraft och tålamod att förstå och hitta lösningar på kulturella skillnader ”

” i så fall kulturell förståelse men det skall vara specifikt för det enskilda företaget ”

” nej, jag ser inget behov här. Vi har inget motstånd till mångfald”

Inkluderande organisation

En stor del av de intervjuade företagen (30) arbetade mer eller mindre medvetet med att skapa en inkluderande organisation. Med inkluderande organisation avsåg de olika aspekter av mångfald såsom kön, ålder och etnisk bakgrund.

” Vi har börjat göra mycket åt dessa frågeställningar men har mycket kvar att göra för att nå målet ”

” nej, inget medvetet och uttalat arbete ”

Arbetskraftinvandring

På frågan om vilken syn företaget hade på arbetskraftsinvandring svarade en stor del av företagen (34) att man inte hade en uttalad policy i frågan och övervägande delen av företagen (42) angav att man inte hade något behov av direktrekrytering utomlands. Som skäl till att behovet inte förelåg angav de flesta att det med den rådande arbetslösheten inte fanns skäl att söka sig utomlands.

” vi har ingen uttalad syn, det har inte varit uppe till diskussion i företaget”

” nej vi bör ta hand om dem som finns här”

” vi ser inget behov idag men kanske i framtiden”

4:2 Utlandsfödda kvinnliga akademiker

Marknadsidé

Samtliga kvinnor kunde se sin utländska bakgrund och kulturella kompetens som en fördel för ett företags verksamhet. Fördelar man kunde se var språkkunskaper, berikande genom att tillföra en annan erfarenhet, kunskap om andra kulturer samt att man tillförde företaget ett bredare kontaktnät.

” det blir ett utbyte av idéer mellan mig och företaget – en befruktning ”

” när man skall göra affärer måste man veta hur man skall förhålla sig till varandra, hur man närmar sig en annan kultur”

” med en annan bakgrund så har man ju sett att saker och ting kanske kan göras annorlunda”

Rekrytering

Samtliga tio kvinnor trodde att blandade grupper på arbetsplatsen på något sätt har en positiv inverkan på produktivitet och konkurrensförmåga.

” Blandade grupper är ingen framgångsfaktor i sig. Det måste vara rätt mix och inte bara en mix. ”

” olika vinklar, olika synsätt – det finns ett mål men många vägar dit ”

Även om kvinnorna kunde se fördelar med sin bakgrund så menade en del av dem (5) att det kunde finnas en risk med att föra fram det som ett argument vid en anställningsintervju, bl. a pga. företagens negativa attityder/fördomar gentemot det främmande.

” jag försöker dölja min invandrarbakgrund, jag pekar på min lyckade integration istället”

” Bara om det är relevant för arbetsuppgiften, internationell marknad. Kan ses som negativt”

” ja, alltid man måste ju presentera sig själv på ett positivt sätt. Visa hur ens kunskaper kan tillämpas. ”

Språk

Att svenska språket är en mycket viktig faktor när man söker arbete var alla tio överens om. Att göra sig förstådd och kunna förstå var viktiga faktorer men även brytningen spelade roll. En kvinna menade att förståelse för svensk kultur och kunna den "sociala koden" var egenskaper lika viktiga som språket.

"Språket är nyckeln till förtroende och acceptans. Att förstå och göra sig förstådd är viktigare än brytning"

"ju mer man bryter desto mindre tror de att man förstår"

Strukturella hinder

Det råder en diskrepans mellan företagens och kvinnornas upplevda strukturella hinder. Kvinnorna hade upplevt fler och i större utsträckning. I stort sett samtliga kvinnor (9) menade att det finns hinder i företagens struktur som gör det svårt att anställa utlandsfödda kvinnor. De hinder som främst nämns är fördomar, jantelag, rädsla och okunskap. Annat som nämndes var att företagen fastnat i sitt tänkande, företagen var inte öppna mot andra kulturer och att företagen har för stor tilltro till svenska skol- och utbildningsmeriter.

Hälften av kvinnorna (5) ansåg att det är svårare att få arbete på grund av att de är kvinnor men två av dessa menade att det beror på vilket jobb det rör sig om.

"många svenska företag vet inte vad utländska utbildningar är värda, de tror svenskt är bättre"

"man har fastnat i sitt tänkande, man har blivit påverkad sedan barndomen, uppfostran samt historiskt och socialt. Man har fastnat i ett negativt fördomsfullt tänkande"

Ett flertal av kvinnorna ansåg att utbildning och information var en viktig faktor för att bryta de strukturella hindren. Utbildning av personalavdelningar och ledningsgrupper sågs som viktigt men praktik var också betydelsefullt för att få en chans att komma in i företagen och visa vad man kan. En kvinna föreslog kvotering. En kvinna menade att initiativet måste komma från näringslivet.

"människor måste bli undervisade, utbildade, de måste bli globala"

"tror att det krävs ett generationsskifte på PA-sidan. För att häva det måste man jobba hårt med PA-folket."

"det krävs debatt i ledningen"

Merparten av kvinnorna (8) var positivt inställda till att själv delta i en integrationsutbildning. Ett flertal menade att upplägget på en sådan utbildning bör vara individuellt och att det är en utbildning med företag och de deltagande i samspel. I innehållet önskade ett flertal personlig utveckling, självkännedom, få insikt i sina resurser och mål samt tekniker för kommunikation och retorik.

Flera nämnde också att det var betydelsefullt att utbildningen innehöll orientering i hur företag och samhälle är uppbyggt samt verksamhetsorientering på olika typer av arbetsplatser.

” utbildningen måste vara ett samspel mellan företag och deltagare ”

” undersöka hur man arbetar , hur man organiserar sig och hur saker och ting fungerar. En verksamhetsorientering i olika typer av arbetsplatser ”

” inte för samhällets skull men för min egen, för självkänslan, självförtroendet ”

Inkluderande arbetsorganisation

På frågan om kvinnorna trodde att företagen arbetade för att skapa en inkluderande arbetsorganisation så var svaren mycket skiftande. Man trodde inte att alla arbetade för detta men att det så sakta började ske en förändring speciellt i framgångsrika företag och de företag som identifierat vinsterna med det.

” har sett annonser där man söker personer med invandrarbakgrund ”

” om man ser vinsterna med det”

Arbetskraftinvandring

På frågan om kvinnornas syn på arbetskraftsinvandring så var fem kvinnor negativa till direktrekrytering utomlands på grund av hög arbetslöshet i Sverige. Tre av kvinnorna var positiva men bara inom vissa områden som till exempel sjukvården. Två av kvinnorna hade ingen åsikt i frågan.

” ja, det kan vara positivt till exempel inom sjukvården”

” inte positivt när vi har hög arbetslöshet, speciellt hos oss invandrare”

” svårt att se att det fyller någon funktion innan vi har en verklig arbetskraftsbrist ”

4:3 Föreningar och kvinnliga nätverk

Marknadsidé

Merparten av föreningarna (3) hade identifierat befolkningsstrukturen och att många kvinnor på arbetsmarknaden kommer att ha olika nationalitet och kulturellt ursprung i framtiden. En av föreningarna arbetade för tillfället specifikt med ett projekt som hade sin utgångspunkt i detta. En annan förening arbetade mer med integration inom föreningen genom mötesplatser där utlandsfödda och svenskar kunde mötas. Två av föreningarna arbetade inte specifikt med frågan.

Samtliga föreningar såg att kvinnornas bakgrund och kulturella kompetens kan vara fördelaktigt för ett företags verksamhet. De fördelar man såg var språkkunskaper, bredare nätverk, olikheter som när de möts ger upphov till nya tankar och idéer, tillföra ny kompetens och nya erfarenheter.

Rekrytering

Merparten av föreningarna (3) tror att blandade arbetsgrupper har en positiv inverkan på produktivitet och konkurrensförmåga.

” mångfald är en förutsättning för en positiv utveckling i företagen. Även de äldre måste ut i arbetslivet

Samtliga föreningar trodde att det var svårare för utlandsfödda kvinnor att få arbete. Detta trodde man berodde på fördomar, ålder, namn, språkkunskaper. En förening menade att problemet finns att söka i det faktum att kvinnor är en underordnad grupp i samhället.

” Bland svenska män och kvinnor är det skillnad men för invandrare är det bakgrund som styr mer än kön. ”

Språk

Samtliga föreningar trodde att språket hade betydelse när man sökte anställning men merparten (3) menade att det berodde på vilken typ av arbete man sökte. Merparten (3) trodde att förståelse och att kunna göra sig förstådd var de viktigaste faktorerna. En förening tyckte att språket fått överdriven betydelse medan en annan förening ansåg att det som spelar roll är fram för allt fördomarna mot de kunskaper man har utifrån.

Strukturella hinder

Samtliga föreningar ansåg att det fanns strukturella hinder i företagen som försvårade för utlandsfödda att få arbete. De strukturella hindren trodde man främst var fördomar, kultur och tradition och rädsla för det okända.

” hindret är vid dörren , kommer man bara förbi det så kan man bli testad om man fungerar”

En av föreningarna tyckte att det krävdes kunskap och utbildning av företagen och att mötesplatser skapades för att träffa och möta invandrare. En annan förening tyckte att hindren skulle brytas dels genom mötesplatser men också genom ”det goda exemplet” .

Samtliga föreningar ansåg att en integrationsutbildning där kvinnorna gavs möjlighet att se vad deras kulturella kompetens kunde innebära för deras karriär skulle kunna vara av värde. Samtliga föreningar ansåg att utbildningen bör vara individuellt anpassad och självförtroendeträning, kunskaper om svenska samhället, mentorskap samt lära sig sälja sin kulturella kompetens var förslag på innehåll. Två av föreningarna tyckte det var viktigt att en utbildning fokuserade på möjligheterna och inte på hindren.

Inkluderande arbetsorganisation

Merparten av föreningarna (3) trodde inte att företagen arbetade för en inkluderande arbetsorganisation.

” nej, skulle inte behövas en diskrimineringslag då”

” nej, om de inte blir tvingade till det. Folk blundar. Alla klagar på det men ingen vill ta tag i det ”

Arbetskraftsinvandring

Ingen av föreningarna hade någon uttalad policy på arbetskraftsinvandring.

5. Arbetsmarknadsläget i regionen

I slutet av 2001 var 718 000 personer i åldrarna 16 till 64 år bosatta i länet och länets befolkning hade ifjol ökat med 6700 personer. Efter Uppsala och Stockholms län så är Skåne det län som haft störst befolkningsuppgång. Det är främst yngre som flyttar in till länet och man kan se en befolkningsförskjutning mot länets västra delar.

Skånes arbetsmarknad delas in i tre regioner; Region Malmö, Region Helsingborg och Region Kristianstad. Det råder en geografisk obalans mellan dessa regioner vad gäller sysselsättningen (arbetskraften) och befolkningsutvecklingen. Malmö präglas av sysselsättningstillväxt, stor arbetskraftsinflyttning, relativt hög arbetslöshet och lågt arbetskraftsdeltagande. I andra delar av Skåne har man låg arbetslöshet och hög sysselsättningsgrad och där kan företag och offentlig förvaltning riskera arbetskraftsbrist. Den ojämna fördelningen av arbetskraften är ett problem för Skåne vilket beräknas kvarstå under 2003.

Arbetslösheten minskar i länet men även detta i olika takt och ojämnt fördelat över regionen. Enligt Länsarbetsnämndens prognos för 2003 minskar arbetslösheten i Malmö endast marginellt medan arbetslösheten i region Helsingborg och Kristianstad spås sjunka mer markant.

Antalet öppet arbetslösa fortsätter enligt Länsarbetsnämndens prognos att minska. I september 2002 var 25 500 personer öppet arbetslösa i Skåne vilket motsvarar 3,7 % av befolkningen mellan 16-64 år. Under 2001 var samma siffra 28 000 personer och 4,1 %. Detta kan dock jämföras med att i september 2001 var 13 300 personer i något konjunkturberoende program medan 16 000 personer deltog i sådana program i september 2002.

De områden där det råder arbetskraftsbrist är främst inom vård och omsorg, skola, byggnads och verkstadsindustri. I Skåne råder det en påtaglig brist på specialist sjuksköterskor, geriatriksjuksköterskor, receptarier och undersköterskor. Det är även en påtaglig brist på förskolelärare och fritidspedagoger. Inom områdena byggnads och verkstadsindustri råder det främst brist på VVS-montörer, installationselektriker och byggnadsplåtslagare.

Trots sysselsättningsökningen under de senaste åren så präglas situationen av ett fortsatt utanförskap för nyanlända invandrare och arbetsökande med låg

utbildningsbakgrund. Utöver detta finns 20 000 ofrivilligt deltidsarbetande och timanställda inskrivna vid länets arbetsförmedlingar. Av dessa är 80 % kvinnor. I september 2002 var 2394 utomnordiska medborgare öppet arbetslösa och av dessa var 950 kvinnor och 1444 män.

6. Kartläggning av integrationsprojekt i Skåne

Det visade sig mycket svårt att få en överblick över de olika integrationsprojekt som pågick i Skåne. Sökningar på nätet gav ett femtontal träffar och genom personliga kontakter fick vi information om ytterligare fyra men det visade sig svårare att få en överblick via myndigheter och kommuner. I vissa kommuner pågick projekt där de olika avdelningarna inte kände till varandras respektive projekt. Det finns ingen central databas eller förteckning över pågående projekt utan varje myndighet, projektägare eller projektfinansiär sköter sin egen dokumentation. Utseendet på denna dokumentation varierar också i stor grad. Detta ger svårigheter till överblick och samarbetsvinster och gör det svårt att utnyttja "det goda exemplet's makt". Risken är stor att många hjul uppfins igen och igen och att goda erfarenheter går förlorade.

7. Diskussion

Situationen i arbetslivet idag präglas av stress och tung arbetsbörda. Vi är därför tacksamma över att de företag och de kvinnor och föreningar vi kontaktade tog sig tid att svara på våra frågor. Detta visar trots allt att det finns ett intresse för mångfaldsfrågan.

Endast ett fåtal av de tillfrågade företagen ansåg att det fanns strukturella hinder för att anställa utlandsfödda. Det finns en tydlig diskrepans mellan företagens och kvinnornas upplevda strukturella hinder. Kvinnorna hade upplevt fler och i större utsträckning. Vad betyder denna diskrepans? Har företagen inte identifierat några strukturella hinder eller råder det en politisk korrekthet vid svaret på frågan?

Samtliga intervjuade grupper ansåg att det svenska språket hade stor betydelse för anställning. Alla var även överens om att det var att förstå och göra sig förstådd som var de viktigaste faktorerna. Hur vet man detta? De flesta företagen rekryterade genom personliga nätverk och kontakter. Eftersom många utlandsfödda saknar denna typ av kontaktnät är man utlämnad till skriftlig ansökan eller personlig kontakt. Vid en skriftlig ansökan framkommer inte de kunskaper i svenska som företagen säger sig vilja ha. Vid en personlig kontakt blir brytningen det första intrycket. Är det så att personer med utländsk bakgrund som i övrigt uppfyller anställningens kvalifikationer inte når ända fram till intervju pga att man kopplar samman namn eller brytning med dålig språkförståelse? Detta hade varit en intressant faktor att studera djupare och då med tanke på företagets egna rekryteringsprocesser.

Vid diskussioner kring rekrytering och rekryteringsprocesser kan man inte bortse ifrån det rådande konjunkturläget. Tillgång och efterfrågan styr hur stort urval man har vid anställningsansökningar. Ett flertal av de intervjuade företagen hade endast rekryterat i mindre utsträckning de senaste åren.

Detta gör att man har många kvalificerade sökande till varje anställning och konkurrensen blir därför stor. Vi tror att det kan vara en ytterligare konkurrensfaktor för utlandsfödda kvinnor om man kan peka på andra kvalifikationer utöver det som tjänsten kräver t ex kulturell kompetens och språkkunskaper.

Något som ytterligare talar för detta är att hälften av företagen, samtliga intervjuade kvinnor och merparten av föreningarna också kunde se kulturell kompetens som en marknadside. Detta är intressant att arbeta vidare med. Att i projektform söka nya vägar för att uppmärksamma företagen på vinsterna med mångfald både ur ett ekonomiskt och företagsutvecklande perspektiv. Parallellt med detta är det även viktigt att arbeta med de utlandsfödda kvinnorna själva. Föreningarna har redan idag en viktig del i detta. Det hade varit intressant att i ett projekt skapa mötesplatser för att kunna sammanföra alla tre parter och gemensamt arbeta med mångfaldsfrågan. Vi anser att ett projekt av den typen måste ha en hög individuell faktor för alla inblandade. Detta bekräftas även av svaren vi fått från företagen, kvinnorna och föreningarna.

För att kunna påverka strukturella hinder krävs att de utlandsfödda får en chans att komma in i företagen. För att skapa dessa möjligheter är en väg, att vända sig till de företag som redan visat ett intresse istället för att lägga ner all energi på dem som ännu inte har sett möjligheterna. Genom att visa på möjligheterna kan man successivt nå nya företag. Det är också viktigt att stat och kommun går i bräschen för detta. Ett företag sade vid intervjun att ” vi kan se kundnyttan av att i vår personalsammansättning spegla samhället” detta måste offentlig förvaltning också göra i större utsträckning.

Mångfald är en viktig, stor och komplex fråga. Hinder finns på många plan i vårt samhälle. Vi har idag kanske inte kommit så långt som vi tror men vi kan i intervjuerna trots allt se positiva tendenser. Vi anser att det är viktigt att arbeta med möjligheterna och inte hindren. I arbetet med mångfald anser vi därför att man bör lyfta fram företag som lyckats, lyfta fram positiva kvinnliga förebilder, lyfta fram vikten av och skapa möjligheter för nätverksbyggande och mentorer samt lyfta fram vikten av individuella satsningar. Detta bör sedan spridas genom ” det goda exemplets makt”

Vår ambition är att tillskapa ett projekt som ger möjlighet att samarbeta med alla tre parter. Tonvikten i projektet bör ligga på att uppmärksamma företagen på vinster med mångfald ur ett ekonomiskt och företagsutvecklande perspektiv och att hjälpa kvinnorna på en individuell nivå att hitta nya karriärmöjligheter. Mentorer och nätverk kan byggas i samarbete med olika föreningar. Målsättningen bör vara att skapa mötesplatser som kan leva vidare efter projektets slut.

BILAGA 2

Subjektiva upplevelser av etnisk diskriminering i arbetslivet

- En kartläggning av anmälningar till DO från
högskoleutbildade med utländsk bakgrund under 2001

Av Elin Good

Oktober 2002

1. Inledning

Bakgrund

Integrationsverket har regeringens uppdrag att under en treårsperiod göra en särskild satsning för att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet. Integrationsverket ska under år 2002 prioritera insatser som möjliggör för akademiker med utländsk härkomst att konkurrera på likvärdiga villkor om ett arbete. Insatserna ska bidra till att synliggöra och bryta strukturer som utgör hinder i dessa sammanhang.

Uppdrag

Ett hinder som omöjliggör att högskoleutbildade med utländsk härkomst kan konkurrera om jobb och karriärväg på likvärdiga villkor är den faktiska och upplevda diskrimineringen som i vissa fall förekommer under rekryteringsens olika faser och på arbetsplatserna. Därför vill Integrationsverket i samverkan med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) synliggöra de skäl som enskilda individer ser som hinder för att få eller behålla ett arbete.

I uppdraget har Integrationsverket granskat DO-anmälningar gjorda av högskoleutbildade personer med utländsk härkomst, inkomna och avslutade under år 2001. Vidare har Integrationsverket systematiserat de skäl som anmälarna anger ligga bakom deras DO-anmälan. Individens subjektiva upplevelse av att ha blivit utsatt för etnisk diskriminering i arbetslivet utgör grunden i sammanställningen.

Metod och urval

Till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering inkommer årligen ett par hundra anmälningar från arbetssökande och arbetstagare som avser etnisk diskriminering i arbetslivet. Totalt mottog och avslutade DO 174 stycken arbetslivsärenden under år 2001.

DO för inte uppgifter eller statistik över anmälarnas utbildning. Inför urvalet till denna sammanställning granskades därmed samtliga 174 arbetslivsärenden inkomna och avslutade under 2001 för att särskilja anmälningar gjorda av högskoleutbildade. Det går dock inte att utläsa i alla ärenden vilken bakgrund anmälaren har eller om vederbörande är högskoleutbildad. Detta i kombination med att högskoleutbildade personer inte alltid har arbeten som motsvarar deras utbildning gör att det finns ett mörkertal bland anmälningarna. Urvalet utgörs av anmälningar i vilka det tydligt framgår att anmälaren är högskoleutbildad. Totalt innefattas 72 ärenden i denna sammanfattning.

Urvalskriterier

- Anmälaren är högskoleutbildad
- Anmälan rör arbetsmarknad och arbetslivet
- Anmälan har inkommit till DO under 2001
- Ärendet har avslutats under 2001

Materialet är indelat i två huvudgrupper: anmälningar gjorda av arbetssökande och anmälningar gjorda av arbetstagare. Indelningen sker utifrån individens arbetssituation eftersom den är central i de händelser som föranlett anmälan. Systematiseringen av materialet gjordes utifrån de händelser och skäl som individen anser ligga bakom DO-anmälan. Sammanställningen utgår därmed från individens subjektiva upplevelse av att ha blivit utsatt för etnisk diskriminering som arbetssökande eller som arbetstagare.

Presentation av materialet

Inledningsvis presenteras de arbetslivsärenden som innefattas i sammanställningen. Syftet är att ge en uppfattning om hur ärendena är fördelade, t.ex. antalet anmälningar riktade mot den privata respektive den offentliga sektorn. Efter presentationen följer en sammanfattning av anmälningarnas utfall och en beskrivning av de fåtal ärenden som lett till förlikning eller att ”situation löst”. Därefter följer sammanställningen av de skäl som arbetssökande och arbetstagare uppgett i anmälningarna.

Majoriteten av anmälarna uppger att ett flertal skäl ligger bakom deras DO-anmälan. På grund av anmälningarnas komplexitet kan en och samma anmälare återkomma i sammanställningen. Antalet anmälningar gjorda av arbetssökande är mer än dubbelt så många än antalet anmälningar gjorda av arbetstagare. Sammanställningen av de skäl som framkommer bland arbetssökande är därför mer omfattande och möjligen mer generaliserande än sammanställningen av de skäl som anställda uppger. Anmälningarna gjorda av arbetssökande är mer likartade och motiven till anmälan återkommer. Skäl till DO-anmälan uppger arbetssökande vara händelser i samband med anställnings- och rekryteringsprocessen. Arbetssökande nämner även anledningar relaterade till arbetsmarknaden och arbetssituationen för personer med utländsk härkomst. I sammanställningen presenteras de mest påtagliga samt de mest förekommande skälen till anmälan hos de arbetssökande. Bland arbetstagarna förekommer bland annat trakasserier, mobbing, lönediskriminering och språkförbistringar som skäl till anmälan. Några av arbetstagarna beskriver en långtgående process av t.ex. förtal och exkludering på arbetsplatsen som lett till sjukskrivning och slutligen en DO-anmälan. Andra arbetstagare uppger en ojämn arbetsfördelning eller ofördelaktiga anställningsvillkor som skäl till anmälan. I sammanställningen framställs de mest framträdande och märkbara skälen bland arbetstagarna.

Efter sammanställningen framläggs inte några generella slutsatser eller påståenden. Istället presenterar granskaren sina reflektioner som uppstått under arbetet med materialet. Möjligen kan sammanfattningen med efterföljande reflektioner utgöra en idébank i det fortsatta arbetet mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

2. Arbetslivsärenden

Tabellen visar inkomna, avgjorda och balanserade arbetslivsärenden

År	1999	2000	2001
Inkomna ärenden	184	164	272
Ingående balans*	66	98	103
Summa	250	262	375
Avgjorda ärende	152	159	262
Utgående balans	98	103	113

* ej avslutade ärende som medföljer från föregående år

Från år 2000 till 2001 har det totala antalet anmälningar i arbetslivet ökat med 108 st vilket motsvarar en ökning med 65 %. Enligt DO: s årsredovisning 2001 kan denna ökning av arbetslivsärenden ha sin förklaring i den utveckling som påbörjades 1999 när den nya lagen om förbud mot etnisk diskriminering trädde i kraft. Uppmärksamhet i media och DO: s egna informations insatser tycks också ha bidragit till att antalet anmälningar har ökat. En tredje orsak som nämns i DO: s årsredovisning kan vara att allt fler personer tar steget att anmäla diskrimineringen. Ytterligare en möjlig förklaring kan vara att den faktiska diskrimineringen på arbetsmarknaden har ökat.

Arbetslivsärenden som ingår i sammanställningen

Antalet arbetslivsärenden som inkom under 2001 och avslutades under samma år uppgår till 174 stycken. Av dessa gjordes 72 anmälningar, motsvarande 41 %, av högskoleutbildade med utländsk bakgrund. Nedan följer en sammanfattning av de 72 anmälningar gjorda av högskoleutbildade vars ärende inkom och avslutades under år 2001.

Arbetstagare	Arbetssökande
20 st (28%)	52 st (72%)

Majoriteten av anmälningarna som ingår i sammanställningen är gjorda av arbetssökande. Motsvarande siffror i det totala antalet arbetslivsärenden under år 2001 visar att 47 % är gjorda av arbetssökande.

Fackligt ansluten	Ej fackligt ansluten
41 st (57%)	31 st (43%)

Bland de högskoleutbildade anmälarna som ingår i sammanställningen är 57 % fackligt anslutna. Andelen fackligt anslutna bland det totala antalet arbetslivsärenden uppgår till 70 %. Siffran har varit oförändrad under år 1999, 2000 och 2001.

Stat	Kommun	Privat
17 st (24%)	37 st (51%)	18 st (25%)

En fjärdedel av anmälningarna i sammanställningen avser privata arbetsgivare. Av det totala antalet arbetslivsärenden under år 2001 är 49 % av anmälningarna riktade mot privata arbetsgivare.

Män	Kvinnor
36 st (50%)	36 st (50%)

Anmälningarna som ingår i sammanställningen är jämnt fördelade mellan män och kvinnor. Av det totala antalet arbetslivsärenden har män varit i majoritet bland anmälarna under år 1999, 2000 och 2001. Männerna utgör strax över 60 % av det totala antalet arbetslivsärenden som kom in under år 2001.

Nedanstående tabeller visar fördelningen mellan orsaker till anmälan bland arbetstagare och arbetsökande. Indelning av orsaker i tabellerna är enligt DO:s kategorisering och benämning av anmälningarna.

Arbetstagare

Orsak till anmälan	Antal anmälningar
Uppsägning/avskedande	9
Trakasserier	3
Uppsägning/avskedande och trakasserier	1
Lönediskriminering	2
Arbetsledning/arbetsfördelning	1
Lönedisk och arbetsledning/arbetsfördelning	1
Lönedisk, arbetsledning och uppsägning	1
Andra anställningsvillkor	1
Omplacering	1
Totalt antal anmälningar	20

Arbetsökande

Orsak till anmälan	Antal anmälningar
Anställningsbeslut/tjänstetillsättning	34 st (65%)
Utebliven intervju	13 st (25%)
Anställningsbeslut och utebliven intervju	3
Ej fått uppgifter om meriter	2
Totalt antal anmälningar	52

Benämningen *återkommande anmälare* avser de anmälare som inkommit med fler än en anmälan till DO under år 2001. Av de 72 anmälningarna som ingår i sammanställningen är 25 anmälningar gjorda av återkommande anmälare. Samtliga återkommande anmälarna är arbetsökande och utgör 48 % av antalet anmälningar inkomna från arbetsökande. Återkommande anmälare nämns inte i DO:s statistik eller årsredovisning.

Återkommande anmälare

Antal anmälningar	Antal personer
2	1
3	
4	3
5	1
6	1

Avslutade arbetslivsärenden

Totalt avslutade DO 262 stycken arbetslivsärenden under år 2001. Av dessa avslutades 32 ärenden med förlikning och 17 stycken med "situation löst".

Tabellen visar avslutade arbetslivsärenden under år 2001.

	Antal ärenden	Andel %
Förlikningar	32	12 %
varav DO	10	
varav facket	19	
privat	3	
Situation löst	17	7 %
Nedlagda	213	81 %
Totalt antal anmälningar	262	

Avslutade arbetslivsärenden som ingår i sammanställningen

Under år 2001 tog DO emot och avslutade 72 stycken anmälningar gjorda av högskoleutbildade personer. Av dessa avslutades 5 ärenden med förlikning och 2 stycken med att situationen löstes. Nedlagda ärenden uppgick till 65 stycken vilket motsvarar cirka 90 %. Tabellen visar inkomna och avslutade arbetslivsärenden från högskoleutbildade år 2001.

	Antal ärenden	Andel %
Förlikningar	5	7 %
varav DO	2	
varav facket	3	
Situation löst	2	3 %
Nedlagda	65	90 %
Totalt antal anmälningar	72	

Tabellen visar utfallet av inkomna och avslutade arbetslivsärenden från högskoleutbildade under år 2001.

Utfall	Antal ärenden
Ej oförmånlig behandling	9
Ej likartad situation	20
Preskription	7
Återkallade	8
Ej diskriminering Övrigt	10
Godtagbar förklaring	7
Ej annan etnisk tillhörighet	2
Bristfällig anmälan	2
Totalt antal anmälningar	65

Förlikning och ”situation löst”

Förlikning via DO

Två anmälningar gjorda av arbetssökande har avgjorts med förlikning via DO. Båda anmälarna är återkommande anmälare, det vill säga personer som anmält fler än en arbetsgivare under år 2001.

Den ena anmälningen är gjort av en arbetssökande som under år 2001 anmält fyra olika arbetsgivare för etnisk diskriminering. Anmälarens två första DO-anmälningar avslutades med ej likartad situation samt godtagbar förklaring. Mannens tredje DO-anmälan avslutades med förlikning och den fjärde och sista anmälan återkallades. Anmälaren som ej är fackligt ansluten vände sig till DO då han misstänkte etnisk diskriminering i samband med tillsättandet av en tjänst inom kommunal verksamhet i april 2001. Mannen fattade misstankar om att arbetsgivaren inte läst eller beaktat hans ansökningshandlingar eftersom han inte kallats till intervju till den utlysta tjänsten. Efter att mannen tagit del av meritförteckningar från övriga sökande ansåg han att han var mer meriterad och kvalificerad än personen som erhållit tjänsten. Då DO mottagit anmälan begärde de in ett svar från arbetsgivaren angående anställningsförfarandet och tillsättandet av tjänsten. Arbetsgivarens svar visade brister i urvalet av intervjupersoner och i anställningsförfarandet. I svaret gick det att utläsa att arbetsgivaren inte beaktat mannens meritförteckning eller bedömt hans utländska utbildning adekvat. Mannen som fick ta del av arbetsgivarens svar hävdade att det bristfälliga svaret bekräftade hans misstankar om att arbetsgivaren sorterat bort hans ansökan på grund av hans utländska härkomst. Överenskommelse fattades mellan anmälaren och arbetsgivaren i september år 2001. Förlikningen resulterade i att arbetsgivaren betalade 35 000 kronor till anmälaren.

I det andra förlikningsfallet anmälde en arbetssökande lärare två olika arbetsgivare för etnisk diskriminering i juni år 2001. I det ena fallet valde arbetsgivaren att inte tillsätta den utlysta tjänsten och DO kunde inte finna något samband mellan avbrytandet av anställningsprocessen och anmälarens etnicitet i detta ärende. I anmälarens andra ärende menade läraren att den utlysta tjänsten blivit tillsatt av annan sökande utan att vederbörande som hade mer erfarenhet kallats till intervju. Efter att emottagit anmälan begärde DO in svar från arbetsgivaren om hur anställningsförfarandet gått till. Då anmälaren och DO tagit del av svaret kallade DO arbetsgivaren till överläggning då misstankar fattades om att rekryteringsförfarandet gått emot lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Ärendet avslutades med överenskommelse mellan parterna och att arbetsgivaren betalade 30 000 kronor till anmälaren.

Förlikning via fackförbund

Samtliga tre ärenden som nått förlikning via fackförbund är anmälningar gjorda av arbetstagare.

Två av ärendena avser en man respektive en kvinna som ansett att de blivit olovligt uppsagda. Kvinnan som anmält en kommunal arbetsgivare fick via facket en lokal tvisteförhandling där facket hävdade att brott begåtts mot lagen om anställningsskydd samt mot lagen om etnisk diskriminering. Mannen som anmält en privat arbetsgivare ville ha upprättelse för provokationer på arbetsplatsen samt olaglig uppsägning. Mannens fackförbund förhandlade i ärendet och begärde skadestånd från arbetsgivare då avbrytandet av tjänsten och uppsägningen inte hade gått rätt till.

I det tredje ärendet anmälde en modersmåslärare till DO att hon via arbetsledningens agerande utsatts för etnisk diskriminering på sin arbetsplats. Kvinnan hävdade att modersmåslärare inte tillskrivs samma status som övriga lärare utan betraktas av arbetsgivaren som en andra klassens lärarkår. Arbetsfördelningen och arbetsvillkoren skilde sig mellan modersmåslärarna och de övriga ämneslärarna och kvinnan beklagade sig över arbetsmiljön och överskridna arbetstider. Då DO tagit emot ett flertal anmälningar från modersmåslärare och kommit till kännedom om att det är en utsatt yrkesgrupp kallades facket till diskussioner om förhållandena för denna lärargrupp. Då merparten av modersmåslärarna, så även den berörda anmälaren, var anslutna till TCO Lärarförbundet valde DO att föra diskussionerna med detta fackförbund. Diskussioner fördes kring problematiken om modersmåslärarnas situation och fackförbundet åtog sig även kvinnans ärende. Ärendet avslutas med förlikning mellan fack och berörd arbetsgivare.

”Situation löst”

En arbetssökande lärare vände sig till DO med misstanke om att ha blivit etniskt diskriminerad i flertalet ansökningsprocesser. DO vände sig i sin tur till mannens fackförbund, Lärarnas Riksförbund, för att förhöra sig om facket hade för avsikt att driva ärendet vidare. Fackförbundet gick ut med en skrivelse till samtliga femton arbetsplatser som mannen anmält och begärde in svar om hur tillsättningsförfarandet gått till. Fackförbundet kunde i utredningen inte finna några indikationer på att anställningsförfaranden skulle vara relaterade till mannens etnicitet. Anmälaren fick ta del av utredningen och ansåg sig nöjd med resultatet. Hans avsikt med anmälarn var främst att få till stånd en utredning och att ställa arbetsgivarna till svars för sitt rekryteringsarbete.

Det andra ärendet avslutat med ”situation löst” avsåg en man som av en privat arbetsgivare begärt merituppgifter från övriga sökande. Mannen ansåg att han inte fått en fullvärdig förteckning eller information av arbetsgivaren om övriga sökandens ansökningshandlingar. Efter att ha gått igenom handlingarna fann dock DO att arbetsgivaren fullgjort sin skyldighet. Ärendet avslutades.

3. Sammanställning

3.1. Arbetsökande

Rekryteringsprocessen

Anmälningar som inkommit från arbetsökande avser olika stadium av rekryteringsprocessen. Majoriteten av de arbetsökande anmäler att de blivit diskriminerade och bortsorterade i ett tidigt skede av anställningsprocessen, då de inte kallats till anställningsintervju.

Arbetsökande hävdar att arbetsgivare varken läser eller går igenom deras ansökningshandlingar eftersom det inte är av intresse att intervjua eller anställa någon med utländskt ursprung. Då arbetsgivaren tagit emot ansökningshandlingarna sett och att den sökande har annan etnisk bakgrund än svensk sorteras de bort och utesluts ur rekryteringsprocessen, menar anmälarna. Nedan följer en presentation av de skäl som de arbetsökande anser ligga bakom till att de blivit etniskt diskriminerade i arbetslivet.

Namn

Att ha ett utländskt namn eller ett så kallat invandrarnamn utgör ett skäl till att ens ansökan blir bortsorterad i ett tidigt stadium av rekryteringsprocessen, menar anmälare. Man bör ha ett svenskklingande namn för att få sin ansökan och meritförteckning läst och bedömd av arbetsgivaren. Ett utländskt namn påvisar den sökandes härkomst vilket medför att dennes ansökningshandlingar nonchaleras av arbetsgivaren och inte beaktas som likvärdig med övriga sökande, hävdar anmälare.

”Det är uppenbart att jag hade tillräckliga kvalifikationer för att åtminstone kallas till intervju men på grund av min etniska bakgrund blev jag utsorterad. Det måste ha varit uppenbart från mina ansökningshandlingar att jag inte är etnisk svensk på grund av mitt namn och mina arbetslivserfarenheter.”

Manlig arbetsökande med afrikansk härkomst

Ovannämnda arbetsökande anmäler arbetsgivaren för att ha avbrutit tillsättningen av den utlysta tjänsten då det inte inkommit några intressanta ansökningar från personer med ”rätt” etnisk tillhörighet. I syfte att utreda huruvida anmälaren utsatts för etnisk diskriminering under rekryteringsförfarandet inhämtade DO ett yttrande från arbetsgivaren samt förde överläggning med representanter från arbetsgivaren. Efter överläggning fanns det inte någon anledning att anta att etnisk diskriminering skulle ha förekommit i rekryteringsförfarandet, då de uppställda kraven av arbetsgivaren inte uppfylldes av anmälaren. Arbetsgivarens bedömning av meriter och utbildning framstod enligt DO: s uppfattning inte som någon bortförklaring eller efterhandskonstruktion. Anmälaren bedömdes inte ha likvärdiga meriter som de övriga sökandena som kallades till intervju.

Flertalet anmälningar har inkommit från afrikaner som hävdar att deras namn och afrikanska ursprung varit dem till nackdel i tillsättandet av tjänster. De anmäler arbetsgivare för att inte beakta eller värdera deras kvalifikationer på grund av deras afrikanska ursprung. Bland de afrikanska anmälarna varierar det om de i ansökningsbrevet till arbetsgivaren uppgett varifrån de kommer. Likaså finns det variationer bland de arbetsökande mellan att inneha en afrikansk, europeisk eller svensk högskoleutbildning. Gemensam nämnare bland anmälarna med afrikanskt ursprung är dock att samtliga innehar afrikanska namn. Arbetsgivare reagerar negativt på ett utomeuropeiskt och afrikanskt namn hävdar anmälarna.

Bedömning av utbildning och meriter

Ett par av de arbetssökande har en utländsk utbildning och anger detta som skäl till att de blivit diskriminerade. Arbetsgivarna anses inte bedöma anmälarnas examen som likvärdig med svensk utbildning utan sorterar bort deras ansökan i urvalsprocessen. Några anmälare menar att arbetsgivaren inte ens bemödat sig att läsa igenom deras meritförteckning eller CV på grund av att de i förväg dömt ut utländska utbildningar. Fördomar gör att arbetsgivaren förutsätter att en utländsk utbildning är sämre än en svensk oavsett innehåll eller längd. Därmed bedöms de sökandes kvalifikationer och utbildning olika beroende på deras etniska ursprung.

I anmälan ger en arbetssökande uttryck för frustration över att de som rekryterar inte vet vilka kurser eller utbildningar som är relevanta för den utlysta tjänsten. Bedömning görs utifrån om kurserna är genomförda i Sverige eller inte, inte på deras innehåll. Anmälaren menar att arbetsgivare inte bemödar sig att ta reda på fakta vilket bidrar till att utländska utbildningar och examina underställs de svenska.

En arbetssökande med relevant utbildning för den utlysta tjänsten kallades inte till intervju av arbetsgivaren. Mannen ifrågasatte urvalet av intervjupersoner i relation till de krav som eftersöktes i platsannonsen. I svaret från arbetsgivaren framkom att denne inte läst mannens ansökningar tillräckligt noga för att se att hans utländska utbildning motsvarade ställda krav. Som skäl för att de misstolkat mannens ansökan uppgav arbetsgivaren bland annat att de uppfattat kvalifikationer som beskrevs i vederbörandes meritförteckning inte var hans egna utan handlade om vad andra personer på mannens förra arbetsplats kunde. Via DO fick anmälaren till stånd en förlikning. Se vidare under rubrik *Avslutade ärenden*.

Anmälare framhåller att det finns meningsskiljaktigheter om meriter mellan arbetssökande och arbetsgivare. Enligt arbetsgivare tar de hänsyn till speciella kunskaper utöver de allmänna kraven för att vara behörig för tjänsten. Ett par av anmälarna, tillhörande olika yrkeskategorier, menar att arbetsgivaren bör ta hänsyn till deras utländska bakgrund och se det som meriterande. De hävdar att de i sitt yrkesutövande kan ha fördel av att ha en utländsk utbildning eller att vara av annan etnisk bakgrund än svensk. Arbetsgivare ser dock inte deras bakgrund som en förtjänst utan som en nackdel och väljer att tillsätta tjänster med personer med svensk bakgrund, uppger anmälarna. En lärarinna med spanska som modersmål sökte en utannonserad lärartjänst i vilken åttio procent av undervisningen utgjordes av spansklektioner och resterande tid av svensklektioner. Kvinnan kallades dock inte till intervju med motivering att arbetsgivaren sökte en lärare med svenska som modersmål. Anmälaren menar att hennes utländska bakgrund hade kunnat utgöra en fördel i arbetet som språklärare men att arbetsgivaren endast såg hennes bakgrund och modersmål som en nackdel.

Ytterligare en kvinnlig arbetssökande menar att arbetsgivare som beaktar utländsk bakgrund som ett hinder går miste om erfarenheter och kompetens som hade kunnat vara till fördel i arbetet. Kvinnan som innehar en svensk socionomexamen, sökte en socialsekreterartjänst i vilken hon ansåg att hennes utländska bakgrund hade kunnat vara en tillgång då majoriteten av besökarna på den berörda Socialförvaltningen utgörs av invandrare. I anmälan uttrycker kvinnan vidare sin besvikelse över att inte få arbeta och bidra med erfarenheter som hade kunnat hjälpa utsatta invandrare. I DO:s beslut att avsluta ärendet framkommer det att rekryteringen skett på ett normalt förfaringsätt i vilket det ej finns underlag för att kvinnan blivit särbehandlad på grund av etnisk tillhörighet. DO:s bedömning är att anmälaren ej utsatts för oförmånlig behandling.

Språk

Kommentarer från arbetsgivare om den sökandes språkkunskaper ligger i kombination med andra orsaker bakom ett fåtal anmälningar. Språket anges som en sekundär men bidragande orsak till DO-anmälan.

Med anledning av en anmälan träffade DO den anmälda arbetsgivaren för överläggning med syfte att utreda huruvida det skett någon etnisk diskriminering under rekryteringsförfarandet. Anmälaren menade att arbetsgivaren var negativt inställd till honom som person och att denne bland annat kommenterat hans oförmåga att uttrycka sig på svenska. Under överläggning uppgav arbetsgivaren att man vid tillsättandet av den aktuella befattningen utgick från de meritvärderingsnormer som angavs i platsannonserna och fann att anmälaren inte uppfyllde dessa kvalifikationskrav. Mannen var även känd sedan tidigare för några i rekryteringsgruppen som uppfattade honom som olämplig för tjänsten. Sammanfattningsvis beslutade DO att inte föra ärendet vidare då DO inte kunde finna att mannen utifrån de av arbetsgivaren uppställda kraven var i likvärdig situation med de sökande som kallades till intervju. Arbetsgivarens utvecklande av personlig lämplighet uppfattade inte DO som någon bortförklaring eller efterhandskonstruktion. Ärendet avslutades.

En annan man nämner i sin DO-anmälan att arbetsgivaren under anställningsintervjun påtalat att mannen bryter. Mannen som är uppväxt i Ungern menar att man utifrån hans uttal kan anta att han inte är från Sverige vilket kommenterats under anställningsintervjun. Den anmälda arbetsgivaren hävdar dock att mannen själv kommenterat sitt utländska ursprung och sin brytning under intervjun. I sitt yttrande påtalar även arbetsgivaren att samtliga sökande som kallats till intervju hanterade svenska språket väl och att det därför inte varit aktuellt att överväga denna aspekt i tillsättandet av tjänsten. Tjänsten tillsattes av annan sökande med utländsk härkomst. I DO:s beslut framhålls att det finns olika versioner i ärendet om att anmälarens brytning påtalats och problematiserats under anställningsintervjun. Av det som arbetsgivaren och anmälaren uppgett om anställningsförfarandet gör DO bedömningen att det inte framkommit att arbetsgivaren skulle ha vidtagit någon åtgärd, i vart fall sådana som skulle kunna styrkas, som kan ge anledning att etnisk diskriminering skulle ha skett. Ärendet avslutades.

Diskutabelt rekryteringsarbete

Flera anmälare riktar kritik mot arbetsgivarnas rekryteringsarbete och tillsättande av tjänster. Anmälare hävdar att urvalsprocessen är bristfällig och påstår att arbetsgivare inte kan motivera urvalet eller tillsättandet av tjänst då arbetssökande ifrågasätter deras val. Skäl till DO-anmälan är arbetsgivarens sätt att hantera rekryteringen och misstanke om att de sökandes etniska bakgrund har inverkat på arbetsgivarens urval.

En man vände sig till DO och hävdade att arbetsgivaren systematiskt försvårat möjligheterna till insyn i rekryteringsarbetet och vill därför få omständigheterna kring rekryteringen klargjorda. DO begärde in en redogörelse av arbetsgivaren för hur tillsättningen gått till samt ett yttrande om vilka övervägande som gjorts i samband med val av annan person vid tillsättning av befattning. DO:s bedömde efter utredning att det inte fanns några grunder för att se något samband mellan den sökandes etniska bakgrund och att denne inte erhållit tjänsten. I sitt beslut om att avsluta ärendet påpekar DO att en arbetsgivare har en mycket stor frihet att välja sin personal. Denna frihet får dock inte utövas på ett sätt som diskriminerar någon på grund av dennes etniska bakgrund och att endast detta är DO:s ansvarsområde.

På eget beväg har ett par arbetssökande begärt ytterligare förklaring av arbetsgivaren om varför de ej fått den utlysta tjänsten då deras meriter motsvarar ställda krav. Arbetsgivarens motivering för tillsättande av tjänst anses av de arbetssökande sakna logik och sakliga grunder och då rekryteringsprocessen ifrågasätts svarar arbetsgivaren undvikande och kringgående. Arbetsgivaren anmäls till DO för undanhållande av information och för att försvåra insynen i rekryteringsprocessen. I några ärenden anklagas arbetsgivaren även för att efterkonstruera rekryteringsprocessen.

En anmälare skärper sin kritik gentemot arbetsgivaren efter att ha gått igenom handlingar och meritförteckningar från de personer som erhållit de utlysta tjänsterna. Anmälaren menar att arbetsgivaren inte kan uppvisa några tydliga kriterier för tillsättande av tjänst och att redovisningen av de sökandes meriter är så pass knapphändig att det är svårt att göra en jämförelse mellan dem. Den arbetssökande menar att arbetsgivaren undviker att svara på förfrågningar och missleder diskussionen. Enligt utredning kan dock inte DO finna att anmälaren befunnit sig i en likartad situation som de som tillsatte de utlysta tjänsterna. Ärendet avslutas då DO inte finner anledning att anta att etnisk diskriminering förekommit vid bedömning av anmälares meriter.

Av tryckfrihetsförordningen följer en obetingad rättighet att hos en myndighet ta del av handlingar, även ansökningshandlingar, som inkommit in till myndigheten. En allmän handling ska på begäran lämnas ut genast eller så snart det är möjligt. Den som nekas ta del av handlingarna ska begära ett formellt beslut, vilket i sig kan överklagas. Likväl uppger ett par anmälare att problem uppstått när de begärt tillgång till övriga sökandes ansökningar och meritförteckningar. En anmälare misstänkte att arbetsgivaren fördröjde processen med att skicka begärda handlingar för att den som fått tjänsten var mindre kvalificerad än vederbörande. Då anmälaren inte kan jämföra de sökandes meriter och ansökningar behöver heller inte arbetsgivaren ställas till svars för urvalsprocessen, menar anmälaren. När DO upplyst anmälaren respektive arbetsgivare om ovannämnda förordning har detta för det mesta varit tillräckligt och vidare utredning om etnisk diskriminering har inte behövts.

Ej beaktande av mångfaldspolicy

I några anmälningar uppges arbetsgivarens brott mot integrationsprogram och mångfaldspolicy ligga till grund för anmälan om etnisk diskriminering. Arbetsgivaren utger sig för att främja mångfald i till exempel platsannonserna men anses sedan av anmälarna gå stick i stäv med detta då de inte anställer personer med utländsk härkomst. Kritiken riktas både mot privata och offentliga arbetsgivare.

Anmälarna menar att det finns en mångfaldssträvan hos arbetsgivare teoretiskt men att det inte efterlevs i praktiken eller i rekryteringen. En anmälare som sökt arbete inom kommunal verksamhet skriver att det tydligt framgår i kommunens integrationsprogram att kommunen aktivt ska arbeta för att få en representativ andel personer som speglar den etniska och kulturella mångfalden i samhället. Men politikerna måste se till att kommunens integrationsprogram efterlevs och respekteras annars blir det bara ett vackert program på papper, skriver anmälaren.

Ytterligare en annan anmälare riktar kritik mot tre olika arbetsgivare. Anmälaren hävdar att arbetsgivarna genom att inte kalla honom till anställningsintervju går emot policies och planer för att främja mångfalden och underlätta att medarbetare med en annan kultur anställs. Via anmälares fackförbund drevs en utredning med syfte att undersöka om det förekommit etnisk diskriminering i samband med rekryteringsförfarandet. Mot bakgrund av det som framkom i

ärendet kunde DO inte finna stöd för antagandet att den arbetssökande inte blev kallad till intervju eller anställdes på grund av sin etniska tillhörighet.

En man sökte via en biståndsorganisation arbete som volontär i sitt födelseland. Biståndsorganisationens policy inför rekrytering till utlandet uttrycker att organisationen strävar efter att låta mångfalden i det svenska samhället speglas i det svenska utvecklingssamarbetet. Men vid kontakt med organisationen inför den utlysta volontärtjänsten fick mannen veta att han inte kunde söka arbetet då han var född i landet ifråga. Organisationen hade dåliga erfarenheter av en man som arbetat som svensk volontär i sitt födelseland och därför hade man beslutat att inte skicka volontärer till deras ursprungsländer. Anmälaren ansåg att han blivit etniskt diskriminerad då han nekats till att söka arbetet på grund av sin härkomst samt att organisationen gått emot mångfaldspolicyn. Ärendet preskriberades då fristerna för att väcka talan i Arbetsdomstolen löpt ut och DO därmed inte kunde vidta några åtgärder.

Exkluderad och diskriminerad på arbetsmarknaden

Mer hälften av de arbetssökande hävdar att de konsekvent blir uteslutna från och diskriminerade på den svenska arbetsmarknaden på grund av sin etnicitet. Samtliga av dessa anmälare har sökt flertalet arbeten som de inte blivit kallade till intervju till eller erhållit efter genomgången intervju. Anmälningarna genomsyras av ord som uttrycker alltifrån hopplöshet och uppgivenhet till frustration och ilska över att inte få tillgång till den svenska arbetsmarknaden.

”Jag kan inte låta bli att undra om det finns någon anledning för mig att överhuvudtaget fortsätta söka jobb inom mitt område? Jag har sökt detta arbete så många gånger att jag tappat räkningen.”

Kvinnlig arbetssökande socionom från Egypten

Arbetssökande uppger att de sökt ett oräkneligt antal arbeten men att de inte kallats till intervju trots att deras kvalifikationer motsvarar kraven som efterfrågas. De arbetssökande anser att en negativ attityd gentemot invandrare genomsyrar arbetsmarknaden och att det finns ett kritiskt förhållningssätt till mångfald bland svenska arbetsgivare. Detta nämns främst i anmälningar som avser kommunala och statliga arbetsgivare. Några anmälare menar att svenska arbetsgivare över lag diskriminerar invandrare på arbetsmarknaden utan repressalier. Kritik riktas mot regeringen och man förundras i anmälningarna över att det inte existerar några effektiva åtgärder som leder till att invandrare får kvalificerade arbeten.

Anmälarna förefaller väl medvetna och informerade om svårigheterna för högskoleutbildade invandrare att få arbete som motsvarar deras utbildning i dagens Sverige. En arbetssökande som anser sig blivit diskriminerad otaliga gånger i anställningsprocesser avslutar sin anmälan med att hänvisa till en rapport från Statistiska Central Byrån som visar att utrikes födda har sämre möjligheter på den svenska arbetsmarknaden jämfört med svenskt födda.

Anmälan till DO - ett ställningstagande

En grund till anmälan är att arbetssökande gör en DO-anmälan utav principskäl. Anmälare anser att det finns många invandrare och personer med utländsk härkomst som utsätts för etnisk diskriminering på arbetsmarknaden utan att anmäla händelsen. Den enskilde individens anmälan till DO betraktas således som ett ställningstagande för utsatta personer och som ett led i arbetet mot diskriminering på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

En anmälare hävdar att det finns alltför många invandrare i samma situation som vill arbeta men som aldrig får chansen på grund av att de utsätts för etnisk diskriminering. Vidare kan man utläsa att den anmälda arbetsgivaren inte är unik utan att diskriminering ofta anses förekomma i kommunal såväl som privat sektor. Dock vågar eller orkar inte de utsatta personerna offentliggöra eller anmäla diskrimineringen. Anmälaren menar att DO-anmälan bör betraktas som en markering.

Några av anmälarna skriver uttryckligen att de är medvetna om att det är svårt att bevisa att det är en fråga om etnisk diskriminering men att de anser det vara viktigt att ta ställning mot arbetsgivare som diskriminerar. I anmälningarna framkommer i viss mån frustration över att anmälningarna till DO inte ger utdelning, varken för den enskilde individen eller för utsatta grupper i arbetslivet.

”Jag visste hela tiden att det skulle vara mycket svårt att bevisa att jag har blivit diskriminerad eftersom lagen som den är utformad idag är tandlös och är också ett spel för galleriet. Jag vet av erfarenhet att min anmälan kommer ingenstans.”

Arbets sökande lärare med afrikanskt ursprung som anmält två arbetsgivare till DO under år 2001.

Av anmälningar inkomna från arbetssökande utgörs 48 % av personer som gjort fler än en DO-anmälan under år 2001. I dessa anmälningar framkommer det tydligt att de arbetssökande generellt anser sig vara diskriminerade i arbetslivet och på arbetsmarknaden. De återkommande anmälarna har sökt flertalet arbeten, i somliga fall över hundratals, utan resultat. Hos anmälarna kan man utläsa att de har fått nog och att de vill offentliggöra den diskriminering de utsatts för under en längre tid. Genom att anmäla arbetsgivare till DO så vill de arbetssökande få bevis för sina misstankar om att de genomgående utsätts för etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Brist på arbetslivserfarenhet

Ett antal arbetssökande upplever att de utsätts för etnisk diskriminering genom att arbetsgivare efterfrågar arbetslivserfarenhet som de saknar. Anmälarna menar att de inte har någon aktuell arbetslivserfarenhet då de uteslutits från den svenska arbetsmarknaden. De söker arbete men kan inte erhålla något på grund av att de saknar arbetslivserfarenhet och de kan inte få någon erfarenhet utan arbete. Det blir en ond cirkel som är svår för de arbetssökande att bryta.

En återkommande anmälare uppger bland annat att arbetsgivare efterfrågar färsk och aktuell arbetslivserfarenhet vilket kan tolkas som diskriminering. Anmälaren menar att hon de senaste åren sökt otaliga arbeten utan resultat då hon inte anses ha någon aktuell arbetslivserfarenhet. Kvinnan menar att hon inte bör belastas i sitt arbetssökande för att svenska arbetsgivare diskriminerar högskoleutbildade invandrare på arbetsmarknaden. Anmälaren anser att det enda sättet för personer med utländsk härkomst att komma ut på arbetsmarknaden är att ha kvotering på kvalificerade tjänster.

I dialog med arbetsgivare angående en utlyst tjänst fick en arbetssökande man höra att han troligtvis blivit diskriminerad under sitt yrkesverksamma liv då han innehaft mindre kvalificerade arbeten. På grund av mannens tidigare arbeten ansåg arbetsgivaren att han saknade de erfarenheter som krävdes för det aktuella arbetet. Mannen uppger i DO-anmälan att han inte skäms för sina föregående arbeten och att han har efterfrågat utbildning och anser

sig vara meriterad för tjänsten. Anmälaren kände sig kränkt av arbetsgivaren uttalande och för första gången diskriminerad på den svenska arbetsmarknaden. Med anledning av anmälan träffade DO företrädare från arbetsgivaren för överläggning. I DO:s bedömning förtydligas att då arbetsgivaren bestämmer vilka kvalifikationskrav som ska ställas på sökandena är det inte möjligt att ifrågasätta rekryteringen utifrån kravens utformning, annat än om dessa är diskriminerande. I utredningen fann DO inga skäl att ifrågasätta arbetsgivarens bedömning av hur väl anmälarens meriter överensstämde med de uppställda kraven. Därav kunde inte DO finna att anmälaren varit i likvärdig situation med de sökandena som kallats till intervju.

Motsatsen uppger en kvinna i DO-anmälan då hon vid upprepade tillfällen fått erfara av arbetsgivare att hon varit överkvalificerad för den sökta tjänsten. Kvinnan uppger att hon vid ett par tillfällen varit på anställningsintervju men att hon ej anställts på grund av att arbetsgivaren ansett att hon var alltför kvalificerad. I DO:s undersökning av en utav de anmälda arbetsgivarna framkom att arbetsgivaren inte haft kännedom om den arbetssökandes etniska tillhörighet. Arbetsgivaren menade bland annat att det inte i någon del av kvinnans ansökan framgår att hon skulle ha någon annan etnisk bakgrund än svensk och att något sådant inte heller framkom i intervjun. Eftersom arbetsgivaren inte har haft eller kan anses ha haft någon kännedom om den sökandes etniska tillhörighet bedömde DO att anmälaren inte har varit utsatt för etnisk diskriminering.

Bland anmälningarna gjorda av arbetssökande förekommer fall där personer som tidigare praktiserat eller vikarierat hos arbetsgivare sökt fasta tjänster utan framgång. Anmälarna menar att det är deras utländska bakgrund som ligger till grund för att arbetsgivaren tillsätter de fasta tjänster med andra sökande. Liknande situationer förekommer bland anmälningar gjorda av arbetstagare. Anmälningarna avser då arbetstagare som blivit uppsagda eller som ej fått sin praktik eller vikariat förlängd. Även här förekommer det att tjänsterna tillsatts med annan sökande med svensk bakgrund. En man kommenterar i DO-anmälan att den aktuella arbetsplatsen som han sökt arbete på är ”invandrarfri” och att han antar att man måste vara ”svensk” för att bli anställd där.

Fördomsfulla referenser

När man söker arbete efterfrågas i allmänhet referenser från till exempel tidigare anställningar. Några av anmälarna nämner problematiken kring att inte ha aktuell arbetslivserfarenhet och att de därför saknar referenser. Ett par av anmälarna uttrycker även att kravet på referenser snarare utgjort en nackdel än fördel då de sökt nytt arbete.

En anmälare sökte utan resultat en tjänst hos sin dåvarande arbetsgivare. Anmälaren hävdar att anledningen till att han inte fick den utlysta tjänsten berodde huvudsakligen på hans chefs uppfattning om honom som socionom med utländsk bakgrund. Anmälaren ansåg sig vara utdömd i förväg på grund av subjektiva referenser baserat på värderingar och fördomar om invandrare hos sin chef.

En kvinna som sökt tjänster hos diverse arbetsgivare misstänkte att det var negativa uttalande från hennes förre arbetsgivare och referens som bidrog till att hon inte fick något arbete. Kvinnan fick sina misstankar bekräftade då hennes förre arbetsgivare uppgett till en möjlig ny arbetsgivare att kvinnan inte behärskade svenska och att de upplevt språksvårigheter på arbetsplatsen. Kvinnan hade under sin tidigare anställning aldrig fått antydning om att det fanns språkförbistringar som inverkade på hennes arbete, tvärtom hade arbetsgivaren lämnat goda vitsord och ett intyg om kvinnans arbetsinsats.

En vikarie vid en statlig institution hade vid upprepade tillfällen sökt utlysta tjänster på arbetsplatsen utan resultat. Mannen hävdar att anledningen till att han inte fick ett nytt arbete var att de på arbetsplatsen inkompetensförklarade honom och gav sken av att han misskött sina arbetsuppgifter. Enligt anmälningen anser mannen att det var ett sätt för hans dåvarande arbetsgivare att bestraffa honom för att han talat om etnisk diskriminering då han ej erhållit de utlysta tjänsterna. DO gjorde bedömningen att mannen inte hade likartade meriter med den som anställdes. Personen i fråga hade nämligen längre yrkeserfarenhet, vilket värdesattes av arbetsgivaren mer än anmälares utbildning. DO bedömde även att de yttrande som har lämnats av arbetsgivare och som mannen upplevt som osakliga och kränkande, inte utgjorde etniska trakasserier enligt lagens definition.

Dubbel diskriminering

I två anmälningar framkommer det att arbetssökande anser sig ha blivit utsatta för dubbel diskriminering. I det ena fallet anmälde en kvinna en arbetsgivare både till Ombudsmannen för etnisk diskriminering samt till Handikappombudsmannen. Kvinnan anser att hennes utomeuropeiska ursprung och hennes synskada varit henne till nackdel då hon sökt arbete på en arbetsplats där hon tidigare praktiserat. Kvinnan upplevde att hon blev diskriminerad då hon inte blev kallad till intervju eller fick någon förklaring av arbetsgivaren om varför hon inte ansågs vara aktuell för tjänsten. Efter att Handikappombudsmannen och DO begärt in yttrande från arbetsgivaren kunde det fastställas att de andra sökande varit mer meriterade än anmälares. Ärendet lades därmed ner av de båda ombudsmännen.

I det andra fallet anmälde en man arbetsgivaren till Ombudsmannen för etnisk diskriminering samt till Jämställdhetsombudsmannen. I platsannonsen till det arbete mannen sökt uttrycktes att män gavs företräde vid tillsättning av anställningen, då man på arbetsplatsen eftersträvade en jämnare könsfördelning. Detta till trots valde arbetsgivaren att tillsätta en kvinna på den utlysta tjänsten vilket låg till grund för mannens anmälan till JämO. Mannen som har utländsk härkomst menar även att han blivit etniskt diskriminerad i samband med tillsättande av tjänsten. Mannen kallades inte till intervju trots sina goda meriter. Då mannen kontaktade arbetsgivaren för att begära in meritförteckningar från övriga sökande ansåg han att han bemöttes av förolämpande och nedvärderande uttryck från arbetsgivaren relaterat till hans utländska härkomst. Anmälares fackförbund valde att inte begära tvisteförhandling i ärendet då fackförbundet gjorde bedömningen att det inte förelåg någon diskriminering. Inte heller JämO eller DO valde att föra saken vidare då det inte fanns anledning att anta att det skulle ha förekommit någon diskriminering vid bedömningen av de sökandes meriter. Ärendet avslutades med utfallet ej likartad situation.

3.2. Arbetstagare

Trakasserier

I hälften av anmälningarna gjorda av arbetstagare anges att någon form av trakasserier har föranlett anmälan. Arbetstagarna anser att de på arbetsplatsen utsatts för hot, provokationer, kränkande situationer eller förolämpande uttalande relaterat till deras utländska ursprung. Nedan följer ett par av de skäl som kan benämnas som trakasserier och som framkommer i arbetstagarnas anmälningar.

Provokationer

En arbetstagare anser sig ha utsatts för omotiverade frågor om sin etnicitet och religionstillhörighet på arbetsplatsen. Vid ett så kallat arbetsgruppsmöte på kvinnans arbetsplats ombads deltagarna att deklarerat sin etniska bakgrund och religionstillhörighet.

Anmälaren upplevde händelsen som kränkande. Efter det att kvinnan deklarerat sitt ursprung och sin trosbekännelse utsattes hon för attacker och provocerande uttalanden av sina arbetskollegor. Som skäl för anmälan till DO anges bland annat provokationer, förtal, omotiverade attacker samt försök till exkluderande. Mot bakgrund av vad som framkom i ärendet kunde dock inte DO finna samband mellan, enligt anmälaren, den sämre behandlingen och dennes etniska tillhörighet.

Ytterligare en kvinna uppger att hon kände sig provocerad av att det på hennes arbetsplats hölls otaliga diskussioner som anspelade på hennes bosniska ursprung. På arbetsplatsen talades det illa om flyktingar och invandrare och det yttrades att problemen i samhället beror på att det bor så många bosnier i Sverige. Kvinnan påtalade diskussionerna och förhållandet till arbetskamraterna för sin chef och frågade vad hon gjorde fel. Chefen gav till svar att hon inte gjort något fel men sade samtidigt att han inte visste att hon var flykting som inte vågade åka till Bosnien. I anmälan till DO ifrågasätter anmälaren sina arbetskollegors och sin chefs bemötande. Kvinnan nämner även att hon under flertalet år arbetat inom ett mansdominerat yrke men att hon på sin nuvarande arbetsplats fått veta att hon inte passar in som kvinna, än mindre som invandrarkvinna. I DO: s svar på anmälan framgår att tidsfristerna för att driva ärendet vidare hade löpt ut och att DO därmed inte kunde vidta vidare åtgärder för att biträda anmälaren.

Exkludering

Relaterat till trakasserier och ovannämnda provokationer är de anmälningar som beror på exkludering på arbetsplatsen. Anmälarna upplever sig som utestängda från gemenskapen som råder på arbetsplatsen och relaterar isolationen till etnicitet. Många nämner att de fått dålig självkänsla och mår psykiskt dåligt på grund av att de blivit utsatta för utfrysning och mobbning av arbetskollegorna.

Exkludering på arbetsplatsen har i ett par fall skett via undanhållande och utelämnande av information. Till exempel kallades inte en arbetstagare till arbetsplatsmöten. Trots upprepade påminnelser om att vederbörande ville ta del av information och delta på möten utelämnades denne konsekvent av mötenas sammankallare. I ett annat fall fick den nyanställde särskiljande information om sina arbetsuppgifter. Arbetskollegor gav olika uppgifter och direktiv och den nyanställde visste inte vem hon skulle vända sig till. Anmälaren upplevde det som om kollegorna lekte och drev med henne på arbetsplatsen.

Det är i få anmälningar som direkta och kränkande utfall om arbetstagarens etnicitet föreligger. Mer frekvent är att åsikter och fördomar förkläds i andra ordalag eller framkommer via agerande som t.ex. exkludering eller ryktesspridning. Illvilliga rykten om en lärarvikarie med marockanskt ursprung ligger till grund för en DO-anmälan. Rykte om att lärarvikarien hade ett kriminellt förflutet spreds via föräldrar till skolan. Eleverna i skolan anammade ryktesspridningen och förtalet övergick till trakasserier som kretsade kring vikariens hudfärg och utseende. Trakasserier gick så långt att vikarien polisanmälde händelserna. Bland annat hade han mottagit post med rasistiska motiv. I ett tidigt skede talade lärarvikarien med övrig personal och rektorn på skolan om vad som försiggick. Rektorn fick under skolterminen samtal från föräldrar där de uttryckte att de inte ville ha en ”muslimdjävul” till idrottslärare. När vikariatet förlängdes till att innefatta kommande skoltermin tillsattes tjänsten med annan sökande med svensk bakgrund. Anmälares fackförbund utredde ärendet med tvisteförhandling. Utfallet blev att ärendet inte faller som brott mot lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering då det anses vara elever och inte andra

arbetstagare som trakasserat anmälaren. Enligt ovannämnda lag har arbetsgivaren en utrednings- och åtgärdsplikt vid kännedom om att en arbetstagare utsatts för etniska trakasserier av annan arbetstagare. Denna bestämmelse omfattar således inte trakasserier från t.ex. föräldrar eller elever.

Diskriminerande arbetsledning

Majoriteten av arbetstagarna uppger att ett flertal olika skäl ligger bakom DO-anmälan. Bland annat utgör upplevelsen av att särbehandlas av arbetsledning och arbetskollegor ett skäl. Anmälarna uppger att de bemötts av misstänksamhet, skepsis och i vissa fall xenofobi på arbetsplatsen. Känslan av att vara olik och att inte platsa in på arbetsplatsen är sammanlänkat med exkludering och trakasserier, dock kan särbehandling ta uttryck via olika villkor i anställning, lön eller arbetsuppgifter.

I ett ärende uppger anmälaren att hon inte tillskrivs samma status som sina arbetskollegor. Kvinnan som är modersmåls lärare upplevde att hon särbehandlades jämfört med sina lärarkollegor som undervisar i andra ämnen. Anmälaren beskriver att hon tvingas att byta lektionssalar oförberett och att hon på grund av detta får bära med sig undervisningsmaterialet vilket i sin tur har lett till förslitningsskador. Att ständigt byta arbetsmiljö har även medfört att kvinnan har överskridna arbetstider. Anmälaren benämner sig som en andra klassens lärare vars arbete arbetsledningen inte anser vara lika viktigt som övriga ämneslärares. Kvinnan påpekar att hon har en likvärdig utbildning som sina kollegor vilket bör beaktas och respekteras av arbetsledningen. Anmälan ledde till förlikning. Se även under *Avslutade ärenden*.

En arbetstagare uppger i anmälan att han var den ende på arbetsplatsen med utländsk bakgrund. Mannen kände sig ofta särbehandlad och utan fog utpekad som frågvis och långsam i sitt arbete av arbetsledningen. Arbetsledningen betraktade honom som icke svensk och därmed som icke effektiv, uppgav mannen. Mannen anmälde arbetsgivaren för etnisk diskriminering i samband med uppsägning från anställning. Det fanns dock inte anledning för DO att ifrågasätta vad arbetsgivaren angett som grund till att anställningen avslutades. Vad som framkommit i ärendet ger inte skäl för antagandet att anställningen tog slut på grund av mannens etniska tillhörighet, uppger DO i sitt beslut om att avsluta ärendet.

En annan man upplevde att det fanns svårigheter att samarbeta med arbetskollegorna och att han inte var önskvärd på arbetsplatsen. Via arbetsledningen fick mannen veta att hans arbetskollegor inte hade förtroende för honom.

”Från och med då behandlades jag som undermåttlig och deras samarbete med mig sjönk rejält. Min förmåga att gå vidare med mitt arbete var mycket begränsad. Under den perioden då jag arbetade behandlades jag inte rätt. Jag var underskattad, jag utsattes för provokation, jag behandlades respektlöst och jag var utestängd från gemenskapen som rådde på arbetsplatsen.”

Mannen blev ogiltigt avskedad från arbetet vilket ledde till en förlikning mellan vederbörandes fackförbund och arbetsgivaren. Se vidare under *Avslutade ärenden*.

En typ av särbehandling som kommenteras i anmälningarna är att arbetstagarna fråntas eller tilldelas mindre kvalificerade arbetsuppgifter. Under en längre tid hade en anmälare fråntagits arbetsuppgifter och upplevde att hon på grund av sin etnicitet blev särbehandlad av sin chef. Kvinnans chef påtalade att hon var oduglig som medarbetare och att hon aldrig skulle kunna bli lika kompetent som hennes svenska juristkollegor. Kvinnan anmälde till DO att hon tilldelats allt färre kvalificerade arbetsuppgifter och att hon till slut sade upp sig på grund av

arbetsbrist. DO överlämnade anmälan till kvinnans fackförbund som uppgav att de inte avsåg att påkalla tvisteförhandlingar i ärendet. Då DO sedermera fick uppgifter om att de anmälda händelserna inträffade längre än två år sedan och samtliga frister för att väcka talan i Arbetsdomstolen löpt ut, kunde DO inte vidta några åtgärder för att biträda anmälaren.

Anställningsvillkor

I ett par anmälningar framkommer det att skillnader i anställningsvillkor är motivet till DO-anmälan. Arbetstagare nämner att de har haft ett vikariat eller en provanställning som inte förlängts då kontraktet löpt ut. Några av anmälarna hävdar att deras tjänst tillfallit annan sökande med svensk härkomst efter att de blivit uppsagda. Anmälare anser att anställda med utländsk bakgrund befinner sig i en utsatt position på arbetsplatsen jämfört med deras svenska kollegor. Det går att uttyda besvikelse och aggression i anmälningarna över att arbetsgivarna tycks ha möjlighet att utnyttja och utesluta personer med annan etnisk härkomst för att de medför problem eller inte anses passa in på arbetsplatsen.

En man fick veta av sin arbetsgivare att hans provanställning inte skulle förlängas. Som skäl till att inte förlänga provanställningen uppgav mannens chef att han inte tillgodogjort sig information tillräckligt bra samt att han inte ansågs lämplig för arbetet. Mannens chef menade att mannen hade en bra utbildning och att han skulle kunna hitta ett bättre arbete någon annanstans. DO kunde ej finna konkret stöd för antagandet att arbetsgivaren skulle ha behandlat anmälaren oförmånligt i förhållande till hur den skulle ha behandlat en person med annan etnisk tillhörighet.

En anmälare uppger att han inte fick någon fast anställning utan att hans projektkontrakt kontinuerligt förlängdes med tre månader i taget. Däremot anställde mannens arbetsgivare nya medarbetare som fick tillsvidaretjänst och högre lön. Ett par incidenter inträffade mellan mannen och en kollega som resulterade i en träff mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Vid träffen informerade mannen att han valt att polisanmäla kollegan för att ha provocerat och kallat honom för ”dävla utlänning”. Då det blev dags för att förnya mannens projektanställning gav arbetsgivaren besked om att man valt att inte förlänga kontraktet på grund av ekonomiska nedskärningar. På grund av de tidsfrister som gäller om man vill gå till domstol bedömde DO att det inte fanns tid för DO att utreda ärendet.

En annan anmälare som tidigare nämnts för att ha utsatts för trakasserier och ryktesspridning fick även han motta ett liknande beslut av arbetsgivaren när mannens vikariat skulle förlängas. Mannen hade arbetat som lärarvikarie under höstterminen och utsatts för trakasserier av föräldrar och elever på skolan. Även rektorn tog emot samtal från föräldrar som var missnöjda med vikarien och relaterade hans insatser till religionstillhörighet och utländska ursprung. Då vikariatet skulle förlängas följande termin tillsattes tjänsten med en annan sökande som hade svensk bakgrund.

Lönevillkor

Skillnader i lön uppges också vara en anledning till anmälan. Två av anmälarna som nämnts ovan i samband med särbehandling uppger i DO-anmälan att de även utsatts för lönediskriminering. En av männen hävdar att han vid sin anställning fick lägsta lön av samtliga nyanställda. Mannen uppger att han var den enda nyanställda med annan etnisk bakgrund än svensk.

Ytterligare en anmälare som arbetat som ambulerande lärarvikarie i en kommun anmäler arbetsgivaren för lönediskriminering på grund av kvinnans utländska härkomst. Kvinnan som

hamnat i diskussion med arbetsgivaren om löne- och anställningsfrågor överklagade arbetsgivarens bemötande och beslut till Länsrätten. Kvinnan skriver i sin DO-anmälan att hon misstänker att arbetsgivaren ger så kallade invandrarlärare minimal ersättning för att bli av med dem. Enligt DO fanns det inte stöd för att påstå att arbetsgivaren behandlat kvinnan mer oförmånligt än vad denne skulle ha gjort om det var en person med annan etnisk tillhörighet.

Språk

Anmärkingar om språksvårigheter och brytning förekommer i ett fåtal ärende som ett bidragande skäl till anmälan. I samtliga ärenden framställs dock språkförbistringar som sekundärt och anges i samband med tidigare nämnda orsaker som förtal, exkludering och anställningsvillkor. Brister i svenska språket har bland annat kommenterats i samband med diskussioner mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om fortsatt anställning. I en tidigare nämnd anmälan om anställningsvillkor kommenterar anmälaren att språkförbistringar kan utgöra en anledning för arbetsledaren att konfrontera arbetstagare alternativt utgöra en anledning till att inte förlänga anställningen.

I en anmälan uppger arbetstagaren att hon under ett utvecklingssamtal med sin chef fick höra att hon ansågs oduglig som medarbetare. Kvinnan anklagades även för att inte kunna skriva korrekt svenska vilket hennes chef ansåg bero på kvinnans utländska ursprung. Samtalet ledde till att kvinnan tog kontakt med personalkontoret och blev på egen begäran omplacerad. Kvinnan erhöll nya arbetsuppgifter samt en ny chef. Anmälan preskriberades då tidsfristen för att väcka talan i domstol löpt ut. DO vidtog därför inga åtgärder utan avslutade ärendet.

4. Författarens reflektioner

Återigen bör det understrykas att följande stycke inte innehåller några slutsatser eller generella påståenden. Reflektionerna utgår från granskarens observationer och tankar som uppstått under arbetet med anmälningarna. Möjligen kan iakttagelserna innebära uppslag för vidare analyser och uppföljande utredningar som då bör grunda sig på ett mer omfattande underlag.

Vid en överblick av anmälningarna som ingår i sammanställningen tycks det vara konkreta och faktiska händelser eller situationer som föranlett arbetstagarnas anmälan om etnisk diskriminering på arbetsplatsen. I anmälningarna gjorda av arbetssökande tycks det däremot vara misstankar om diskriminering i rekryteringsprocessen eller anmärkning mot svenska arbetsgivare som ligger till grund för anmälan.

I anmälningarna framgår att flertalet av de arbetssökande anser att det förekommer en generell diskriminering av invandrare och personer med utländsk härkomst hos privata såväl som offentliga arbetsgivare. Upplevelsen av att tillhöra en diskriminerad och marginaliserad grupp i arbetslivet som står utanför arbetsmarknaden utgör ett skäl för DO-anmälan. Det tycks dock vara svårt för DO att agera då anmälan inte riktar sig mot någon specifik arbetsgivare. Vid anmälningar av detta slag har DO bett anmälaren att specificera sin anmälan ytterligare. Resultatet av detta tycks bli att anmälarna riktar sin anmälan mot en särskild arbetsgivare, oftast den som de ansökt om tjänst hos senast. Anmälarens upplevelse av att genomgående bli etniskt diskriminerad i arbetslivet och på den svenska arbetsmarknaden uttrycks således i en anmälan av en arbetsgivare.

Anmälan ger i vissa fall intryck av att vara en möjlighet för de arbetssökande att ge utlopp för ilska, besvikelse och bitterhet över att inte få något jobb. Det tycks finnas ett behov bland de arbetssökande av att få uttrycka och offentliggöra den orättvisa man upplever på arbetsmarknaden. Därmed behöver skälet till DO-anmälan inte främst vara att ange en specifik arbetsgivare eller att skapa rättvisa i det enskilda fallet, utan kan likväl vara att berätta om sin situation för omvärlden och få möjlighet att delge sina erfarenheter. Frågan är dock om det är rätt forum och ett givande sätt för individen att återge erfarenheter och uttrycka sina åsikter om svenska arbetsgivare. Troligtvis kan det även uppstå svårigheter i att bistå individen med juridisk hjälp då anmälan snarare ger uttryck för upplevelsen av att vara diskriminerad och utestängd från arbetsmarknaden än en angivelse av en specifik arbetsgivare.

I vissa ärenden är det svårt att se sambandet mellan den innehållsrika och personliga anmälan och det korta och sakliga beslutet från DO om att avsluta ärendet, i de fall ingen oförmånlig behandling har kunnat påvisas. En förklaring kan vara att denna sammanställning enbart utgår från ett skriftligt material i vilket en del av ärendeförloppet kan gå förlorat. Det redogörs inte alltid för de samtal eller diskussioner som förs mellan parterna angående ärendet. Individens upplevelse tycks dock vara av underordnad betydelse för anmälningsprocessen och ärendets utfall. Däremot verkar arbetsgivarens yttrande och svar på anmälan vara av stor betydelse och avgörande för hur ärendet fortgår och avslutas. Är arbetsgivarens förklaring till händelseförloppet saklig och skälig tycks anmälares upplevelse vara av sekundär betydelse. Påpekar dock anmälarerna att det finns brister i arbetsgivarens yttrande kan ärendet drivas vidare till överläggning och kanske avslutas med förlikning.

Endast 5 av de 72 anmälningar som ingår i sammanställningen har avslutats med förlikning. Det är därmed i påfallande få ärenden som det konstateras att anmälarerna de facto har utsatts för etnisk diskriminering i arbetslivet. I samtliga fem förlikningsärenden är det en anmälarer som anmält och fått rätt gentemot en enskild och specifik arbetsgivare.

Tre anmälningar har lett till förlikning mellan arbetstagare och arbetsgivare. I dessa ärenden, som drivits via arbetstagarnas fackförbund, tycks det inte enbart vara anmälan om etnisk diskriminering som ligger till grund för förlikning. Det verkar som om anmälan om etnisk diskriminering inte är tillräckligt för att få till stånd en förlikning, utan att det krävs ytterligare orsaker som t.ex. olovlig uppsägning eller avtalsbrott. De etniska aspekterna uppfattas som vaga om än inte sekundära i processen. En möjlig förklaring till detta kan vara att facken saknar erfarenhet och kunskap i att hantera anmälningar om etnisk diskriminering i arbetslivet. Det kan även ha sin förklaring i att det faktiskt krävs andra aspekter än etniska för att anmälarerna ska få till stånd en förlikning med arbetsgivaren. Anmälningarna tyder dock på att arbetstagarna har bättre förutsättningar för att få uppbackning av fackförbunden då de anmäler etnisk diskriminering och för att till stånd en förlikning än vad de arbetssökande tycks ha. De arbetssökande tycks mer kämpa för sin sak individuellt och tycks sakna de möjligheter eller det skyddsnät som arbetstagarna har. Återigen bör det poängteras att det inte finns några återkommande anmälarer bland arbetstagarna. Bland de arbetssökande är 48 % av anmälningarna gjorda av återkommande anmälarer.

I granskningen av anmälningarna gjorda av arbetssökande tycks det i vissa ärenden vara uppenbart att anmälarerna utsatts för etnisk diskriminering. Trots att DO utrett ärendet, begärt in yttrande från arbetsgivaren och i vissa fall även haft överläggningar, så går samtliga anmälda arbetsgivare, utom de två i ovannämnda förlikningsärenden, fria från anklagelsen. Det tycks vara, som en anmälarer uttrycker det, svårt att bevisa att man utsatts för etnisk diskriminering.

Arbetsgivare har som tidigare påpekats stor frihet att välja personal och därmed förefaller det vara påfallande lätt för dem att ge sakliga argument och skäl för t.ex. urvalet av intervjupersoner. Anmälarens utbildning och erfarenhet kan anses vara likvärdig med övriga sökande, men påpekar arbetsgivaren den minsta skillnad tycks detta räcka för att vara en skälig förklaring. Utfallet blir att anmälaren inte bedöms vara i likvärdig situation som övriga sökande. Skillnader i meriter kan dock framstå som obefintliga eller obetydliga i tjänstetillsättandet. I vissa ärenden tycks det, utfallen till trots, vara fördomar eller okunskap som gör att arbetsgivare väljer bort och diskriminerar arbetssökande med utländsk härkomst.

Flera av anmälarna nämner arbetsgivares negativa attityd till mångfald och invandrare som ett problem. Arbetsgivare ser inte möjligheter i mångfalden utan endast hinder. Befolkningssammansättningen i Sverige förändras och med det även det samhälle som företag, organisationer och myndigheter är verksamma i. Framtidens arbetsplats bör förändras för att kunna svara mot de behov som finns i ett samhälle präglad av mångfald. I strävan att kunna bemöta medborgare, tillgodose efterfrågan och ge en likvärdig service borde arbetsgivare se fördelar med att ha en personalsammansättning som motsvarar befolkningssammansättningen. Arbetssökande påpekar att deras härkomst, språkkunskaper och erfarenheter borde vara meriterande. I några ärenden förundras man över att arbetsgivarna inte omvärderar de sökandes meriter och utgår från fördelarna med att anställa t.ex. en språklärare med annat modersmål än svenska eller en socialsekreterare med utländskt påbrå i en invandrantät kommun. Det tycks som om arbetsgivare styrs av traditionella värderingar i vad som är meriter och relevanta erfarenheter i tjänstetillsättandet.

I ett par yttranden påpekar arbetsgivare att de inte är etniskt diskriminerande då de har anställda med utländsk härkomst. Arbetsgivare framhåller i dessa fall mångfalden på arbetsplatsen som ett bevis på att man inte gjort sig skyldig till etnisk diskriminering. Anmälare ger svar på yttrandet och menar att man inte kan jämställa olika etniska grupper och hävdar att det finns skillnad i arbetsgivarens bemötande beroende på vilken etnisk grupp sökande tillhör. Anmälare framhåller även att det är finns olikheter i varje enskilt fall och att mångfald bland personalen inte är någon garanti för att rekryteringsprocessen är fri från etnisk diskriminering. I materialet finns indikationer på att det förekommer skillnader bland etniska grupper i rekryteringsprocessen, vilket ger uppslag för en vidare utredning. Dock är underlaget i denna sammanställning alltför litet för att befästa iakttagelserna.

Som tidigare nämnts har DO i ett par beslut om att avsluta ärenden påpekat att arbetsgivare har stor frihet att välja personal vid tillsättande av tjänst. Några anmälare påpekar i sin tur att arbetsgivare tycks utnyttja denna frihet och möjlighet genom att endast anställa personal med utländskt påbrå tillfälligt via vikariat, praktik eller projektanställning. Det går att utläsa att anmälare känner sig utnyttjade av arbetsgivare via tillfälliga anställningar och att till exempel en praktikplats beaktas som en tillfällig lösning som sällan tycks leda till fast anställning. Frågan väcks om arbetsgivaren har alltför stor frihet i att välja personal och bestämma anställningsvillkoren. Anmälarna tycks genomgående ha en negativ inställning till tillfälliga arbeten och efterfrågar istället åtgärder som gör att de kan få en fast anställning, ett bestående kvalificerat arbete som motsvarar deras akademiska utbildning.

I den allmänna debatten tycks språket, förmågan att uttrycka sig på svenska i tal och skrift, utgöra ett stort hinder i arbetslivet för personer med utländsk härkomst. Därmed kan det tyckas oväntat att endast ett fåtal av anmälarna i sammanställningen anger svenska språket som ett skäl till DO-anmälan. Det kan vara så att de högskoleutbildade anmälarna inte upplever svenska språket som ett hinder eller som en orsak till varför de utsatts för etnisk

diskriminering i arbetslivet. En annan förklaring kan vara att språket i form av modersmål, brytning eller språkförbistringar är nära relaterat till andra orsaker som ligger till grund för anmälan och därför inte betraktas som särskilt. För arbetstagaren kan till exempel exkludering från gemenskapen på arbetsplatsen innefatta språkliga aspekter vilket inte beaktas som åtskilt från övriga händelser. Det bör dock påpekas att det är anmälarens värderingar och upplevelser som kommer till tals i sammanställningen. Utifrån arbetsgivarens perspektiv kan språket vara mer väsentligt och utgöra ett skäl till etnisk diskriminering. Arbetsgivares inställning och värdering av språkkunskaper behöver inte framgå av det enskilda fallet utan kan t.ex. döljas i efterfrågan av meriter under rekryteringsprocessen. Fördomar kan leda till att arbetsgivare väljer bort sökande som antas ha sämre språkkunskaper utifrån de sökandes namn. Ytterligare en förklaring till att endast ett fåtal anmälningar innefattar språkliga aspekter kan vara att det inte förekommer så många fall av etnisk diskriminering i arbetslivet som har sin grund i språket, den allmänna debatten till trots.