

The logo for AGERA, featuring the word "AGERA" in a bold, black, sans-serif font inside a white speech bubble shape with a tail pointing downwards and to the left.

**AGERA**

Ett värmland för alla

**"Vi lägger stor vikt vid  
din personliga lämplighet"**

Rapport 31 augusti 2020

## Förord

Varför valde vi att göra den här granskningen? Jo, för att arbete och arbetsliv är en bro till hälsa, ökad livskvalité och möjligheter inom de flesta av livets alla aspekter. Likaså är det en bro *ifrån* utanförskap, ohälsa och fattigdom. Arbete eller bristen på arbete har långtgående inverkan på individen, detta vet vi sedan länge. Diskriminering på arbetsmarknaden kan därför få väldigt stor negativ inverkan på människor som, därför att de utesluts, inte får tillgång till den på samma sätt som andra människor. På ett övergripande plan, där vi pratar långsiktighet och strukturell diskriminering, får detta stora samhällsliga konsekvenser som denna rapport inte kan överblicka. Men det handlar i förlängningen om mänskliga rättigheter och samhällsliga vinster eller förluster.

För arbetsgivare handlar det också om att öka möjligheterna att få rätt och bäst kompetens till sina företag och organisationer. Om rekryteringsprocessen innehåller ett antal hinder eller risker som gör att vissa utesluts på grund av helt ovidkommande faktorer riskerar man att gå miste om kunskap och förmågor som är rätt för den tjänst som ska tillsättas. Det kan i slutändan kosta avseende både produktion, pengar och arbetsmiljö.

På grund av detta, och därför att det är en grundlagsskyddad rättighet att inte bli utsatt för diskriminering, finns idag en förstärkt skyldighet för arbetsgivare i diskrimineringslagen. Dessa regler innebär att arbetsgivare ska jobba systematiskt för att förebygga diskriminering ute på arbetsplatsen, i arbetsrelaterade sammanhang och i rekrytering. I lagen heter reglerna *aktiva åtgärder mot diskriminering*.

Lagen täcker flera områden där ett är rekrytering och befordran. Vi kan naturligtvis inte granska alla Värmlands arbetsgivares rekryteringsprocesser, men vi kan kika på en liten del och sätta frågan på dagordningen. Det vi har gjort i vår granskning är alltså också ett exempel på en konkret aktiv åtgärd man kan göra som arbetsgivare – att gå igenom sina platsannonser för att undersöka dem efter risker för diskriminering.

Vår förhoppning är att kunna ge ökad kunskap och inspirera Värmlands arbetsgivare att genomlysra sitt rekryteringsarbete, för att minska risken för diskriminering och öka chansen att få rätt kompetens.

Karlstad 25 augusti 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Hans Olsson".

Hans Olsson  
Ordförande

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pernilla Boström".

Pernilla Boström  
Vice ordförande

## Innehåll

Sammanfattning.....	4
Undersökningen.....	4
Resultat .....	4
Rapportens upplägg.....	4
Vad säger diskrimineringslagen? .....	5
Diskriminering och diskrimineringsgrunderna.....	5
Diskrimineringsformer .....	5
Diskriminering i arbetslivet .....	6
3 kap. Aktiva åtgärder .....	6
Så här gjorde vi undersökningen .....	9
Urval av annonser .....	9
Granskningen .....	10
Avgränsning.....	10
Redovisning av resultat.....	10
Resultat .....	11
Risker för diskriminering .....	11
Diskrimineringsgrunder .....	12
Vad kan vara potentiell risk?.....	13
Diskussion .....	15
Så hur kan en diskrimineringsfri rekrytering se ut?.....	16

## Sammanfattning

### Undersökningen

Fokus för denna rapport har varit att undersöka risker för diskriminering inom området rekrytering, som är ett av fem områden där arbetsgivare har en skyldighet enligt diskrimineringslagen att aktivt förebygga diskriminering. Detta i syfte att sätta ljuset på frågan om diskrimineringsfri rekrytering. Underlaget i undersökningen bestod av ett urval av jobbannonser i Arbetsförmedlingens platsbank från sex yrkeskategorier. Undersökningen gjordes utifrån tre diskrimineringsformer; direkt och indirekt diskriminering samt diskriminering genom bristande tillgänglighet. Samtliga sju diskrimineringsgrunder ingick i undersökningen.

Annonser är en del av en organisations rekryteringsprocess, som bör föregås av ett gediget arbete innan den publiceras och som är färdigt när den som är bäst lämpad fått tjänsten. Vi kan självklart inte veta hur en organisation jobbar med frågan bara genom att titta på en annons men det är ett sätt att uppmärksamma potentiella risker för diskriminering. I de tidiga stegen i rekryteringen är jobbannonsen viktig eftersom det är den första kommunikationen från arbetsgivaren. En relevant fundering är om annonsen beskriver personen eller arbetet?

### Resultat

Sammanställningen visade att 35 procent av platsannonserna som undersöktes innehöll en eller flera risker för diskriminering. Diskriminering på grund av etnicitet och funktionsnedsättning är de mest förekommande diskrimineringsgrunderna i anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO). I likhet med detta är de flesta risker vi identifierat i platsannonserna kopplade till etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning.

Indirekt diskriminering är den kategori där flest risker identifierats. Krav på körkort är den enskilt mest förekommande risken för diskriminering i de annonser som ingått i urvalet.

### Rapportens upplägg

Vi inleder med en genomgång av diskrimineringslagen och dess bestämmelser på området rekrytering. Därefter följer presentation av vår undersökning och vad som kan utgöra potentiella risker vid rekrytering. Till sist ger vi tips på hur en kan arbeta för att skapa förutsättningar för en diskrimineringsfri rekrytering.

## Vad säger diskrimineringslagen?

### Diskriminering och diskrimineringsgrunderna

Diskriminering innebär i vardagligt tal någon form av orättvis behandling, som snarare än att bero på en saklig omständighet, beror på en diskrimineringsgrund. Det krävs inget uppsåt eller vilja att diskriminera någon för att det ska utgöra diskriminering. För att det ska vara diskriminering enligt Diskrimineringslagen (2008:567) krävs dock att vissa kriterier är uppfyllda:

- det är en person som blivit missgynnad eller kränkt
- det ska finnas ett samband med en diskrimineringsgrund (krävs inte vid sexuella trakasserier)
- det måste handla om en av de former som beskrivs i lagen
- det måste ha skett inom ett av de samhällsområden där lagen gäller.
- inget av undantagen i lagen gäller

I lagen finns sju diskrimineringsgrunder:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder
- sexuell läggning
- etnicitet

### Diskrimineringsformer

Det finns sex former av diskriminering:

- direkt diskriminering - när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation
- indirekt diskriminering - när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder
- bristande tillgänglighet - när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- Trakasserier – uppträdanden som kränker någons värdighet och som har samband med en diskrimineringsgrund
- sexuella trakasserier – uppträdanden som kränker någons värdighet och som är av sexuell natur

- instruktion att diskriminera –när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning att diskriminera någon annan

## Diskriminering i arbetslivet

Diskrimineringsförbudet omfattar många områden i samhället. På arbetslivets område handlar diskriminering till exempel om att människor ges sämre möjligheter till förmåner, att bli kallad på intervju, att kunna få en sökt tjänst eller att bli befördrad. Särbehandlingen har inte sin grund i sakliga omständigheter som till exempel krav för att kunna utföra en tjänst eller kompetensnivå, utan baserar sig istället på eller är kopplade till en diskrimineringsgrund.

På arbetslivets område finns vissa undantag från förbudet. De innebär att det i vissa fall kan vara tillåtet att särbehandla personer även fast det har ett samband med en diskrimineringsgrund:

- särskilda yrkeskrav som är relevanta för anställning
- positiv särbehandling som har samband med kön (för vissa typer av åtgärder)
- särbehandling på grund av ålder
- tillämpning av åldersgränser för till exempel pensionsförmåner.

Detta medför att det i många fall är flera olika faktorer som måste vägas mot varandra när det gäller bedömningar av diskriminering i arbetslivet. Då en avvägning måste göras mellan en enskilds rätt och arbetsgivarens, är proportionalitet och nödvändighet grundbultar. Om nackdelen för en enskild i och med särbehandlingen inte anses stå i proportion till den nytta arbetsgivaren söker nå, kan det utgöra diskriminering och omfattas av förbudet.

## 3 kap. Aktiva åtgärder

Det tredje kapitlet i diskrimineringslagen handlar om arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldigheter att förebygga diskriminering. Syftet med dessa bestämmelser är att motverka diskriminering och att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet med att förebygga diskriminering ska ske på en övergripande nivå för att komma åt *strukturella risker* för diskriminering. Det är alltså inte individer eller individuella förhållanden som ska kartläggas.

Lagen föreskriver arbetssättet som innebär att arbetsgivare ska undersöka verksamheten efter *risker* för diskriminering eller *andra hinder* för lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till upptäckta risker, vidta passande åtgärder som är skäliga att sätta in och sedan följa upp och utvärdera resultatet.

Det förebyggande arbetet ska ske systematiskt och fortlöpande och ska göras på dessa fem områden:

- arbetsförhållanden,
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
- rekrytering och befordran,
- utbildning och övrig kompetensutveckling, och
- möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

### Risk för diskriminering

Risker för diskriminering faller inte inom diskrimineringsförbudet och är alltså inte olagligt i den bemärkelsen. Risker för diskriminering är företeelser och omständigheter, oftast på ett strukturellt plan, som kan leda till att en enskild person eller flera kan komma att utsättas för diskriminering. Därför finns ett påbud i lagen som innebär att arbetsgivare måste undanröja dessa risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter. När vi pratar om risker menar vi alltså inte i förhållande till en specifik individ, så som är fallet då det rör diskrimineringsförbudet. Detta rör risker på ett generellt plan utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Om det vid en arbetsmiljöronnd framkommer att det exempelvis saknas dörröppnare eller kunskap om tillgänglighetsföreskrifter, utgör båda scenarier risker för diskriminering i form av bristande tillgänglighet oavsett vilka behov som finns på arbetsplatsen i nuläget. Risker kan finnas i eller utgöras av till exempel normer, strukturer, språkbruk, jargong, den fysiska miljön eller organisatoriska moment. Det beror på vilket av ovanstående fem områden en jobbar i.



Tanken med reglerna om aktiva åtgärder är att genom att arbeta främjande, det vill säga undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter kan vi på så vis motverka risker för diskriminering och därmed även enskilda fall av diskriminering (se figur ovan). Att en risk för diskriminering existerar betyder inte att aktören i själva verket kommer att diskriminera någon utan snarare att det kan finnas strukturer och annat som understödjer och därigenom möjliggör för diskriminering i ett enskilt fall att ske. På så vis kan till exempel mycket vagt formulerade krav, som öppnar upp för subjektiva föreställningar och osakliga bedömningar, utgöra en risk för diskriminering.

### **Förebygga diskriminering på området rekrytering**

Inom detta område ska arbetsgivare undersöka om olika delar av rekryteringsprocessen innehåller risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunderna. Det handlar alltså på ett övergripande plan om att undersöka om alla har lika möjligheter att söka sig till arbetsplatsen, att bli kallade på intervju och att kunna vara med och konkurrera om en tjänst – på sakliga grunder, oberoende av diskrimineringsgrunderna.

Det finns många olika delar i en rekrytering att undersöka. En viktig del är själva jobbbannonserna. Vad förmedlas i annonsen? Hur? Vart? Vilka ord används? I vilka termer beskrivs tjänsten och personen som eftersöks? Hur kan formuleringar uppfattas av andra? Kan vissa känna sig mer välkomna eller tillbakavisade att söka en tjänst på grund av dessa? Mer om vilka risker som undersökts återfinns under rubriken "granskningen".

### **Varför är detta viktigt?**

Rätten att tjäna sitt uppehälle och att ha rimliga chanser att försörja sig utifrån sina yrkesval, kompetens och utbildning skyddas i en mängd olika regelverk. Rätten att försörja sig är på många sätt grundläggande eftersom vår möjlighet att kunna göra det påverkar så många andra delar av livet.

Diskriminering i arbetslivet när det rör rekrytering innebär att människor nekas dessa rättigheter på grund av föreställningar (inbyggda, omedvetna, medvetna, osynliga) om olika aspekter av människors identiteter. Detta får mycket långtgående konsekvenser för den enskilde individen såväl som för folkhälsan, ekonomin och slutligen för demokratins principer. Det är något som därför har olagliggjorts inte bara genom vår grundlag och annan nationell lagstiftning utan också internationellt.





## Så här gjorde vi undersökningen

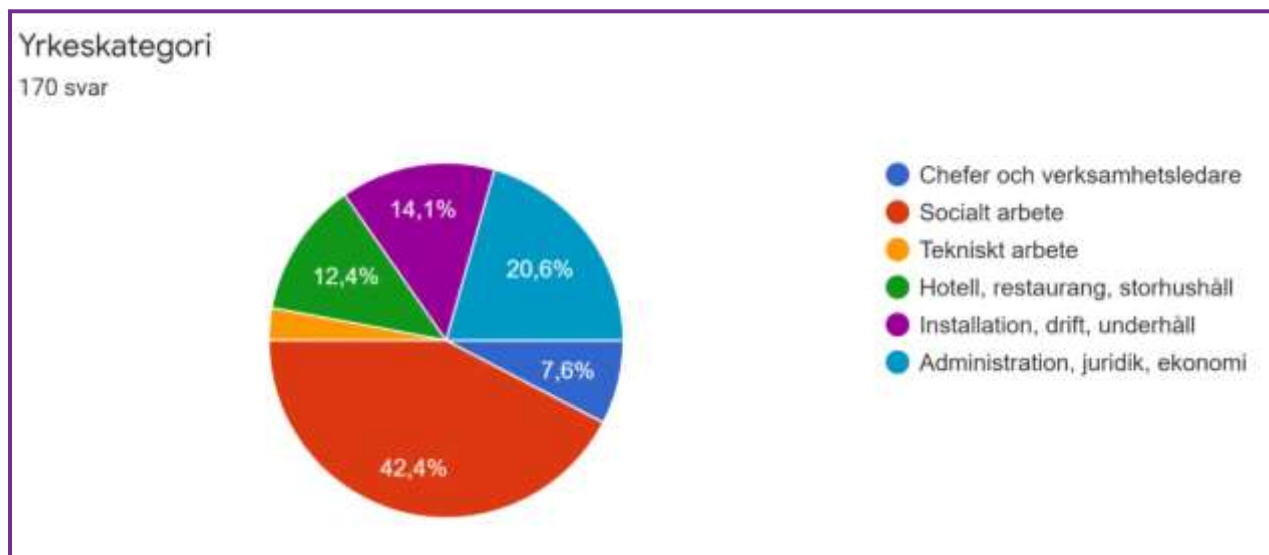
### Urval av annonser

Den 19 maj 2020 fanns lite över 500 platsannonser för Värmlands län publicerade hos Arbetsförmedlingen. Vi valde ut samtliga annonser i sex olika yrkeskategorier, totalt 170 stycken, för granskning.

Dessa yrkeskategorier var:

- Administration, juridik, ekonomi
- Chefer och verksamhetsledare
- Tekniskt arbete
- Socialt arbete
- Hotell, restaurang och storhushåll
- Installation, drift, underhåll

Val av kategorier gjordes för att innefatta en bredd sett till administrativt och praktiskt arbete samt krav på utbildning. Vidare har Sverige en konstaterat könssegregerad arbetsmarknad, där kvinnor respektive män är överrepresenterade i vissa yrkeskategorier. Därför valde vi också ut yrkeskategorier som är både mans- och kvinnodominerade.



Urvalet gör inte anspråk på att vara heltäckande eller generaliserbart till de yrkeskategorier vi inte tittat på. Likaså är inte vår granskning överförbar på hela landet. Vår granskning är tänkt att ge en bild av vilka risker för diskriminering vi kunnat se i de platsannonser vi valt ut för granskning och ge ett underlag för diskussion kring vikten av en genomtänkt rekryteringsprocess – från annons till dess att en person börjar sitt nya jobb.

## Granskningen

Vår granskning av annonserna innebar att vi undersökte platsannonserna utifrån risk för direkt och indirekt diskriminering samt bristande tillgänglighet samt utifrån vilken eller vilka diskrimineringsgrund/-er vi såg risken/riskerna. De formuleringar vi ansåg utgjorde eller kunde utgöra en risk för diskriminering noterades. Exempel på frågeställningar vi tagit hänsyn till i granskningen:

- Utgår arbetsbeskrivningen från tjänstens faktiska arbetsuppgifter?
- Ställs osakliga, d.v.s. icke nödvändiga, krav på språkkunskaper, körkort, fysisk förmåga eller liknande?
- Är något krav vagt så att det finns risk att sökande behandlas osakligt?
- Riskerar något krav att diskriminera sökande, direkt eller indirekt?
- Är förmågor, färdigheter och erfarenheter tydligt definierade?
- Finns risk att formuleringar/krav för tjänsten för tankarna till att någon grupp som skyddas av diskrimineringsförbudet inte är välkommen på arbetsplatsen/väljer att inte söka tjänsten?
- Finns det med skrivningar med krav som kopplar an till diskrimineringsgrunderna?

## Avgränsning

Diskrimineringsformerna instruktion att diskriminera, trakasserier och sexuella trakasserier ingick inte i granskningen av annonserna.

## Redovisning av resultat

Underlaget sammanställdes i ett digitalt formulär. I nästa avsnitt redovisar vi resultatet av granskningen. Vi har valt att inte peka ut enskilda arbetsgivare i granskningen genom att namnge dem då vårt mål är att lyfta frågan på strukturell nivå, för att peka på vikten av ett aktivt förebyggande arbete mot diskriminering i arbetslivet. Vi förbehåller oss dock friheten att lyfta formuleringar vi anser vara problematiska, även om de skulle gå att härleda till en enskild arbetsgivare.

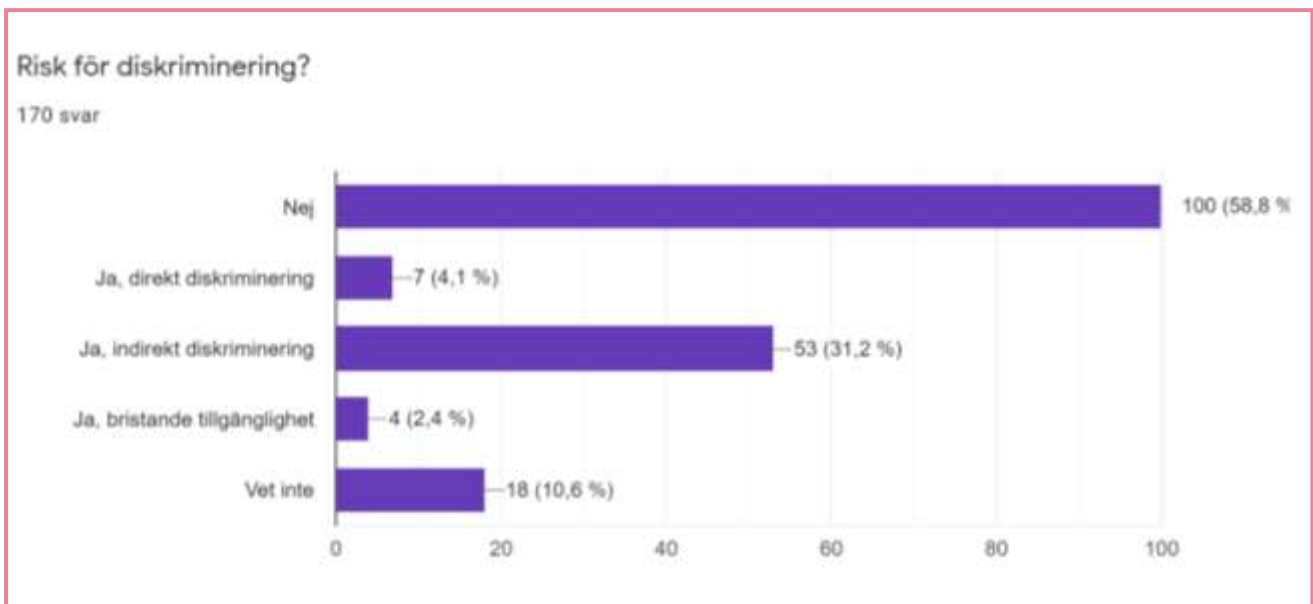
## Resultat

### Risker för diskriminering

Av de 170 platsannonser som granskats innehöll 58 av dessa risker för diskriminering. Det innebär att knappt 35 procent av annonserna innehöll åtminstone en risk för diskriminering.

Flera annonser innehöll mer än en risk. Det totala antalet risker som identifierats kopplat till en diskrimineringsgrund uppgick till 138 stycken. I dessa ingår icke-konstaterade risker, d.v.s. företeelser som beroende av andra faktorer kan utgöra en risk. Till exempel ett krav på körkort i en annons där det inte framgår varför det är nödvändigt för tjänsten.

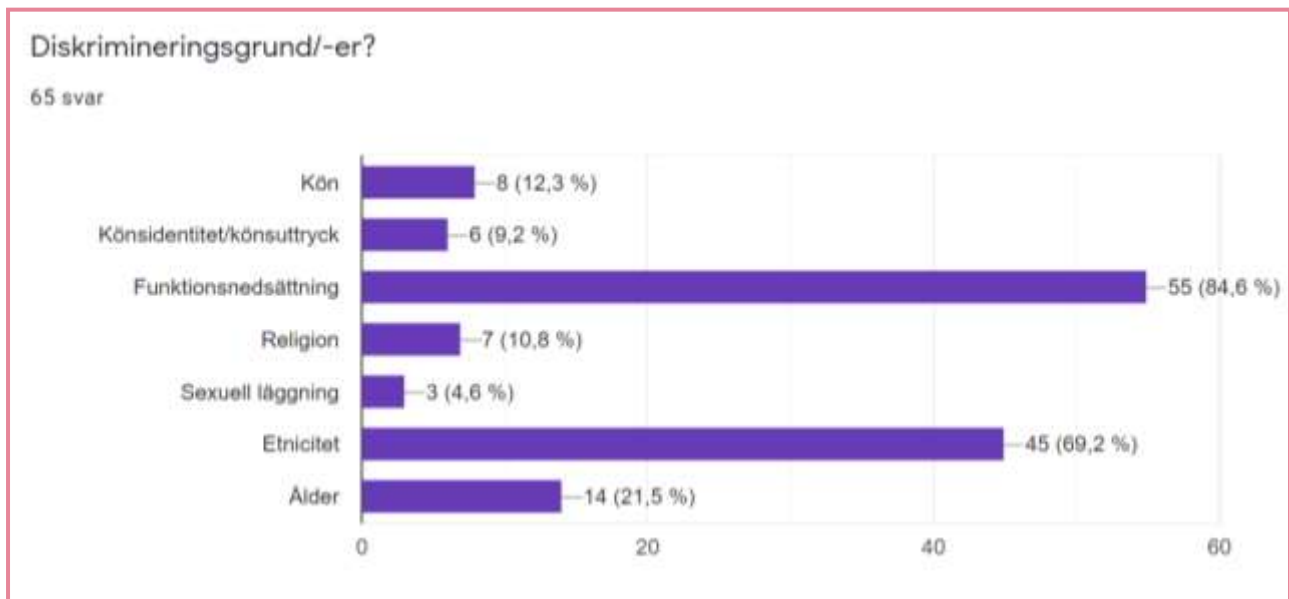
Flest risker identifierades i kategorin indirekt diskriminering som utgjorde ca 31 procent. Då en granskad annons kunde innehålla risker för fler former av diskriminering uppgår summan till mer än 100 procent.



Krav på körkort, högt ställda krav på kunskaper i det svenska språket, social kompetens, stresstålighet var de vanligast förekommande krav och beskrivningar som identifierats som risker. Att stor vikt läggs vid personliga egenskaper/personlig lämplighet var också en återkommande formulering.

## Diskrimineringsgrunder

Flest risker för diskriminering identifierades för diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning med knappt 85 procent och etnisk tillhörighet med cirka 69 procent. Då en granskad annons kunde innehålla risker kopplat till fler än en diskrimineringsgrund överstiger summan av procentenheterna 100 procent.



## Vad kan vara potentiell risk?

Nedan följer utdrag från ett urval av annonserna som vid granskningen noterats som risker eller potentiella risker för diskriminering.



Risker kan vara både direkta och indirekta och mer eller mindre framträdande. Exempel på mer iögonfallande risker är till exempel formuleringar som tar avstamp i en diskrimineringsgrund, utan att ha bäring i någon saklig omständighet. Som exempel kan ges krav på flytande eller utmärkt svenska för en tjänst som lagerarbetare. Nödvändigheten av det kravet för just denna tjänst kan vara svår att påvisa.

Att använda könskodade ord och begrepp i en annons riskerar leda till att personer kommer att känna sig mer eller mindre manade till att söka. Hur en skriver kan också få avskräckande effekt för den som söker. Men risker behöver inte alltid handla om så uttryckliga formuleringar utan kan också ha en mer underliggande koppling till diskrimineringsgrunderna. Så är fallet i fråga om till exempel körkortskrav, krav på god hälsa och fysik, där detta inte är nödvändigt för att kunna utföra arbetet.

Mindre framträdande risker kan typiskt sett handla om svepande eller öppna formuleringar som banar väg för värderingsgrundade, individuella eller godtyckliga bedömningar. Social kompetens är ett bra exempel på en egenskap som ofta efterfrågas. Men vad är det egentligen att ha hög social kompetens? Här kan sammanhang, ålder, funktion, kultur och mycket annat spela in för vad vi tänker oss att det handlar om. I många platsannonser nämns även att "stor vikt läggs vid personliga egenskaper". Detta öppnar också upp för subjektiva föreställningar, "magkänslor" och fördomar som riskerar att inte ha någon betydelse för jobbet egentligen. Till denna ekvation hör också att vi människor tenderar att gilla och välja dom som är lika oss själva.

Nu är det istället läge att formalisera! Genom att definiera arbetsuppgiften snarare än egenskapen undviker du språkliga missförstånd och tolkningar som kan leda till att någon med rätt kompetens för att kunna utföra jobbet utesluts - antingen för att hen själv känner att den inte passar in eller för att du har en subjektiv uppfattning. Begrepp vars betydelse ligger i betraktarens öga kan därför generellt vara bra att utesluta, om det inte har gjorts tydligt för alla som behöver förhålla sig till det - vad är det vi egentligen menar med det här?



*Vi behöver någon som kan hoppa högt!*



## Diskussion

De vanligast förekommande formuleringarna utgör risker för diskriminering i synnerhet utifrån funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. Detta är samstämmigt med den årliga statistiken från Diskrimineringsombudsmannen (DO) över antal anmälningar som varje år inkommer kopplat till diskrimineringsgrunderna. Att de flesta risker för diskriminering som noterats kan kopplas till indirekt diskriminering är inte en överraskning. Denna form av diskriminering, när den är oavsiktlig, kräver i många fall ett ”utanför boxen”-tänkande för att undvikas. Det krävs att de med ansvar har koll på maktstrukturer, normer som råder på arbetsplatsen och förmåga att se med strukturella glasögon.

Resultatet ger oss en fingervisning om hur arbetsmarknaden riskerar att begränsas redan vid platsannons-stadiet i en rekrytering. Det varslar om en verklighet där arbetslivet inte är lika tillgängligt för alla, och det finns risk för att människor, särskilt utifrån funktion och etnicitet, inte har tillgång till samma möjligheter och rättigheter. Men det finns positiva nyheter också – med rätt verktyg och rätt glasögon kan vi upptäcka och undanröja riskerna. Det förebyggande arbetet mot diskriminering, där rekrytering utgör ett av fem områden, är ett arbete som kommer att gynna var och en på en arbetsplats. När det gäller just rekrytering så handlar det om att inte riskera stänga ute människor på grund av ovidkommande egenskaper och för arbetsplatsen handlar det faktiskt om att skapa förutsättningar för att bredda sitt urval och rekrytera bäst kompetens.

Som arbetsgivare har du inte bara ett stort ansvar utan också stora möjligheter att påverka, sätta tonen och kunna göra skillnad! Valet att jobba förebyggande mot diskriminering har betydelse hela vägen. Det bygger broar för den enskilda personen, för din arbetsplats och för våra demokratiska principer.



*Hon kommer passa in bra i gruppen! Jag tror vi ska gå på magkänslan!*

## Så hur kan en diskrimineringsfri rekrytering se ut?

Vår granskning av platsannonser utgör en granskning av ett litet steg på vägen i en rekryteringsprocess, som inte alls ger hela bilden.

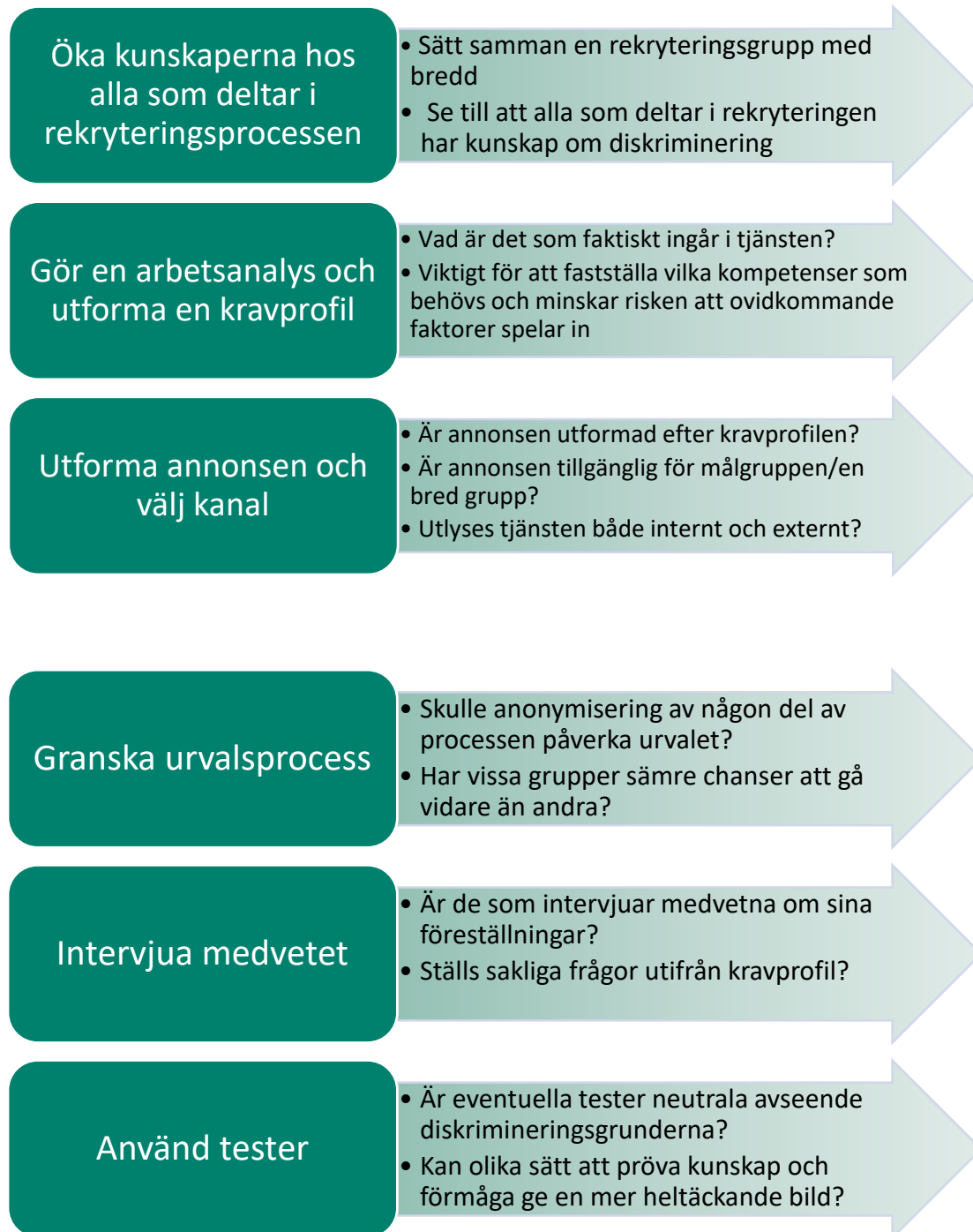


För att öka förutsättningarna för en diskrimineringsfri rekryteringsprocess behöver hela kedjan ovan vara genomtänkt för att minska risken för att ovidkommande egenskaper värderas eller godtyckliga bedömningar görs.

DO har i sitt material "Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera" (2016) med bas i forskning tagit fram en checklista för arbetsgivare:







**Ta referenser med kravprofil som utgångspunkt**

- Tas referenser strukturerat med samma frågor till alla med utgångspunkt i kravprofil?
- Tar ni reda på vad referenten menar med mångtyda begrepp?

**Skapa goda förutsättningar för beslut**

- Hur delger rekryteringsgruppen varandra sin uppfattning om kandidaterna?
- Har varje steg dokumenterats?

**Utvärdera**

- Finns plan för hur ni ska utvärdera processen?
- Finns ett värde i att undersöka hur de sökande upplevt processen, utifrån bemötande t.ex.?

*Han är väldigt social och utåtriktad!*

*Oj, vi kommer inte få en lugn stund...*



## Källor

Diskrimineringsombudsmannen (2016), *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera*, Stockholm

Diskrimineringslagen 2008:567

## Rapportförfattare

Nine Karlsson Norman, jurist och handläggare

Beatrice Högå, verksamhetschef