

Självständigt arbete på grundnivå

Independent degree project – first cycle

Självständigt arbete i Socialt arbete 15 hp

Independent degree project in Social Work 15 credits

”Det här måste upphöra igår” En undersökning om diskriminering på arbetsplats och potentiella förklaringar till minskade anmälningar till DO.

Anders Söderberg & Awder Abdulla



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. Campus Sundsvall Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Avgränsningar	2
1.2 Syfte och frågeställning	3
2. Metod	3
2.1 Kvalitativ metod.....	3
2.2 Kvantitativ metod.....	4
2.3 Sökvägar	5
2.4 Etiska överväganden	7
3. Tidigare forskning	8
4. Teoretiska ansatser	10
4.1 Individuell diskriminering	10
4.2 Institutionell diskriminering.....	10
4.3 Strukturell diskriminering	11
4.4 Dominellis modell.....	11
Diskrimineringslagen (800:567)	13
5. Resultat	15
5.1 Enkätundersökningen.....	15
5.2 Intervjuerna	18
5.3 Resultatredovisning & Analys	20
6. Diskussion	25
6.1 Metodval och avslutande reflektioner.....	26
Referenser	28
Bilagor	30
Frågor ställda på enkätundersökningen.....	30
Frågor ställda på intervju	30

1. Inledning

I Sverige förekommer det allt färre anmälningar till diskrimineringsombudsmannen (DO), skriver Åkerman (2013, 21 februari) i Svenska Dagbladet. År 2012 var det tjugo procent färre anmälningar jämfört med året innan. Sveriges integrationsminister uttrycker att det inte tyder på att diskrimineringen har minskat i samhället, snarare råder motsatsen. Från att DO bildades år 2009, har anmälningarna sjunkit varje år. Linda Gidlund som är pressansvarig på Sveriges antidiskrimineringsbyråer håller med integrationsministern, dvs. att diskrimineringen i samhället ökar. Hon tror att orsaken till färre anmälningar beror på en osäker arbetsmarknad, svaga resultat vid domstolsbeslut och den negativa publiciteten som DO har fått.

DO:s arbete är till för att ge lika möjligheter och främja mångfalden i samhället, deras arbete förekommer på arbetsplats såväl som i skolan och samhället (2009). Det är en anledning till varför socialt arbete bör engagera sig i arbetet som DO bedriver. Men flera rapporter från DO (2009) hänvisar att det finns ett stort mörkertal när det gäller diskriminering och att det endast är en liten del av individer som anmäler vid upplevelsen av diskriminering. DO menar att det inte går att avgöra om diskriminering har ökat eller minskat i samhället när man ser till statistiken av anmälningar. Däremot kan arbetet som DO utövar kring en bestämd fråga leda till en påtaglig ökning eller minskning av mängden anmälningar eller att diskriminering inom ett bestämt avgränsat område minskar eller upphör (2009). Vid ett tillfälle bedöms DO:s arbete kring gravida kvinnors rättighet till sjukpenning ha inverkat på försäkringskassan som ändrade tillämpning av regelverket som medförde att anmälningar som rör den frågan idag, inte kommer in till DO i lika utsträckning (2009).

Eftersom DO grundades år 2009 finns statistik från deras arbete över 2010 fram till 2012. Under dessa år såg anmälningarna ut följande:

2010: 2614 anmälningar, var av 763 fall skedde under kategorin arbetsliv

2011: 1957 anmälningar, var av 731 fall skedde under kategorin arbetsliv

2012: 1559 anmälningar, var av 507 fall skedde under kategorin arbetsliv

De vanligaste grunderna för diskriminering enligt DO sker inom arbetslivet och är då kopplat till etnisk tillhörighet (24 %), kön (21 %), funktionsnedsättning är 13 % och ålder 16 %. Nio procent angår missgynnande som har skett i samband med föräldraledighet. I flertal anmälningar har mer än en diskrimineringsgrund angetts. Övriga 17 % är utspridda över resterande diskrimineringsgrunderna (2013).

Vidare menar DO att aktiva åtgärder ska ske från arbetsgivare och arbetstagare enligt diskrimineringslagen för att nå lika rättighet samt möjligheter i arbetslivet (2013). För att göra det möjligt att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering som sker på arbetsplatser behövs det kunskap om detaljerade förhållanden, dvs. kunskap om diskriminering, vad det är och vilka faktorer som kan påverka det. Kunskapen ska finnas hos arbetsgivaren, men även bland arbetstagarna.

Ett bidragande skäl till den minskningen av anmälningar, tror Diskrimineringsombudsmannen (2013) kan ha göra med sin webbplats som bidrar med information samt muntlig och skriftlig rådgivning i allt högre utsträckning sker hur DO fungerar och arbetar. DO:s hypotes är att kunskapen har ökat om att personer som är anslutna till facket i första hand ska vända sig dit. Deras hypotes stärks efter DO gjorde en utvärdering som visade att facket idag har större ansvar i tvister angående diskriminering. Sammanfattningsvis menar DO att det är problematiskt att med säkerhet uttala sig om varför det minskar i antalet anmälningar. DO:s historia är idag för kort för att avgöra vad som egentligen är en normalnivå (2013).

1.1 Avgränsningar

Vid uppsatsens början var det tänkt att begreppet ”mobbing” skulle ligga i centrum främst i arbetslivet och därefter utföra en undersökning om uppkomsten av fenomenet. Eftersom begreppet är brett och inte definieras utförligt i lagrum gjordes valet att istället undersöka begreppet ”diskriminering”. Den främsta anledningen till detta val är att diskriminering stöds av lagrum samt för att underlätta genomförandet av uppsatsen blev begreppet diskriminering mer aktuellt. I brist på resurser för att undersöka diskriminering i allmänhet avgränsades begreppet till uppsatsens huvudsyfte: diskriminering på arbetsplats.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet är tudelat och ska med hjälp av en kvantitativ undersökning ta reda potentiella förklaringar till minskade anmälningar till DO angående diskriminering på arbetsplats. Den andra delen av syftet är att göra en kvalitativ undersökning för att finna förklaringar hur en enskild individ har hanterat diskriminering.

Frågeställningar som ska beaktas är:

- Kan diskriminering leda till gynnsamma konsekvenser?
- Vid diskriminering, tar den utsatta stöd på annat håll än DO?

2. Metod

Denna explorativa uppsats har utförts genom både kvalitativ och kvantitativ ansats där intervjuer och enkätundersökning har använts. För att besvara första delen i syftet, vilka orsaker som kan förekomma, varför individer inte anmäler till DO används en kvantitativ enkätundersökning för att finna mönster bland respondenterna För att besvara andra delen i syftet hur individer kan hantera diskriminering krävde undersökningen kvalitativa intervjuer för att få en beskrivande berättelse om hantering av diskriminering.

2.1 Kvalitativ metod

Den kvalitativa delen av undersökningen har skett genom intervjuerna med intervjutekniken som kallas för narrativ där intervjuerna orienteras av olika teman för att en öppenhet ska skapas för intervjupersonen (Kvale & Brinkman, 2009). Personerna som har blivit intervjuade behövde därmed inte följa strukturen av dessa teman som har gjort att deras egna aspekter och perspektiv har tillförts. Eftersom vald intervjuteknik härstammar från ett hermeneutiska synsätt låg fokus i upplevelsen av att bli utsatt för diskriminering på arbetsplats, därför passade en narrativ intervjuteknik främst eftersom det gav intervjupersonerna utrymme att berätta sin upplevelse utan påverkan av den som intervjuar (Kvale & Brinkman, 2009).

Under intervjuerna användes öppna frågor för att dels underlätta för intervjupersonerna att berätta om sin upplevelse vid diskriminering. Det gav intervjupersonerna möjlighet att fundera och ge uppsatsen ett djupare innehåll. Vid bestämmandet av att utföra intervjuer med personer som har blivit diskriminerade på sina arbetsplatser, skrev vi en intervjuguide med frågor som skulle vara med i denna undersökning. Vid eventuella tillfällen där dessa

frågor skulle kunna utvecklas vidare har vi varit beredda på att ställa följdfrågor som hjälp för den intervjuade att komma vidare med sina svar. . Samma förutsättningar skulle inte vara aktuella vid användning av slutna frågor då intervjupersonerna redan har svarsalternativ som kanske inte direkt passar in på vad de har varit med om.

För att underlätta för intervjupersonerna gällande val av intervjuplatser kände vi att det skulle vara lämpligast om de fick bestämma var och hur intervjuerna skulle ske. Detta har gjort att vi har blivit tvingade att vara flexibla då två av dessa personer bor för närvarande i Eskilstuna. Därav har intervjun med de personerna har skett på ett café i just den staden. De två andra har skett genom videosamtal via internet eftersom det inte har varit möjligt för oss att vara på plats med dem.

För den kvalitativa delen av vår undersökning använde vi oss av det som Bryman (2009) kallar för *bekvämlighetsurval*. Vi har sedan tidigare kontakt med våra intervjupersoner från tidigare arbetsplatser och kunde därför ta med dem i undersökningen. Dessa intervjupersoner var lämpade för undersökningen utifrån att de alla hade upplevt diskriminering på sin arbetsplats och hade även upplevt sig diskriminerade utifrån de vanligaste diskrimineringsgrunder som presenteras i DO:s års rapport (2013). Det är dock relevant för denna undersökning eftersom syftet med intervjuerna var att ta reda på hur intervjupersonerna själva har upplevt det och deras berättelser och erfarenheter av diskriminering på arbetsplats var intressant för uppsatsen. Gällande enkätundersökningen delades de ut lokalt för att hålla den avsatta deadlinen.

Analysmetoden som kommer användas för intervjuerna är det som Kvale & Brinkman (2009) kallar för meningskategorisering. Det transkriberade materialet av intervjuerna har noggrant utvärderats för att välja ut de mest relevanta delar av berättelsen som intervjupersonerna berättar i syfte om att analysera materialet. För att få en relevant information valdes de delar som var kopplat till syftet ut och information som kunde kopplas till den kvantitativa enkätundersökningen.

2.2 Kvantitativ metod

Den kvantitativa delen av undersökningen utfördes med hjälp av enkätundersökning för att få en större svarsfrekvens än vad intervjuerna kunde ge. I syfte av att få en bredare variation kring svaren om diskriminering och anmälningar bland 30 anställda i Östersund och Eskilstuna kommun. I enkätundersökningen hade respondenterna möjlighet att välja

flera svarsalternativ som presenteras i resultatet. Valen av frågorna i enkäten är grundade utifrån diskrimineringslagen (800:567) för att få en sann bild av att det är diskriminering som sker och inte ett begrepp som kan förknippas som snarlikt. Diskriminering som begrepp är ett känsligt ämne och med bland annat det i åtanke valdes frågan: vilken ålder och kön respondenten hade bort vid presentation av resultatet som från början var tänkt att undersöka. Detta val utgick från att öka deltagarnas anonymitet. Bryman (2008) menar att det kan vara en nackdel med att göra en enkätundersökning är att personerna som gör undersökningen inte finns tillgängliga vid eventuella frågor och funderingar som kan dyka upp när enkäten besvaras. I enkäterna söktes svar på frågor som i huvudsak hade att göra med hur respondenterna valde att agera där en kollega blir diskriminerad, har de själva blivit diskriminerad? Svaren på frågorna har valts ut från diskrimineringslagen för att få en klar bild utav diskriminering. Alla resultat från enkäterna redovisas inte av anledning att det förekommer metodfel i de uteblivna frågorna från enkäten, det är även anledningen till minskad användning av den teoretiska modellen (se under teoretiska ansatser).

Materialet som har kommit fram genom enkätundersökningarna kodades och bearbetades med hjälp av statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). En frekvenstabell har skapats för varje fråga där empirin kan tydliggöras i procent som har svarat och andel personer som presenteras i resultatet där läsaren kan på ett tillgängligt sätt förstå information som beskrivs. Univariat analys används enligt Bryman (2008) vid forskning kring enkäter för att analysera en variabel i taget som är aktuell för denna undersökning.

Urvalet baserades på bekvämlighetsurval att få en stor sannolikhet att få tillbaka alla enkäter samt att svarsfrekvensen skulle bli höga. Dessvärre nekade flera institutioner vilket gjorde det problematiskt att begränsa enkäterna till statliga institutioner. Därefter blev avgränsningen för enkätundersökningen till respondenter som har arbete i Östersunds kommun samt Eskilstuna kommun. Mittuniversitetet i Östersund valde att delta i enkätundersökningen vilket ledde till att hälften av respondenterna arbetar inom en statlig institution (Östersund) och andra hälften i privat sektor (Eskilstuna).

2.3 Sökvägar

Undersökningen var som start avsedd att forska kring fenomenet mobbning. Begreppet mobbning är ett utbrett begrepp och i vissa fall svårt definierat. När man talar om

mobbing kan det också förekomma under sociologiska förklaringar och uppsatsen syfte var att ha något mer kopplat till socialt arbete. För att fortsätta använde vi oss av begreppet mobbing och sökte främst på Google inom vilka ämnen begreppet relaterades i. Främst var det mycket skrivet om mobbing på skolan men också på arbetsplats. Fortsättningsvis gjordes sökningar om mobbing på arbetsplats och flera tidningsartiklar framkom med begreppet diskriminering på arbetsplats. Efter det användes DO:s hemsida (2009) för att fastsälla vilken innebörd begreppen mobbing, trakasserier och diskriminering på arbetsplatser var. Därefter tog uppsatsen en ny riktning och istället användes begreppen diskriminering och trakasserier samt att utföra en explorativ enkätundersökning. Mittuniversitetets databaser användes för att hitta artiklar som var relevanta till studien och valet att söka framförallt på engelska artiklar för att få mer träffar vid sökning. De sökord, databaser, träffar som har använts i studien hittas i tabellen nedanför.

Datum	Sökord	Databas	Antal träffar	Författare
21/2/2013	Workplace aggression/Mobbing	ProQuest Social Sciences	568	Samnani, A., & Singh, P.
21/2/2013	Discrimination at workplace	Sociological Abstract	60	Fevre, R., Grainer, H., & Brewer, R.
26/2/2013	Diskrimineringsombudsmannen	Google	-	DO
1/3/2013	Discrimination at workplace	ProQuest Social Sciences	60	Raver, J. L., & Nishii, L. H.
5/3/2013	Discrimination Sweden	ProQuest Social Sciences	27	Nordin, M., & Rooth, D-O.

Givetvis fanns ambitioner att nå en så hög validitet som möjligt och tillförsäkra det därför redan innan arbetets gång vad som skulle undersökas och därefter formulerat syfte efter det. Detta kan relateras till arbetet som har gjort här genom att kolla om det som har undersökt är utifrån syfte och frågeställningarna. Fortsättningsvis har uppsatsen bifogat de enkäter och intervjumallar där frågorna som använts finns tillgängliga att se över för att avgöra det är det som framkommer i resultatet. I enkätundersökningen skulle resultatet se det samma ut om samma enkätundersökning delade ut till samma respondenter med tanke på att deras erfarenhet av diskriminering inte skulle se annorlunda ut, vi jämför även vår statistik med DO:s (2013) presenterade statistik för att få en ökad tillförlitlighet och att denna studie har likartade frågor som myndigheten DO. Vid det tillfälle som ett annat

resultat skulle dyka upp är om enkätundersökningen delades ut till andra respondenter som har undersökts. Enkätmallen som är bifogad i studien är främst inspirerad av DO:s riktlinjer för vad som är diskriminering. Det valet gjordes utifrån att stärka validiteten, dvs. att de frågor som framkommer i enkäten bygger på lagstöd utifrån diskrimineringslagen (800:567). Fortsättningsvis är intervjumallen också strukturerad snarlikt som enkätmallen fast med öppna frågor. Samma resonemang har använts vid skapandet av intervjumall för att få rätt information och att det är just diskriminering intervjupersonerna har varit med om.

2.4 Etiska överväganden

Under arbetets gång stod uppsatsen inför etiska överväganden med tanke på att ämnet som undersöks är ett känsligt ämne utifrån att en person blir socialt utsatt, och chans finns att det är något som påverkar individen. Det kan röra sig om minnen av händelser som är obearbetade och väcker starka känslor eller dylikt som ångest eller skam. Av den anledningen har intervjupersonerna noggrant blivit informerade att deltagandet var frivilligt samt att de kunde avbryta deltagandet om det blev för besvärligt och uppväckte påfrestande minnen. Vi kände samtidigt att diskriminering på arbetsplats är ett ämne som individer skulle kunna besvara i en enkätundersökning under anonymitet för att undvika negativa konsekvenser för dem. Även här finns det möjlighet att personer tar illa vid sig vid frågor angående diskriminering eller om respondenterna anser att uppsatsen används i fel syfte än vad det är ämnat att göra.

Samtliga intervjupersoner som har deltagit i intervjuerna inför denna uppsats har blivit informerade om syftet med uppsatsen, frågeställningarna som har ställts under intervjuerna, samt kort presentation av oss själva. Vi har även frågat lov och fått samtycke om att spela in intervjuerna med diktafon för att följa vetenskapsrådets etiska krav. Individpersonerna har även blivit informerade om att inspelningarna kommer att behållas några månader efter uppsatsens avslut om rättning eller kontroll skulle begäras av uppsatsens innehåll. Vid slutet av varje intervju har intervjupersonerna även fått information om att kontakta oss vid eventuella frågor som skulle kunna dyka upp vid senare tillfälle. För att vidare följa vetenskapsrådet har det informerats att inspelningarna endast kommer användas till uppsatsens ändamål och inget utöver (Etikforskningsnämnderna, 2004).

3. Tidigare forskning

Fevre m.fl. (2011) visar att det är vanligt att en större del av populationen i landet anser att de inte har fördomar. Det visar det sig att ungefär hälften av populationen har någon gång upplevt att de har blivit bemötta med ett diskriminerande förhållningssätt av andra personer. Mobbning, trakasserier och diskriminering på arbetsplats är ett relativt nytt forskningsämne och har studerats under de senaste 20 åren, flertal forskare har bidragit under denna tid. Fevre m.fl. anger att hela 95 % av alla arbetare menar att de någon gång har kommit i kontakt med mobbning, antingen varit utsatta eller sett.

Samnani & Sing (2012) skriver att det finns tydliga faktorer som kan påverka trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen både negativt och positivt. Det har visat sig att ju tydligare policy som finns på arbetsplatsen om vad som är trakasserier och diskriminering, desto större blir sannolikheten för minskad förekomst av problemet. Även det organisatoriska klimatet spelar en stor roll för om trakasserier och diskriminering förekom. En arbetsplats som uppfattas ha ostimulerande arbetsuppgifter, tävlande mellan arbetskolligor och osäkra anställningsavtal påverkar förekomsten av fenomenet skriver Samnani & Sing (2012).

Samnani & Sing (2012) beskriver vilka personer som kan vara aktuella när man talar om trakasserier på arbetsplatsen. De beskriver den utsatte som "målet" och den som trakasserar som "gärningsmannen". De har varit delade åsikter kring målen där tidigare studier har beskrivit den som är "tyst" eller "försiktig" löper större risk för att bli ett offer på arbetsplatsen. Medan det finns forskning som påstår raka motsatsen, där det är den som är utåtriktad som riskerar att bli utsatt skriver Samnani & Sing (2012).

"Gärningsmannen" finns det dock inte lika mycket forskning kring. Men trots det ger Samnani & Sing (2012) en bild att främst är det män och även personer med högavlönande arbeten som är mer villiga att utsätta en annan för trakasserier.

Raver & Nishii (2010) konstaterar att det finns mycket forskning och organisatoriska åtgärder som sträcker sig flera decennier tillbaka som tyder på att främja arbetsplatsers inkluderande. Vidare menar Raver & Nishii (2010) att det finns bevis som säger att diskriminering och fientliga beteende mot individer på arbetsplats kan vara på väg mot en ökning. Diskrimineringen sker i form av verbala kränkningar, exkludering, mobbning och respektlöshet som hindrar att de drabbade blir integrerade. Trakasserier som

förekommer baseras på individgrupperns egenskaper såsom ras, religion, funktionshinder, kön, nationell ursprung samt sexuell orientering. Det kan även förekomma i förhållanden där individen blir drabbad och inte tillhör till ovanstående grupper, exempelvis via mobbning och ohövlighet. Forskning har mer och mer visat att offer till trakasserier ofta upplever åtskilliga former av felbehandling (Raver & Nishii, 2010). Exempel på detta är att könsdiskriminering går hand i hand med anmälningar om etnisk diskriminering. Fram tills idag har forskning framför allt undersökt varje typ av trakasserier för sig. En förklaring till detta kan vara att det inte finns mycket vägledning till hur två eller fler typer av trakasserier kan tillsammans skada drabbade. Att forska de olika typerna av trakasserier enskilt kan inte stämma med den komplicerade upplevelsen som många anställda har erfarenhet av. Det finns ett behov av forskning och teori i syfte att öka förståelsen för den allmänna erfarenheten av trakasserier eller diskriminering på arbetsplats diskuterar Raver & Nishii (2010).

I Sverige har det gjorts studier av Nordin & Rooth (2009) som visar att människor med annan etnisk bakgrund blir diskriminerade innan de har fått ett arbete genom arbetsmarknaden. År 2007 utfördes ett fältexperiment där det visade sig att män med namn som härstammar från mellanöstern diskrimineras av arbetsgivare i jämförelse med män med svenska namn. Studien gick ut på att skicka in två jobbansökningar (en med ett typiskt svenskt namn och en med ett vanligt namn i mellanöstern) med identiska kvalifikationer till samma arbetsgivare. Resultatet visade att ansökningen med det svenska namnet fick upp till 50 % mer svar och blev kallade till intervju. Nordin & Rooth (2009) nämner att det finns andra källor som tyder på att det råder om diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige. Detta ligger i grund till att etniska minoriteter, med ett förflutet från södra eller utanför Europa, möjligtvis blir utsatta för en ojämlig bemötande på arbetsmarknaden.

4. Teoretiska ansatser

Begreppet diskriminering kan beskrivas enligt statens offentliga utredningar (SOU 2005:41) som ett skapande begrepp gällande förståelse för problematik som hör ihop med etnisk ojämlikhet i bland annat Sverige bland samhällen i Europa. Det har existerat flertal diskussioner om diskriminering genom åren, men det har inte forskats mycket om huruvida begreppet hör ihop med integration som inte fungerar samt ojämlikhet i sociala sammanhang. Diskriminering sker inte endast genom synliga handlingar, det kan även förekomma genom omärkbara och/eller ouppsåtliga handlingar vilket påverkar individer indirekt. Diskriminering kan uppdelas i tre kategorier:

4.1 Individuell diskriminering

Denna typ av diskriminering riktar sig mot handlingar som genomförs av enstaka medlemmar av en grupp som kan tillhöra samma etnisk och/eller könsgrupp. SOU 2005:41, *Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* anges att handlingarna sker med avsikt för att påverka medlemmar av andra grupper på ett negativt och skadligt sätt. Det ska dock poängteras att handlingar som är diskriminerande och förekommer, behöver inte alltid vara av medlemmar av en dominerande grupp, utan även av grupper som räknas som minoritetsgrupper. En förklaring till detta kan vara att individer från minoritetsgrupperna vill ta avstånd från dessa grupper och på så sätt få ta del av majoritetssamhällets fördelar.

4.2 Institutionell diskriminering

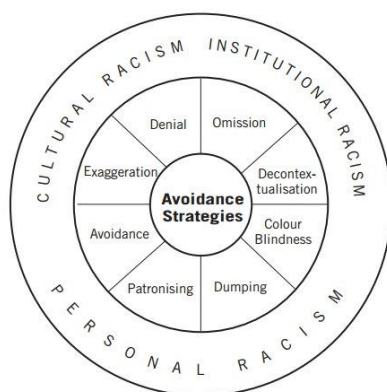
Det råder en skillnad mellan föregående diskriminering och institutionell diskriminering genom att när det talas om det sistnämnda brukar man nämna organisationers rutiner, normer, policy och arbetsätt. Det talas även om de personer som styr dessa organisationer genom deras beteende och handlingar. Institutionell diskriminering handlar dessutom om organisationers policy har medvetet en ogynnsam konsekvens på grupper som är underordnade. Forskare är dock inte eniga om medvetenheten kring den här typen av diskriminering. *”Därför kan neutraliseringen av avsiktligheten/oavsiktligheten öka metodologiska möjligheter att studera institutionell diskriminering.”* (SOU 2006:79 s. 275)

4.3 Strukturell diskriminering

Gäller landets institutionella organisationsformer och normer samt hur de många gånger ouppåttligt diskriminerar på individnivå och gruppnivå med rötter av etnisk bakgrund som skiljer sig från majoritetssamhällets, exempel på det kan vara att man inte får ha huvudbonad på sjukhuset av hygieniska skäl, på detta vis kan grupper som har huvudbonad bli diskriminerade. Den består av upprättade ideologier, procedurer och handlingsmönster som kanske i första hand inte har i syfte att diskriminera någon men systematiskt utesluter olika minoritetsgrupper från exempelvis arbete i praktiken. Strukturell diskriminering blir verklighet vid den tidpunkt då policyn, vilket är kön- och rasneutral, berör negativt på kvinnor och etniska minoriteter i praktiken. Problematiken med både institutionell diskriminering och strukturell diskriminering är att de frambringa en ordning som leder till att diskriminering blir systematisk, upprepad och normal. Majoritetssamhällets maktposition i sin tur främjas av dem och en återskapande av etnifierad underordning bildas.

4.4 Dominellis modell

Dominelli (2008) beskriver det som hon kallar för ”Wheel of avoidance strategies”. Modellen består av åtta strategier som är uppdelade i institutionell, kulturell och personlig rasism. Dominellis (2008) modell gäller rasism men eftersom rasism har samma mekanismer som diskriminering är densamma användbar i den här undersökningen.



- Decontextualisation (dekontextualisering): Anställda på organisationen är medvetna om att diskriminering på arbetsplats pågår i samhället, det erkänns dock inte att diskriminering sker i organisations grupper och vardagliga rutiner.

- Denial (förnekelse): Genom denna strategi förnekar individerna på organisationen att diskriminering existerar på ens arbetsplats. Det finns en förståelse att diskriminering sker av extremister men att det inte förekommer i någon större utbredd.
- Omission (bortseende): Vid den här typen av strategi räknar man inte med att till exempel anställdas etnicitet och ras har relevans för arbetet som utförs, på så vis menas det att diskriminering inte sker. Det finns ett tänkesätt att om diskriminering pågår spelar det mindre roll då det inte sker på organisationen.
- The "colour-blind" approach (färgblindhet): Här menar man att alla anställda på organisationen behandlas med lika villkor och därmed har en anställds funktionsnedsättning eller ras ingen betydelse. För att förtydliga är organisationers "likabehandlingsplan" exempel på detta.
- The "dumping" approach (överdumpning): Tankesättet inom överdumpningstrategin är att ansvaret lägger man på de som är underrepresenterade. Det tycks helt enkelt att det är deras fel att de inte passar in på samhällets eller organisationens mönster. Det är med andra ord de underrepresenterade som ska anpassa sig till resterande och organisationen.
- The patronising approach (överlägsenhet): Majoritetsgruppen på organisationen anser att deras arbetssätt och normer är det rätta sättet och samtidigt accepterar, inte med rätt grunder, mångfaldens grunder att hantera en arbetsuppgift. En ojämn maktbalans skapas mellan majoritetsgruppen och mångfalden.
- Avoidance (undvikande): Anställda på organisationen är medvetna om att diskriminering sker på arbetsplatsen och väljer att undvika konfrontation. Detta kan innebära att man inte tycker att det är rätt att diskriminering pågår men håller tyst om det.
- Exaggeration (överdrivenhet): Denna strategi uppmärksammar diskriminering som pågår vardagligen på arbetsplatsen, förstår att någonting måste göras för att lösa det, men tycker att agerande på minimal nivå kan lösa problematiken. Likabehandlingsplan är exempel på hur ett agerande ska lösa problemet.

Vid användning av Dominellis modell kommer inte alla åtta strategierna att appliceras av anledning att inte alla strategier förekommer i resultatet som vi har tagit fram. Detta beror på att frågorna som var utformade i enkäten i syfte att analysera med resterande strategier uteblev pga. metodfel. De som används under vår analys i undersökningar exaggaration, avoidance, denial, dumping och omission.

Diskrimineringslagen (800:567)

Diskrimineringslagens ändamål är att definiera bestämmelser om förbud mot diskriminering, trakasserier, repressalier, ersättning och bestämmelser om rättegång. När man talar om diskriminering delar lagen in det i följande:

Direkt diskriminering 1 kap, 4§, första stycket ” *att någon (...)behandlas sämre än någon annan behandlas (...) har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*”.

Indirekt diskriminering 1 kap, 4§ andra stycket: ”*att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet*”.

Trakasserier 1 kap, 4§ tredje stycket: ”*ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*”.

Sexuella trakasserier 1 kap, 4§ fjärde stycket: ”*ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet*”.

Instruktioner att diskriminera 1 kap, 4§ femte stycket ”*order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag*”.

Chefen på organisationen och de anställda har en skyldighet att samverka och driva aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet efter de sju diskrimineringsgrunderna samt motverka diskriminering enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3, 1§.

”Arbetsgivare och arbetstagare (...) aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion”.

Med målinriktat arbete beskriver diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3, 3§ att flera aktiva åtgärder ska bedrivas för att främja lika rättigheter och möjligheter. Här förekommer bestämmelser som att män och kvinnor ska ha möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap samt förebyggande och förhindra trakasserier. För att se närmare föreskrifter om vilka skyldigheter arbetsgivaren har, går att se i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3 4-13§§.

”Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3, 13§ ska ett företag som sysselsätter tjugofem eller flera arbetstagare ha företaget en skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan som beskriver vilka mål och åtgärder som ska följas för att främja mångfald på arbetsplatsen.

”Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren (...)”

Diskrimineringslagen (SFS 800:567) används under analysen för att tydliggöra felen som begås samt när diskriminering förekommer.

5. Resultat

5.1 Enkätundersökningen

Diskrimineringslagen kräver att det i statlig verksamhet finns en jämställdhetsplan/likabehandlingsplan. Det visade sig att alla deltagare inom statlig institution kände till detta och var mer eller mindre insatta i det. Med tanke på undersökningens syfte handlade om diskriminering på arbetsplats låg fokus i om deltagande hade själva upplevt sig vara diskriminerade.

Tabell 1. Har du känt dig diskriminerad på din arbetsplats? Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Ja, från ledningen	10	31
Ja, från kollegor	5	16
Ja, från kunder	2	6
Nej, aldrig	15	47
Totalt	32	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

Tabellen visar att mer än hälften av respondenterna har någon gång känt sig diskriminerade på sin arbetsplats. Majoriteten upplever diskriminering från ledningen men två respondenter anger att de känt sig diskriminerade från både ledningen och kollegor. Vidare besvarade respondenterna utifrån vilken diskrimineringsgrund de upplevde sig diskriminerade.

Tabell 2. Om ja, var det utifrån: Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Kön	5	28
Etnisk tillhörighet	4	22
Ålder	3	17
Annat	6	33
Totalt	18	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

Av de arton personer som hade upplevt sig diskriminerade, och den diskrimineringsgrund som dominerade var kön och etnisk tillhörighet. Svarsalternativet ”annat” förklarades som bland annat indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier från ledningen eller chefen på arbetsplatsen. Resultatet visar att diskriminering förekommer på dessa

arbetsplatser, värt att notera är att detta är i strid mot diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap, 4§ stycke 2-5 angående kön, etnisk tillhörighet och ålder.

Tabell 3. Tror du att diskriminering förekommer på din arbetsplats? Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Ja, det gör det	13	43
Ja, det har hänt	3	10
Ja, det gör det nog. Men ingenting jag har märkt	2	7
Jag vet inte	3	10
Nej, det förekommer inte på min arbetsplats	9	30
Totalt	30	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

Resultatet ser ut på det här sättet när det gäller om respondenterna tror att diskriminering förekommer på arbetsplatsen de befinner sig. Närmare hälften av dessa tror att det förekommer och en tredje del menar att det inte gör det. Likaså här är siffrorna för diskriminering höga på dessa arbetsplatser.

Tabell 4. Kollega i nöd. Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Det bästa är att bemöta henne som jag alltid har gjort	2	7
Jag är medveten om problemet och ger henne utrymme att hantera situationen själv	4	14
Jag känner att det är min plikt att hjälpa en arbetskollega	20	71
Annat	2	7
Totalt	28	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

För att ta reda på hur respondenterna skulle ha reagerat om en arbetskollega blir diskriminerad, beskrev vi en situation där en arbetskollega är i behov av stöd. Svarsalternativen såg ut på följande sätt där det fanns olika synvinklar på hur man i den

situationen skulle tänka sig bemöta arbetskollegan. En stor majoritet skulle känna att det är en självklarhet att de skulle hjälpa kollegan som blir diskriminerad. Två av deltagarna svarade inte på frågan, vilket är anledningen till att det är 28 respondenter på frågan. Endast en person tyckte att kollegans problem inte berörde hen, som gick under kategorin ”annat”.

Tabell 5. Har du bevittnat diskriminering på din arbetsplats? Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Kön	12	27
Könsidentitet	1	2
Etnisk tillhörighet	7	16
Funktionsnedsättning	2	4
Religion	1	2
Ålder	5	11
Sexuell läggning	1	2
Annan diskriminering	4	9
Nej, jag har aldrig bevittnat diskriminering på min arbetsplats	12	27
Totalt	45	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

Vidare fanns det ett intresse i om de själva hade bevittnat diskriminering på sin arbetsplats för att sedan ta reda på hur de eventuellt reagerade på detta. I frågan framgick det även från vilken grund diskrimineringen utgicks från. De tre diskrimineringsgrunder som var majoritet vid svaren är kön, etnisk tillhörighet samt ålder. Det är värt att notera att endast 27 % som inte har bevittnat diskriminering. Alla diskrimineringsgrunder har bevittnats där könsidentitet, religion samt sexuell läggning hade förekommit minst. Med annan diskriminering menades att diskriminering förekom som indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 1 kap, 4§ stycke 2-5 som vid ovanstående fråga.

Frågan efter handlade om hur de nitton personer som har bevittnat diskriminering reagerade och fick själva svara med egna ord. Därefter sammanställde vi deras svar i två kategorier. 58 % av nitton personer som har bevittnat diskriminering har valt att agera, 42 % hade inte agerat. Agerandet har skett i form av att de har anmält, pratat med chef eller

gått tillväga på annat sätt. Vid fallen där de inte agerade fick vi blandade svar som ”Jag kände inte hen så bra”.

Slutligen för att återkoppla till syftet som uppsatsen har, ta reda på hur det kommer sig att det kommer färre diskrimineringsanmälningar till DO utifrån våra 30 deltagare till enkätundersökningen. Det var tänkt att de själva skulle sätta sig i situationen där de blir diskriminerade eller de som har blivit diskriminerade blir det i framtiden och hur de skulle då reagera, det vill säga om de skulle anmäla till DO eller inte.

Tabell 6. Skulle du kontakta DO om du blev diskriminerad? Antal i procent, n = 30*.

	Antal	%
Ja, det skulle jag göra	8	29
Nej, jag tror inte att kontakta DO skulle hjälpa mig	4	14
Nej, jag är orolig över hur min arbetssituation skulle påverkas	6	21
Annat	10	36
Totalt	28	100

* Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

En stor andel av respondenterna skulle välja att inte anmäla till DO av olika skäl. Det är dock en liten del som tror att DO inte skulle vara till hjälp. Av dessa är 21 % som är oroliga över deras arbetssituation och menade att det är anledningen till att en anmälan inte skulle göras. Under svarsalternativet ”annat” förekom förklaringar som att fyra av respondenterna skulle göra ett aktivt beslut att påverka sin diskriminering även om de inte skulle kontakta DO. I dessa fall förekom förklaringar som bland annat facket eller tala med chefen. Medan resterande sex personer hade en annan inställning till att åtgärda diskriminering där förekomst som att ignorera diskrimineringen, upplevelsen att kontakta DO känns för distans eller illojalt mot arbetsplatsen. En av dessa skulle välja att säga upp sig på arbetsplatsen istället för att kontakta DO.

5.2 Intervjuerna

De tre intervjupersonerna i denna undersökning har fått fiktiva namn för att skydda deras identitet. De tre personerna introduceras kort och deras berättelser används för att illustrera hur diskriminering kan upplevas.

Intervjuperson 1 är ”Annica”, 55 år. Hon arbetade på Socialtjänsten inom ungdomsgruppen när hon var 32 år gammal, där upplevde hon sig diskriminerad av arbetsledningen. Chefen trakasserade Annica vid upprepande tillfällen.

Intervjuperson 2 är ”Markus”, 23 år. Han arbetade inom restaurangbranschen i Norge där han blev anställd genom ett bemanningsföretag och upplevde sig diskriminerad av arbetsledningen. Vid upprepade tillfällen blev Markus kategoriserad efter sin etniska tillhörighet istället för det arbete han utförde

Intervjuperson 3 är ”Alan”, 25 år. Han arbetade för ett företag med uppdrag att hantera skattedeklarationer på olika sätt och upplevde sig diskriminerad utifrån sin ålder från arbetskolllegorna genom att han blev exkluderad.

Det gemensamma för alla tre intervjupersonerna var att diskrimineringen startade vid en ”nystart”. Både Alan och Annica hade börjat på ett nytt jobb, medan Markus hade uppfattat sin diskriminering när han kom till Norge. De diskrimineringsgrunder som var aktuella var kön, ålder och etnicitet. Annica upplevde sig diskriminerad utifrån att hennes ålder och kön trots att hon inte kunde ge konkreta exempel.

”Ja, men de gjorde jag ju. Jag har svårt att avgöra under vilken grund om det var ålder eller kön eller båda, men jag upplevde det så i alla fall.”

Alan menade att hans unga ålder samt att han var nyanställd påverkade de fördomar som fanns kring honom från arbetskolllegorna.

”(...) Det skämtades mycket om att så fort det hände någonting eller att enhetscheferna inte var nöjda med någonting så sa man alltid att ‘det är de nyas fel’”.

För Markus blev det tydligt att diskrimineringen utgicks utifrån kön genom att hans arbetskolllegor förväntade sig att Markus skulle utföra olika arbetssysslor på grund av hans kön.

”Faktumet att jag var svensk gjorde att de förvänta sig att jag skulle ta på mig allt jobb.”

Konsekvensen av att bli diskriminerad såg olika ut för intervjupersonerna. Annicas försvarsmekanism blev att hon försökte undvika individen från arbetsledningen som diskriminerade henne.

”jag började fokusera mer på de projekt jag hade vid sidan av för att undvika att hamna i konflikt med Karina (...) Jag har även sökt arbeten där jag vet att jag inte kommer i kontakt med henne.”

Trots upplevelsen av diskriminering som Markus utsattes för valde han att inte låta diskrimineringen påverka honom på ett negativt sätt.

” (...) Så jag drog ju nytta av fördomarna så jag skulle bli 'världens bästa svensk'. Därför att vara 'en god svensk i Oslo' så ska man stålsätta sig och jobba hårt. Och det var i samförstånd för mig.”

Alan berättar att han tillslut inte kunde stå ut med det och valde därefter att säga upp sig från arbetsplatsen.

”Det kändes inte alls kul att gå till jobbet längre, jag menar, det hade ju förfan gått flera månader sedan mina vänner slutade. Hur kunde de fortfarande tycka att jag var den som inte skötte sig?”

Resultatet av intervjuerna visar tydligt att diskriminering kan upplevas på olika sätt för individer beroende på hur situationen ser ut. Intervjupersonerna i undersökningen hanterade situationen annorlunda där Markus situation svarar på frågeställningen, det vill säga att en individ som blir utsatt för diskriminering kan leda till gynnsam konsekvens. Detta behöver dock inte betyda att varje individ som blir eller känner sig diskriminerad har möjlighet att göra något positivt av det, men att det kan uppstå sådana situationer.

5.3 Resultatredovisning & Analys

Vid frågan om respondenterna har någon gång känt sig diskriminerad svarade hälften att de har blivit utsatta för diskriminering. Majoriteten menade att diskrimineringen kom från ledningen på arbetsplatsen och detta visar tecken på individuell diskriminering. Det kan stärkas med vad Samnani & Singh (2012) skriver i sin forskning att det är främst höglönlade personer (män) som diskriminerar. Det som inte går att bekräfta i denna undersökning är om personerna som diskriminerar är män. Bland respondenterna som svarade ”annat” menade de att det var genom chefens handlingar som med avsikt hade negativ effekt på dem, som är en av mekanismerna för individuell diskriminering. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (2013) är de mest förekommande diskrimineringsgrunder är kön, etnisk tillhörighet och ålder. Detta stämde in på undersökningen då dessa

diskrimineringsgrunder var de vanligaste bland intervjupersonerna och respondenterna till enkätundersökningen. Procenttalen gällande dessa diskrimineringsgrunder som kom fram genom denna undersökning var likartade.

	Kön	Etnisk tillhörighet	Ålder
DO:s årsrapport 2012	21 %	24 %	16 %
Denna undersökning	28 %	22 %	17 %

För att representera procentsatsen under kategorin etnisk tillhörighet blev en av intervjupersonerna utsatt för det från ledningen. strategin ”omission” kan här vara aktuell (Dominelli, 2008). Markus etniska tillhörighet ledde till att arbetsledningen diskriminerade honom trots att ledningen inte menade att det skulle vara diskriminering. De menade att han behandlades på samma villkor som resterande på organisationen. Det ställdes vissa förväntningar på Maruks b.l.a. att han skulle ta på sig att jobb på grund av hans etniska tillhörighet.

Från Alans berättelse kan åldersdiskriminering illustreras. Alan menade att hans ålder bidrog till att han blev diskriminerad av arbetskolllegorna och blev exkluderad från arbetsgruppen. Arbetskolllegorna menade att anledningen till att han blev exkluderad var på grund av honom, vilket är tecken på ”dumping” strategi som Dominelli definierat (2008).

” (...) Det skämtades mycket om att så fort det hände någonting dåligt eller att enhetscheferna inte var nöjda med någonting så sa man alltid att ‘det är de nyas fel’”.

På detta sätt menar Alan att majoritetsgruppen, som var de anställda, tyckte att det var hans fel att han blev diskriminerad eftersom att de anställda lade problemen på honom eftersom han var ung och ny på sin arbetsplats.

Vid frågan om de anställda trodde att det förekom diskriminering på sin arbetsplats ansåg 60 % att det gjorde det. Den här siffran blir intressant när man granskar Mittuniversitetet som är en statlig intuition. Eftersom alla var mer eller mindre välförstådda i likabehandlingsplanen eller jämställdhetsplanen hade en majoritet upplevt sig diskriminerade. Här finns tydliga kopplingar till Dominellis (2008) modell som beskriver ”exaggeration”, anställda är därmed välförstådd i att diskriminering förekommer även på

sin arbetsplats och agerandet ligger på en låg nivå. Här räcker alltså inte en behandlingsplan för att motverka diskriminering eftersom en så pass stor andel känner sig diskriminerade. Det är ett bevis att mer krävs från både arbetstagare och arbetsgivare.

När en fiktiv fråga i enkäten ställdes, hur agerandet skulle se ut när man uppmärksammar att en kollega blir diskriminerad och mår dåligt av det svarade över 70 % att de känner att det är sin plikt att hjälpa sin arbetskollega. Det vill säga att de känner en stor solidaritet för sin arbetskollega och dennas lidande. Men vid ett jämförande, hur man skulle agera gentemot vad respondenterna hade gjort såg det lite annorlunda ut. När två tredjedelar hade bevittnat diskriminering på sin arbetsplats hade 42 % valt att inte agera. Här blir det aktuellt utifrån Dominellis (2008) modell "Avoidance". Det finns en medvetenhet att diskriminering förekommer men undviker att konfrontera det. Anledning varför det är ett sådant stort antal som undviker att konfrontera diskriminering när det förekommer kan inte besvaras i denna undersökning, mer än att det förekommer. Det förekommer en skillnad utifrån tidigare forskning där författarna Fevre, Grainger & Brewer (2011) skriver att 95 % av arbetare någon gång har bevittnat diskriminering, deras forskning skedde i Storbritannien som kan vara en avgörande skillnad till varför denna uppsats fick ett sådant lågt resultat i jämförelse. Det finns därmed en skillnad i hur det kan tänkas att man skulle agera vid bevitning av diskriminering och vad som faktiskt görs. Dominelli (2008) påpekar att trots man inte agerar vid bevitning av diskriminering kan personerna fortfarande anse att det är fel. För att illustrera hur "Avoidance" kan se ut kommer Annicas upplevelse beskrivas:

"Kaj kunde säga 'det var inte rättvist' till mig. Egentligen inte Sara heller, hon kunde ifrågasätta mig."

Annicas kollegor konfrontera aldrig vad chefen gjorde gentemot Annica. Hon blev utsatt och de andra tyckte att det var fel men ingen agerade. För att återkoppla till syftet gällande hur personer hanterar diskriminering går det att se här att en stor del av de personer som undersöktes väljer att ignorera eller inte agera när man bevittnar diskriminering. Utifrån Dominellis (2008) beskrivning av "Avoidance" är det en huvudsaklig del hur personer hanterar diskriminering.

För att koppla till syftet och dess frågeställningar kan det analyseras utifrån den sista frågan gällande anmälan till DO. Av 28 personer (två svar saknas) var det endast 28,6 %

som kände tilltro till DO och skulle anmäla vid eventuell diskriminering på arbetsplats. Resterande respondenter ger oss svaret till hur det kommer sig att anställda väljer att inte anmäla till DO när de blir diskriminerade. Genom svaren går det att se att det inte endast beror på att dessa individer inte tror att DO kan hjälpa dem. Av respondenterna var 21,4 % som var oroliga över hur arbetssituationen skulle påverkas, vid dessa fall kan osäkra anställningsavtal påverka förekomsten av diskriminering (Samnani & Singh, 2012). Detta kan tolkas som att dessa personer inte har något val gällande anmälan med tanke på att de inte vill förlora sina arbeten. Det som kan det går att spekulera över är hur anmälningssiffran hade sett ut om dessa personer var säkra på att deras arbetssituation inte skulle påverkas, hade de vågat anmäla vid minsta upplevelse av diskriminering? Majoriteten (35,7%) av respondenterna valde svarsalternativet ”annat” med förklaringar som står ovan. För att besvara andra frågan kan man se hur intervjupersonerna hanterade diskrimineringen då sökte alla stöd på olika sätt.

”(...) jag gick till psykiatrin (...) utan att öppna en utredning på att se vilket stöd jag behövde. Sen hade jag kontakt med en annan kollega på annan institution för att prata. Sen gick jag till kommunhälsan där jag hade samtal med en sjuksköterska.”

Annica sökte stöd från olika myndigheter för att få hjälp och stöd men hon kunde inte anmäla. Skälet till det ligger i att vid den tid hon blev diskriminerad fanns inte DO. Skulle samma situation förekomma idag skulle det strida mot diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3, 1§.

I Markus situation såg stöder annorlunda ut eftersom att han inte tog hjälp från yttre faktorer. Han valde att förvandla diskrimineringen till något positivt genom att dra nytta av fördomarna som fanns om honom som svensk.

”(...) Så jag drog ju nytta av fördomarna så jag skulle bli 'världens bästa svensk'. Därför att vara 'en god svensk i Oslo' så ska man stålsätta sig och jobba hårt. Och det var i samförstånd för mig.”

Alans försvarsmekanisk vid diskrimineringen blev att han tog kontakt med chefen och sökte åtgärd därifrån.

”Jag tog upp situationen med min enhetschef och berättade hur de andra betedde sig mot mig och hon lovade att hon skulle ta tag i det, men ingenting hände så det hela slutade med att jag sa upp mig (...)”

Alans situation slutade med att han sa upp sig från arbetet och chefen valde att inte agera för att lösa situation blir ”denial” i Dominellis (2008) modell aktuell. Chefens valde i det här fallet att inte lösa problematiken eftersom chefen förnekade att diskriminering pågick på arbetsplatsen.

”Jag tog upp situationen med min enhetschef och berättade hur de andra betedde sig mot mig och hon lovade att hon skulle ta tag i det, men inget hände så det hela slutade med att jag sa upp mig”

Chefen misslyckas därmed att samverka och driva aktiva åtgärder för Alans situation efter diskrimineringslagen (SFS 2008:567) kap 3, 3§.

6. Diskussion

Det resultat som har framkommit i denna undersökning är att personer som blir utsatta för diskriminering väljer främst att söka stöd och hjälp på annat håll i första hand. Möjligen kan detta grunda sig i att det finns en viss oro att det påverkar individens arbetsituation negativt. Om diskrimineringen skulle komma från en arbetsgivare skulle det kanske vara lättare att ta kontakt med DO än att diskrimineringen eller kränkande särbehandling kommer från en arbetskollega skulle det kunna vara en enklare lösning att kontakta chefen angående problemet. Möjligen kan det också vara att folk inte har kännedom om att DO finns att vända sig till vid upplevelse av diskriminering.

Något som uppkom under intervjuerna med personerna var att det var ganska oklart vad Diskrimineringsombudsmannen var för något eller vilken funktion de har. Främst väljer majoritet att lösa sina diskrimineringsproblem på lokal nivå. Det gemensamma intervjupersonerna hade var att de saknades information om DO:s roll. När det kommer till enkätundersökningen visar det sig att respondenterna söker stöd från annat håll i första hand än DO. Med tanke på att dessa personer väljer i första hand att söka stöd och åtgärd på annat håll kan det spekuleras att de inte har tilltro till DO eller inte har tillräckligt med kunskap gällande DO och dess existens. Möjligen kan det finnas brister i vad DO själva anger om mörkertal och att deras myndighet är så pass ny, om att deras information har nått ut till sina målgrupper (2013). Men trots att det verkar finns en okunskap om DO visar resultaten att det inte hindrar individen att försöka förbättra sin arbetsituation. Det här kan också vara en möjlig förklaring till det minskade antalet anmälningar som inkommer till DO. Det är viktigt att påpeka att detta resonemang inte kan tala för de diskrimineringar som föregår utanför arbetslivet. En enkätundersökning som skulle kunna bestå av betydligt fler deltagare och mer intervjuer där forskarna kan intervjua fler aktörer skulle kunna ge utrymme för generaliseringar. Det skulle även vara intressant att se hur olika organisationers policy och strukturer har för påverkan på eventuella diskrimineringar som kan förekomma.

Det som går att se i undersökningen är som tidigare nämnt att personer söker andra vägar än anmälningar för att få stopp på diskriminering. Problem som kan uppstå är att individen står ensam vid dessa tillfällen. Det bevisar inte att man som arbetskollega skulle visa

solidaritet vid något tillfälle, men i huvudsak finns förväntningar på arbetsplatsens regler och lagar i samhället som ska hjälpa den utsatta.

Både Markus och Alan blir utifrån de tre delarna av diskriminering medlemmar av minoritetsgrupper samtidigt som arbetskollegorna på båda organisationerna medlemmar av majoritetsgruppen. Det blir konsekvensen av att bli utsatt för diskrimineringen, att den utsatte blir utanför och tillhöra den missgynnade gruppen. Intervjuerna har illustrerats hur enskilda personer som har känt sig diskriminerade har hanterat sin situation. Något som är värt att fundera på är hur agerandet mot diskriminering på arbetsplats hade sett ut om flera individer på samma organisation hade blivit utsatta. Det kan ha höjt viljan att söka stöd på något sätt genom att man inte känner sig ensam. Om det finns fler individer som blir utsatta kan det vara mer synligt för organisationen och/eller till och med i samhället då det försvårar att ”denial” strategin träder in. På samma sätt kan även Dominellis (2008) ”decontextualisation” strategin bli påverkad eftersom att det blir synligt för anställda på organisationen att diskriminering inte är något främmande som sker på annat håll.

Något vi hoppas på är att ha öppnat en möjlig diskurs till framtiden där det kan vara relevant att se över arbetares kunskap om DO och vilka möjliga handlingar du kan göra vid upplevelse av diskriminering. Det resultat som presenteras i undersökningen kan vara orsaker till att personer inte anmäler till DO och med det uppmana framtida forskning att ta hänsyn till de faktorer som har tagits upp. För framtida forskning skulle vi även vilja att mer resurser skulle läggas in för att nå en större population.

6.1 Metodval och avslutande reflektioner

Vi valde att använda oss av både enkäter och intervjuer för att för att kunna svara på det syftet som ställs i studien. Det gav möjlighet att bredda diskursen kring DO:s arbete och minskade anmälningar. Den här typen av angreppssätt är nödvändig för denna uppsats av anledningen att idag saknas forskning runt syftet som uppsatsen bygger på, för att kunna få en förklaring på det var det nödvändigt att använda kvantitativ och kvalitativ ansats. Vid en replikering av studien skulle ett annat möjligt tillvägagångssätt kunna vara att välja ut institutioner som representerar en större population. Ett sådant urval hade kunnat bli mer aktuellt att se över vilka riktlinjer och normer som förekommer på arbetsplatsen vilket blev omöjligt att göra i denna uppsats utifrån att urvalet såg annorlunda ut. Skulle forskare göra det skulle det kunna öka möjligheten att göra generaliseringar, men med det intresse som

finns för ämnet hoppas vi på i framtiden att kunna göra ett större bidragande till forskningsämnet.

Idag går det att ta lärdom av de misstag som har skett under arbetets gång vid metodfel där det visade sig att alla frågor i enkätundersökningen inte var relevanta för alla beroende på vilken arbetsplats respondenterna hade. Något som man bör vara aktsam över är att vara mer införstådd i vilka problem som kan uppstå kring datainsamling. Som första forskning kan det ha varit något svårt på amatörnivå att försöka kombinera både en kvalitativ och kvantitativ ansats.

I analysen framkom den diskriminering som undersöktes att placeras under Dominellis (2008) beskrivning av kulturell diskriminering. Den här typen av diskriminering rotar sig i makt balans och sociala resurser. Det är en av de framträdande resultat som går att se i undersökningen utöver de frågeställningar som vi skulle besvara.

I uppsatsen framkommer det att vid diskriminering på arbetsplats väljer individerna att i första hand ta stöd från annat håll. Om det här är en direkt effekt av DO:s förebyggande arbete kan inte denna studie svara på förutom att en större del söker alternativhjälp istället för att anmäla till DO. Vi vill uppmana framtida forskare kring ämnet att ställa frågan om respondenterna har diskriminerat på arbetsplats för att ta reda på hur många personer som diskriminering och på så sätt få ett annat perspektiv på gärningsmannen.

Referenser

- Bryman, A., (2008), *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber.
- Diskrimineringsombudsmannen. 2009. *Diskrimineringsombudsmannen*. Hämtad 2013-05-03, från <http://do.se/sv/Material/>
- Diskrimineringsombudsmannen. 2013. *Årsredovisning 2012*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.
- Djurfeldt, G, Larsson, R & Stjärnhagen, O. (2010), *Statistisk verktygslåda 1- samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund, Studentlitteratur.
- Dominelli, L. (2008). *Anti-racist Social Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Etikforskningsnämnderna. (2004). Hämtad 2013-05-02, från <http://www.epn.se/sv/start/bakgrundbestaemmelser/>
- Fevre, R., Grainger, H. and Brewer, R. (2011), Discrimination and Unfair Treatment in the Workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 49: s207–s235
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Nordin, M., & Rooth, D. (2009). The ethnic employment and income gap in sweden: Is skill or labor market discrimination the explanation? *Scandinavian Journal of Economics*, 111(3), 487-510.
- Raver, J. L., & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236-254.
- Samnani, A., & Singh, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression & Violent Behavior*, 17(6), 581-589.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- SOU 2005:41 *Bortom vi och dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell Diskriminering*. Stockholm: Socialdepartementet

SOU 2006:79 *Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*

Åkerman, M. (2013, 21 februari). Minskning i antalet fall till DO. *Svenska dagbladet*.
Hämtad 2013-03-06, från http://www.svd.se/nyheter/inrikes/minskning-i-antalet-fall-till-do_7936308.svd

Bilagor

Frågor ställda på enkätundersökningen

1. Har du känt dig diskriminerad på din arbetsplats?
2. Om ja, kände du dig diskriminerad utifrån:
3. Om du blir diskriminerad, vart skulle du vända dig?
4. Tror du att diskriminering förekommer på din arbetsplats?
5. Om du eller din arbetskollega blir diskriminerad, tror du att din arbetsplats kan hantera problemet?
6. Du märker att din arbetskollega Karin blir utsatt för diskriminering och känner att hon inte kan hantera problemet på egen hand. Karin upplevs inte lika glad när hon kommer till jobbet samt att diskrimineringen har påverkat hennes arbete. Hur ställer du dig till detta?
7. Har du bevittnat diskriminering på din arbetsplats? Om ja, var det utifrån:
8. Om du svarade ja på föregående fråga, hur agerade du? Vänligen svara kortfattat i rutan under.
9. Är du medveten om vilken likabehandlingsplan din organisation har för att motverka diskriminering?
10. Du är medveten om att Karin på en annan avdelning nyligen har blivit mamma och får inte ut sin föräldradedighet, hur tänker du om det?
11. Har du eller en arbetskollega varit diskriminerade och valt att inte anmäla?
12. Om du blir diskriminerad på din arbetsplats, skulle du välja att vända dig till Diskrimineringsombudsmannen (DO)?

Frågor ställda på intervju

1. Kan du berätta med egna ord, din upplevelse när du blev diskriminerad på din arbetsplats?
2. Vad för arbete gjorde man på organisationen?
3. Vem eller vilka utsatte dig för diskriminering?
4. Hur agerade dina arbetskolligor när de bevittnade att du blev utsatt för diskriminering?
5. Hur påverkas ditt arbete av det som hände?
6. Bevittna du någon annan som blev diskriminerad på arbetsplatsen?

7. Skulle du kunna tänka dig att anmäla till DO vid diskriminering?
8. Ungefär när började du känna dig diskriminerad?
9. Vilka konsekvenser upplevde du när du blev diskriminerad?