



HÖGSKOLAN  
DALARNA

# Att skapa ett inkluderande arbetsliv

## En forskningsöversikt

Kristina Palm, Arbetsvetenskap vid Karlstad universitet  
Annika Vänje, Arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna

Rapport nr 16  
Interkulturellt utvecklingscentrum Dalarna (IKUD)

Redaktör:  
Ulf Hansson

Högskolan Dalarna 2022





HÖGSKOLAN  
DALARNA

# Att skapa ett inkluderande arbetsliv

En forskningsöversikt

Kristina Palm, Arbetsvetenskap vid Karlstad universitet

Annika Vänje, Arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna

Rapport nr 16

Interkulturellt utvecklingscentrum Dalarna (IKUD)

Redaktör:

Ulf Hansson

Högskolan Dalarna 2022

Forskning finansierad av Forte  
Diarienummer Forte: 2020-01477

Högskolan Dalarna  
791 88 Falun  
Sweden  
Tel 023-77 80 00  
[www.du.se](http://www.du.se)

Interkulturellt utvecklingscentrum Dalarna (IKUD) rapport nr 16 (2022)  
ISBN: 978-91-88679-50-5  
© Författarna

## Förord

Hösten 2020 fick vi finansiering från Forte (forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd) för att genomföra en kunskapssammanställning om ett inkluderande arbetsliv med fokus på de i Sverige sju lagstiftade diskrimineringsgrunderna. Temat är aktuellt utifrån att arbetskraften i Sverige är mer diversifierad än någonsin utifrån dimensioner som etnicitet, religiös tillhörighet, könsidentitet och funktionsnedsättning. Detta ställer krav på kunskap om och ökad medvetenhet hos arbetsgivare samt arbetstagare om vad det kan innebära för individen att vara i minoritet på en arbetsplats, vilka mekanismer som understödjer inkludering och vilka värden olikheter tillför organisationen och verksamheten.

I vårt arbete har vi genomfört en så kallad rapid review av vetenskapliga artiklar som innehåller ett empiriskt perspektiv på inkludering. Det betyder att vi har granskat forskning om praktisk inkludering i arbetsorganisationer och artiklar med arbetsmarknadsperspektiv och/eller omfattar personer som ej är i arbete har exkluderats. De ingående artiklarna är av hög kvalitet och publicerade mellan åren 2000–2020.

Resultaten av granskningen har analyserats enskilt för varje diskrimineringsgrund samt speglats mot varandra. Detta för att förstå likheter och eventuella skillnader mellan hur aktörer i organisationer kan arbeta med de olika diskrimineringsgrunderna för att uppnå känsla av inkludering hos medarbetare och chefer.

Det är resultatet av detta arbete som ni nu har i er hand och som Högskolan Dalarna har valt att publicera inom ramen för Interkulturellt utvecklingscentrums rapportserie. Särskilt tack riktar vi till professor Tuija Muhonen vid Malmö universitet som har genomfört den vetenskapliga granskningen av rapporten.

Vår förhoppning är att de resultat och slutsatser som presenteras i rapporten om vad inkludering i arbetslivet är, vilka mekanismer som leder till inkludering vid arbetsplatser samt kontextens betydelse kan komma till nytta för chefer, HR, projektledare och andra aktörer i arbetslivet. I förlängningen hoppas vi, att kunskapen omsätts i praktiken leder det till att känslan av inkludering i arbetslivet ökar hos utsatta grupper.

Stockholm den 25 november 2022

Professor Kristina Palm

Arbetsvetenskap, Karlstads universitet

Professor Annika Vänje

Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna

## Sammanfattning

I Sverige finns diskrimineringslagen (SFS 2008:567) vilken syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I praktiken innebär det att organisationer behöver arbeta aktivt för mångfald *och* inkludering. När organisationer arbetar för mångfald arbetar de ofta med rekryteringsprocessen och säkerställer att exempelvis kön och etnisk tillhörighet inte utgör hinder för anställning. Att en organisation uppnår mångfald innebär dock inte per automatik att de anställda upplever sig vara inkluderade. Syftet med denna forskningsöversikt är att bidra med en systematisk och tematisk överblick över befintlig forskning om ett inkluderande arbetsliv utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder. Vidare är syftet att identifiera kunskapsluckor och framtida forskningsbehov relevanta för svenska arbetsorganisationer och arbetsplatser.

Studien har genomförts som en så kallad ”rapid review”, vilket är en systematisk forskningsöversikt genomförd på kortare tid. Det innebär att analyserna fokuserar på tematiseringar och beskrivningar av befintlig forskning snarare än en fördjupade analyser. Litteratursökningen är genomförd i de engelska databaserna Scopus och Web of Science Core Collection samt i de nordiska databaserna SwePub, Norart och Forskningsdatabasen.dk. Av 1174 träffar som granskats efter förbestämda kriterier för inklusion, exklusion och kvalitet inkluderades 43 artiklar i det slutgiltiga urvalet. En avgränsning har varit att de granskade artiklarna ska omfatta ett empiriskt perspektiv på inkludering, det vill säga behandla forskning om praktisk inkludering i arbetsorganisationer. Det betyder att exempelvis artiklar som behandlar ett arbetsmarknadsperspektiv och/eller omfattar personer som ej är i arbete har exkluderats från denna granskning. De ingående artiklarna är av hög kvalitet och publicerade mellan åren 2000–2020.

Rapporten består av tre huvuddelar, del 1 är en introduktion och metodbeskrivning, i del 2 presenteras resultaten av forskningsöversikten i åtta teman baserade på Sveriges sju diskrimineringsgrunder kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samt temat mångfaldsarbete. För varje tema redovisas först forskningsläget, därefter kunskapsluckor och slutligen implikationer för praktiken. I rapportens tredje och avslutande del diskuteras först översiktens forskningsfrågor och det redovisade materialet analyseras, därefter presenteras summerande slutsatser och slutligen ges rekommendationer för framtida forskning. Det är viktigt att framhålla att de kunskaper, slutsatser och kunskapsluckor som här presenteras enbart baseras på de vetenskapliga artiklar som ingår i studien.

Studierna som ingår i översikten kommer från hela världen och endast i diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning ingår studier som är genomförda i Sverige. Det är en spännvidd av branscher från både offentlig och privat näring som är representerade i forskningsöversikten, samt såväl tjänstemän som yrkesarbetare representerade av alltifrån akademiker och läkare till lokalvårdare vid städföretag.

I den forskning som presenteras i rapporten tydliggörs att i praktiken uppstår inkludering först när berörda individer upplever sig vara inkluderade. Resultaten visar att arbetslivet ofta är normativt styrt baserat på etablerade värderingar och handlingar, vilket ställer krav på att arbetsorganisationer som strävar efter mångfald och likabehandling måste arbeta aktivt och medvetet med inkludering. Vidare är ledares kompetens en förutsättning för inkludering. Detta betyder att det är centralt att kritiskt granska såväl de organisatoriska förutsättningar för bland annat lärande och förändring som individers möjlighet att bli accepterade för sitt unika jag i den lokala kontexten. Därutöver krävs en medvetenhet om att ett aktivt okritiskt inkluderingsarbete indirekt kan förstärka en normativ kultur och bli diskriminerande för vissa grupper. En slutsats är därmed att inkludering inte handlar om att utveckla anpassningsstrategier till den rådande normen, utan snarare om att utveckla kunskaper och förståelse för olikheter. De kunskapsluckor vi har identifierat visar bland annat att det behövs fler studier genomförda i svensk kontext; 1) om samtliga diskrimineringsgrunder och inkludering, 2) med ett intersektionellt perspektiv på inkludering, 3) om kön och sexuell läggning och inkludering i traditionella arbetaryrken samt 4) hur organisatoriska värdegrunder kan implementeras så att de i praktiken bidrar till en inkluderande arbetsplats. Resultaten av denna forskningsöversikt visar vikten av att varje diskrimineringsgrund, och hur de samspelar med varandra, adresseras vid inkluderingsarbete. Forskningen behöver därför adressera tvärvetenskapliga och intersektionella perspektiv för att såväl bredda som fördjupa kunskaperna om ämnesområdet inkludering i arbetslivet.

## Summary in English

In Sweden, there is the Discrimination Act (SFS, 2008: 567) which aims to counteract discrimination and promote equal rights and opportunities regardless of gender, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation, and age. In practice, this means that organizations need to work actively for diversity and inclusion. When organizations work for diversity, the focus is often on the recruitment process and ensuring that, for example, gender and ethnicity do not constitute an obstacle to employment. However, the fact that an organization achieves diversity does not automatically mean that the employees perceive themselves included. The first aim of this research review is to contribute with a systematic and thematic review of existing research on an inclusive working life based on Sweden's seven grounds for discrimination. Furthermore, a second aim is to identify knowledge gaps and future research relevant for Swedish work organizations and workplaces.

The study has been carried out as a so-called "rapid review", which is a systematic research review carried out in a short time. This means that the analyzes focus on thematizations and descriptions of existing research rather than in-depth analysis. The literature search was carried out in the English databases Scopus and Web of Science Core Collection as well as in the Nordic databases SwePub, Norart and Forskningsdatabasen.dk. Out of 1174 hits reviewed according to predetermined criteria for inclusion, exclusion, and quality, 43 items were included in the final sample. One criterion has been that the articles reviewed should include an empirical perspective on inclusion, i.e. address research on practical inclusion in work organizations. This means that, for example, articles that deal with a labor market perspective and / or include people who are not in work have been excluded from this review. The included articles are of high quality and published between the years 2000–2020.

The report consists of three main parts, part 1 includes an introduction and a method description, in part 2 the results of the research review is presented based on eight themes including Sweden's seven discrimination grounds (gender, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation and age) and diversity work. For each theme, the current research mode, knowledge gaps and implications for the practice is presented. In the third and concluding part of the report, the research questions of the review are discussed along with analysis of the material. Thereafter, summarizing conclusions are presented and finally recommendations are given for future research. It is important to emphasize that the knowledge, conclusions, and knowledge gaps presented in this report are based solely on the scientific articles included in the study.

The studies included in the rapid review come from all over the world, and there are only Swedish studies in the areas of ethnicity and disability . There is a range of sectors from both the public and private industries that are represented in the research review, as well as officials and vocational represented from academics and physicians to cleaning staff working for cleaning companies.

The research presented in the report clarifies that in practice inclusion only arises when the individuals concerned feel a sense of inclusion. The results pinpoint that working life



is often normative based on values and actions. This is a situation which requires that work organizations actively and consciously strive for diversity, equal treatment, and real inclusion. Furthermore, the competence of leaders is a prerequisite for inclusion. This means that it is central to critically examine both the organizational preconditions for, among other things, learning and change as well as individuals' possibilities to be accepted for their unique selves at work. In addition, an awareness is required that active uncritical inclusion work can indirectly strengthen a normative culture and become discriminatory for certain groups. One conclusion is accordingly that inclusion is not about developing adaptation strategies to the prevailing norm, but rather about developing knowledge and awareness of differences and its implications. The knowledge gaps we have identified show, among other things, that there is a need for more studies conducted in a Swedish context; 1) on all grounds of discrimination and inclusion, 2) with an intersectional perspective on inclusion, 3) on gender and sexual orientation and inclusion in traditional working professions and 4) how organizational values can be implemented so that in practice they contribute to an inclusive workplace. The results of this research review show the importance of each ground of discrimination, and how they interact with each other, being addressed in inclusion work. Future research therefore needs to include interdisciplinary and intersectional perspectives to both broaden and deepen the knowledge about the subject area inclusion in working life.

# Innehållsförteckning

Förord .....	3
Sammanfattning .....	4
Summary in English .....	6
1. Inledning.....	11
1.1 Syfte, frågeställning och originalitet .....	12
2. Genomförande och metod.....	13
2.1 Sökstrategier och guldstandardartiklar .....	13
2.2 Gallring och kvalitetsgranskning av artiklar .....	14
2.3 Tematisering och analys .....	16
3. Kunskapsläge .....	18
3.1 Mångfaldsarbete.....	18
3.1.1 Granskade artiklar om mångfaldsarbete .....	18
3.1.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	20
3.1.3 Implikationer för praktiken .....	21
3.1.4 Referenser till granskade artiklar om mångfaldsarbete.....	21
3.2 Ålder.....	22
3.2.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden ålder .....	23
3.2.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	24
3.2.3 Implikationer för praktiken.....	24
3.2.4 Referenser till granskade artiklar om ålder .....	25
3.3 Etnisk tillhörighet .....	25
3.3.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet .....	26
3.3.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	28
3.3.3 Implikationer för praktiken.....	28
3.3.4 Referenser till granskade artiklar etnisk tillhörighet.....	29
3.4 Religion eller annan trosuppfattning .....	29
3.4.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning.....	30
3.4.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	30
3.4.3 Implikationer för praktiken.....	31
3.4.4 Referenser inkluderade artiklar religion eller annan trosuppfattning.....	31
3.5 Kön .....	31
3.5.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden kön .....	33

3.5.2	Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	35
3.5.3	Implikationer för praktiken.....	35
3.5.4	Referenser för inkluderade artiklar kön.....	36
3.6	Sexuell läggning.....	37
3.6.1	Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden sexuell läggning .....	37
3.6.2	Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	38
3.6.3	Implikationer för praktiken.....	38
3.6.4	Referenser inkluderade artiklar sexuell läggning .....	39
3.7	Könsidentitet eller könsuttryck .....	39
3.7.1	Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck .....	40
3.7.2	Kunskapsluckor och forskningsbehov.....	41
3.7.3	Implikationer för praktiken.....	42
3.7.4	Referenser inkluderade artiklar könsöverskridande identitet och sexuell läggning.....	42
3.8	Funktionsnedsättning .....	43
3.8.1	Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning .....	43
3.8.2	Kunskapsluckor och forskningsbehov .....	48
3.8.3	Implikation för praktiken.....	48
3.8.4	Referenser inkluderade artiklar funktionsnedsättning.....	50
4.	Diskussion om kunskapsläge och forskningsbehov.....	52
4.1	Begreppet inkludering .....	52
4.2	Kontexter och branscher som är studerade .....	53
4.3	Grupper i arbetslivet som är respektive inte är studerade .....	54
4.4	Att skapa ett inkluderande arbetsliv - kunskapsläge .....	54
4.4.1	Chefers roll och ledares kompetens.....	55
4.4.2	Betydelse av arenor för social interaktion .....	56
4.4.3	Tydlighet i att diskriminering inte tolereras.....	57
4.4.4	Öppna för delaktighet i inkluderingsarbetet .....	57
4.4.5	Arbetsmarknadens parter roll och existerande lagstiftning .....	58
4.5	Identifierade behov av fortsatt forskning.....	59
5.	Metodöverväganden .....	60
6.	Slutsatser och rekommendationer .....	61
6.1	Rekommendationer kring forskningsbehov.....	62
7.	Referenser.....	64

8. Bilagor.....	72
8.1 Sökstrategier för respektive databas .....	72
Scopus .....	72
Web of Science Core Collection .....	73
NORART .....	74
Forskningsdatabasen.dk.....	75
SwePub.....	76

# 1. Inledning

I Sverige finns diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I praktiken innebär detta att arbetsorganisationer behöver arbeta för mångfald, och därmed även med inkludering av grupper som är i minoritet och avviker från den rådande normen. När organisationer arbetar för mångfald arbetar de ofta med att uppnå representativitet, som till exempel att i rekryteringsprocessen säkerställa att faktorer som kön, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, socioekonomisk status, ålder och sexuell läggning inte utgör ett hinder för att söka anställning. Att en organisation uppnår mångfald utifrån representativitet innebär dock inte per automatik att de anställda upplever sig vara inkluderade i organisationen eller att organisationen uppnår positiva effekter såsom innovativ förmåga, vilket ofta är en affärsstrategisk anledning till mångfaldsarbete och jämställdhetsarbete (Offerman & Basford, 2014; Ringblom, 2019). En inkluderande organisation arbetar aktivt med att få personer inom marginaliserade grupper att exempelvis vara delaktiga i beslutsprocesser, få resurser i arbetet och karriärmöjligheter. Inkludering definieras olika av olika forskare, men en vanligt använd definition är den av Shore med kollegor (2011, s 1265, författarnas översättning): ”till vilken grad en anställd upplever att hon eller han är en erkänd medlem av arbetsgruppen genom hur denne upplevt sig blivit behandlad utifrån sina behov av att tillhöra och att få vara unik”. Det räcker således inte med att ha till exempel en jämn könsfördelning på arbetsplatsen för att vara en inkluderande organisation, utan medarbetare och chefer måste även känna sig värderade och delaktiga i verksamheten.

Inkludering i arbetslivet kan tillföra många positiva aspekter såsom goda arbetsrelationer, arbetstillfredsställelse, intention att stanna, förbättrad arbetsprestation, känsla av organisatorisk tillhörighet och engagemang, välmående, ökad kreativitet och karriärmöjligheter (Shore m.fl. 2011). Exkludering å andra sidan riskerar att leda till negativa effekter på psykologisk och fysisk hälsa (Alexanderson, 2004), oavsett om exkluderingen sker på grund av uppenbara fördomar eller vid subtila former av diskriminering (Shore m.fl. 2018). Det finns alltså goda skäl att utveckla och sammanställa kunskap om inkludering, speciellt när det gäller hur organisationer kan arbeta med inkludering.

Genom den sammanställda kunskapen om hur arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer kan arbeta med inkludering utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder kan denna rapport bidra till att realisera tre av de 17 globala utvecklingsmålen: nr 5. Jämställdhet, nr 8. Anständiga arbetsvillkor (och ekonomisk tillväxt) och 10. Minskad ojämlikhet. På sikt kan den kunskap som forskningsöversikten bidrar med leda till ökat välmående och bättre arbetssituation för många människor. Forskningsöversikten bidrar också till att belysa viktiga områden för fortsatt forskning. Det är områden som är av stor relevans för Sverige som står mitt i en utveckling för ett alltmer mångfacetterat samhälle där segregering inte får samma utrymme som idag.

## 1.1 Syfte, frågeställning och originalitet

Syftet med forskningsprojektet var att genomföra en forskningsöversikt som bidrar med en systematisk och tematisk överblick över befintlig forskning om inkluderande arbetsliv och som identifierar kunskapsluckor och framtida forskningsbehov. I forskningsöversikten besvaras följande frågor:

1. Hur definierar befintlig forskning begreppet inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
2. Vilka kontexter och branscher är studerade när det gäller forskning om inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
3. Vilka grupper i arbetslivet studeras respektive studeras inte i relation till inkluderingsbegreppet, med hänsyn till Sveriges sju diskrimineringsgrunder?
4. Vilka faktorer och mekanismer bidrar till och skapar inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
5. Vilka är kunskapsluckorna och vilka är forskningsbehoven utifrån ett svenskt perspektiv på arbetsorganisationer och arbetsplatser?

Föreliggande forskningsprojekt är originellt på tre sätt: 1) litteratur som ingår studerar inkludering utifrån de sju lagstadgade diskrimineringsgrunder som finns i Sverige 2) studien fokuserar empiriska studier där *hur* och *effekter* undersöks och 3) framtida forskningsbehov föreslås utifrån ett svenskt perspektiv och behoven på arbetsorganisationer och arbetsplatser.

## 2. Genomförande och metod

Studien genomfördes som en rapid review, vilken skiljer sig från en systematic review på några punkter samtidigt som de två olika tillvägagångssätten har många gemensamma drag (Tricco, 2015). I båda fallen bygger översikterna på systematiska, transparenta och replikerbara metoder för litteratursökning. I båda fallen är urvalet baserat på förbestämda inklusions- och exklusionskriterier. Det som skiljer de två granskningsförfarandena åt är i första hand tidsåtgången. En rapid review tar cirka sex månader, medan en systematic review vanligen tar dubbelt så lång tid. Tidsbegränsningen leder till att granskning och analys av litteraturen resulterar i tematiseringar och beskrivningar av datamaterialet, snarare än en djupare analys och problematisering av materialet. För detta krävs ofta en systematic review.

Sökningar genomfördes på engelska i databaserna Scopus och Web of Science Core Collection, valda för sin breda täckning och för att de indexerar internationella vetenskapliga tidskrifter av hög kvalitet. Därtill utfördes sökningar i de nordiska databaserna SwePub, Forskningsdatabasen.dk och Norart för att fånga litteratur skriven på svenska, danska och norska. SwePub är en svensk databas innehållande vetenskapliga publikationer från svenska lärosäten, Forskningsdatabasen.dk är en portal för forskningspublikationer från danska forskningsinstitutioner och forskare. Norart, slutligen, är en databas som innehåller referenser till norska och nordiska tidskriftsartiklar. Sökningarna avgränsades till åren 2000–2020. Valet av tidshorisont bygger på att arbetslivet är i ständig förändring och 20 år bedömdes som en relevant tidshorisont. Bokkapitel (även de som genomgått peer-review och är av god kvalitet) och grå litteratur, som till exempel rapporter, avhandlingar och andra myndighetstexter, har exkluderats.

### 2.1 Sökstrategier och guldstandardartiklar

Arbetet inleddes med att Palm översiktligt gick igenom forskning på fältet för att få en bild om relevanta sökbegrepp och för att få fram så kallade guldstandardartiklar<sup>1</sup>, se tabell 1 för slutgiltig lista av guldstandardartiklar. Därefter gick Vänje igenom förslagen på sökord och guldstandardartiklar och la till ytterligare begrepp och artiklar. Den nya listan diskuterades igenom och skickades sedan till informationsspecialisterna Magdalena Svanberg och Göran Hamrin vid Kungliga Tekniska högskolans bibliotek KTHB. Svanberg och Hamrin genomförde en första testsökning och därefter träffades alla i ett digitalt möte där informationsspecialisterna berättade om resultatet av testsökningarna. Till exempel gav ordet "including" väldigt många träffar på litteratur som inte har med syftet att göra. Tillsammans diskuterade och modifierade vi sökorden, gjorde nya testsökningar, modifierade sökorden igen, gjorde nya sökningar och till slut enades vi om en relevant sökstrategi och relevanta sökbegrepp. I ett nästa steg genomförde Hamrin en sökning i Scopus med 500 träffar som resultat. Författarna gick igenom träffarna och drog slutsatsen att det var tillräckligt många relevanta träffar för att slå fast föreslagen sökstrategi. Sökningen jämfördes mot guldstandardartiklarna som ett sätt att säkerställa att viktiga artiklar kom med. I första sökningen kom endast 1 av 7 guldstandardartiklar

---

<sup>1</sup> I det här forskningsarbetet är en guldstandardartikel en artikel som bedömdes vara relevant för studien. Framförallt utgjorde dessa ett sätt att avgöra om sökstrategin ledde till att relevanta artiklar identifierades.

med vilket bidrog till att vi la till ytterligare några sökord, se slutgiltiga söksträngar i bilaga 9.1 Sökstrategier för respektive databas. I den slutgiltiga sökningen kom 4 av 7 guldstandardartiklar med, i tabell 1 markerad med stjärna. För att få med samtliga guldstandardartiklar gav sökningen alltför stort antal artiklar som inte var relevanta för studien varför vi nöjde oss med 4 av 7 artiklar.

Tabell 1. Guldstandardartiklar

*Mor Barak M E (2000) The inclusive workplace: An ecosystems approach to diversity management, <i>Social Work</i> , 45(4), 339-353
Mor Barak m.fl. (2016) The Promise of Diversity Management for Climate of Inclusion: A State-of-the-Art Review and MetaAnalysis. <i>Human Service Organizations: Management, Leadership &amp; Governance</i> , 40:4, 305-333.
Shore m.fl. (2011) Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. <i>Journal of Management</i> , 37(4), 1262-1289
*Shore m.fl. (2018) Inclusive workplaces: A review and model. <i>Human Resource Management Review</i> , 28, pp. 176-189.
Bell m.fl. (2011) Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. <i>Human Resource Management</i> , 50(1), Pp. 131 – 146.
*Folguera, C. (2014), "Women with disabilities : Inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting", <i>Equality, Diversity and Inclusion</i> , Vol. 33 No. 8, pp. 776-788
*Dobusch, L. (2020), The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. <i>Gender Work</i>

## 2.2 Gallring och kvalitetsgranskning av artiklar

Efter att informationsspecialisterna sökt ut artiklar (1610 st) och dubletter tagits bort importerades 1174 titlar och abstract till Rayyan (rayyan.qcri.org), ett referenshanteringssystem utformat för att arbeta med systematiska forskningsöversikter. Första steget var att granska titlar och abstracts och inkludera eller exkludera dem i enlighet med fastställda kriterier i PEO (Population, Exposure, Outcome) modellen, enligt tabell 2.

Tabell 2. Inklusions- och exklusionskriterier enligt PEO-modellen

	Inklusion	Exklusion
<b>Population</b>	Individer i åldersspannet 20–67 i avlönat arbete, i icke avlönat arbete, men målgrupp för inkluderingsinsatser på organisatorisk nivå	Individer utanför åldersspannet 20 – 67 år
<b>Exposure</b>	Organisatoriska insatser för att skapa ett hållbart inkluderande arbetsliv för grupper som riskerar att exkluderas från och i arbetslivet med	Icke empiriska studier Arbetsmarknads-politiska insatser



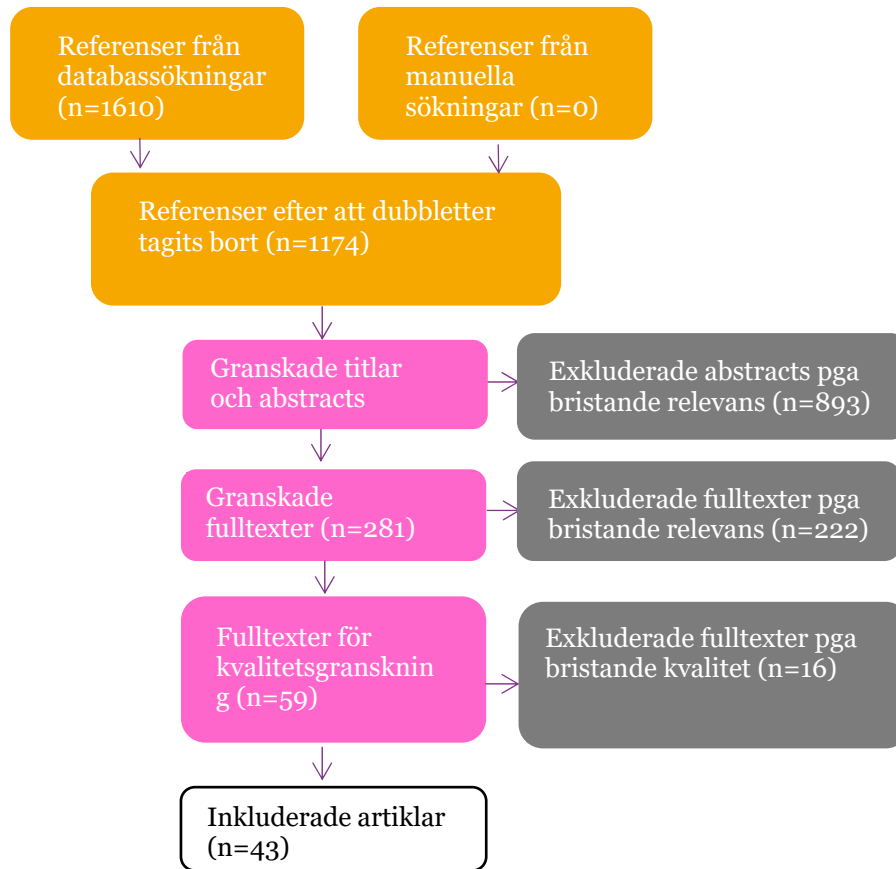
	utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna	
<b>Outcome</b>	Olika aspekter av inkludering När inkludering fungerar och inte	Avsaknad av djupare analyser av inkludering

I ett första steg granskade vi forskare samma titlar och abstracts för en delmängd (61 artiklar) av de 1174 artiklarna. Därefter diskuterade vi de artiklar där våra granskningar inte var överensstämmande eller där vi var osäkra i våra bedömningar. På så vis validerade vi redan här vårt arbete för att säkra samsyn i det fortsatta arbetet. Ovanstående process ledde till att 13 artiklar diskuterades kritiskt och att 4 av dessa inkluderades och 9 exkluderades. I det andra steget delade vi upp resterande artiklar (1113) mellan oss. Genom hela granskningen skrev vi nyckelord på de artiklar som inkluderades; intersektionell, kön, etnicitet, funktionshinder, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, ålder, religion, mångfald och inkludering samt osäker. I denna process kunde en artikel få flera nyckelord. De artiklar som vi markerade med ”osäker” diskuterade vi och tog gemensamt beslut om de skulle inkluderas eller exkluderas. Totalt inkluderades 281 artiklar av 1174 genom detta andra delsteg.

De 281 artiklar som inkluderats på titel och abstract importerades från Rayyan till Endnote, där vi i ett tredje steg granskade fulltexterna gentemot inklusions- och exklusionskriterierna i PEO-modellen (Tabell 2). Texter som inte var vetenskapliga artiklar eller skrivna på andra språk än de nordiska eller engelska exkluderas också i detta steg. Granskningen inleddes återigen med en gemensam bedömning av ca 10 % av artiklarna för att säkerställa samstämmighet i resterande granskning. Därefter granskade vi hälften av artiklarna var för sig och diskuterade de artiklar vi var osäkra på om det skulle inkluderas eller exkluderas. I detta tredje steg inkluderades 59 artiklar som därefter i ett fjärde steg kvalitetsgranskades utifrån följande kriterier för bedömningarna ”god kvalitet” och ”bristande kvalitet”:

- klarhet i syfte och frågeställning
- väl genomförd och systematisk studiedesign och metod
- studiens vetenskapliga bidrag till forskningsfältet
- god vetenskaplig anknytning till forskningsfältet
- god teoretisk förankring
- datamaterialets vetenskapliga kvalitet
- resultatens och analysens relevans och stringens

Om en artikel i detta fjärde steg inte uppfyllde samtliga kriterier bedömdes den som ”bristande kvalitet” och exkluderades. Totalt exkluderades 16 artiklar på grund av bristande kvalitet. De 43 artiklar som blev kvar efter ovanstående granskningssteg ingår i denna slutgiltiga forskningsöversikt. Se figur 1 för förenklat genomförande i siffror (modell inspirerad av PRISMA, Harris, 2014). Ett sista steg i forskningsöversikten var att kvalitetsgranska rapporten, detta har gjorts av Tuija Muhonen som är professor i arbetsvetenskap vid Malmö Universitet. Granskarens kommentarer har beaktats och behandlats.



Figur 1. Förenklat genomförande i siffror

### 2.3 Tematisering och analys

Redan när vi granskade artiklarna identifierade vi, förutom de sju diskrimineringsgrunderna, intersektionalitet, inkludering och mångfald som gemensamma återkommande teman i materialet. Efter att ha granskat de ingående artiklarna noggrant och stämt av mot forskningsöversiktens syfte har vi valt att behålla de teman som utgörs av de sju diskrimineringsgrunderna samt temat mångfaldsarbete medan temat intersektionalitet har tagits bort. Det senare eftersom de artiklarna inte hade ett tydligt intersektionellt perspektiv på begreppet inkludering. Antal artiklar för varje tema presenteras nedan i den ordning som de också presenteras i avsnitt 3:

- Mångfaldsarbete (9)
- Ålder (4)
- Etnisk tillhörighet (7)
- Religion eller annan trosuppfattning (1)
- Kön (5)
- Sexuell läggning (2)
- Könsidentitet eller könsuttryck (4)
- Funktionsnedsättning (11)

Varje diskrimineringsgrund och temat mångfaldsarbete har analyserats utifrån studiens frågeställningar:

- 1) Hur definierar befintlig forskning begreppet inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
- 2) Vilka kontexter och branscher är studerade när det gäller forskning om inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
- 3) Vilka grupper i arbetslivet studeras respektive studeras inte i relation till inkluderingsbegreppet, med hänsyn till Sveriges sju diskrimineringsgrunder?
- 4) Vilka faktorer och mekanismer bidrar till och skapar inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?
- 5) Vilka är kunskapsluckorna och vilka är forskningsbehoven utifrån ett svenskt perspektiv på arbetsorganisationer och arbetsplatser?

Dessa analyser presenteras under avsnitt 3, rapporten avslutas därefter med en övergripande analys av samtliga teman.

### **3. Kunskapsläge**

I detta avsnitt diskuterar vi kunskapsläge och kunskapsluckor när det gäller forskning om inkludering och de i Sverige lagstiftade diskrimineringsgrunderna, med utgångspunkter i studiens frågeställningar. Förutom de sju diskrimineringsgrunderna beskriver vi ytterligare ett tema som är relevanta för studien, nämligen mångfaldsarbete. Varje delavsnitt behandlar en diskrimineringsgrund och inleds med en introducerande text om förhållanden på svensk arbetsmarknad, ibland med en internationell utblick. Därefter diskuteras de i studien inkluderade artiklarna, följt av identifierade kunskapsluckor och forskningsbehov samt implikationer för praktiken. Varje delavsnitt avslutas med en litteraturlista som presenterar de i forskningsöversikten inkluderade artiklarna. Samtliga referenser som används i rapporten presenteras i avsnitt 8.

#### **3.1 Mångfaldsarbete**

Kunskap om mångfald och mångfaldsarbete är utifrån flera perspektiv centralt vid arbete med att skapa inkludering och motverka diskriminering. Inte minst eftersom en arbets- och organisationskultur som i praktiken är öppen för individers olikheter och kunskaper motverkar att diskriminering av enskilda individer eller minoritetsgrupper uppstår. Begreppet mångfald relaterade i början av 2000-talet oftast till frågor om etnicitet och etnisk diskriminering, och inte självklart även andra kategorier som kön och funktionshinder (de los Reyes, 2000). I takt med att det svenska samhället förändrats när det gäller såväl lagstiftning som demografi och en ökad medvetenhet om det heterogena betydelse för den enskilda individen och för organisationer, kan vi se en bredare ansats i förståelsen av mångfald. I vilken värderingar, attityder och normer får ett tydligare utrymme än tidigare kring dels dimensioner som de i Sverige lagstiftade diskrimineringsgrunderna dels sociala dimensioner som utbildningsnivå, var vi väljer att bo, familjeförhållanden och inkomst (Rönnqvist, 2008).

I detta avsnitt presenterar vi artiklar baserade på empirisk forskning som behandlar begreppet mångfaldsarbete (diversity management) i relation till ett aktivt arbete med inkludering i arbetsorganisationer. Därutöver reflekterar vi även över vad dessa forskare lägger för innebörd i begreppet mångfald, inom ramen för kontexten arbetsliv.

##### **3.1.1 Granskade artiklar om mångfaldsarbete**

Begreppet inkludering ges delvis olika innebörd i dessa forskningsartiklar om mångfald. Ashikali & Groenenveld (2015) utgår ifrån att ett organisationsklimat karaktäriseras av inkludering när såväl olikheter som likheter värderas, samt när medarbetare kan bibehålla det som är unikt för dem som individer och samtidigt vara en aktiv del av organisationen (Pless & Maak, 2004). Att som individ uppleva sig vara en del av organisationen (Mor Barak, 2000) och ett organisatoriskt tillstånd där kulturella normer understödjer olika satsningar på jämställdhet (Bilimoria m.fl., 2008) är andra beskrivningar av inkludering i relation till mångfaldsbegreppet. Vad som binder dessa mer teoretiska definitioner av mångfald samman är perspektiven på dels individens

verkliga upplevelse av inkludering dels att organisationen öppnar upp för individers olikheter och jämställdhet. Ovanstående betyder att ett effektivt mångfaldsarbete som syftar till att skapa en inkluderande arbetsplats behöver i sin ansats röra sig mellan den individuella och organisatoriska nivån.

När det gäller forskning om mångfald synliggörs att den ofta är generell och saknar kritisk granskning av kontextens betydelse. Därmed finns risk för att undervärdera betydelsen av de mer subtila maktstrukturer som i vardagen skapar såväl förmåner för vissa grupper som ojämlikhet för andra grupper (Holck, 2016). Mångfald ses även som en del av organisationskulturen utifrån faktorer som rådande normer, värderingar, föreställningar och förväntningar (Pless & Maak, 2004). Det betyder i sin tur att organisationen behöver i sin strävan efter mångfald utgå ifrån principer som ömsesidighet i förståelse och tillit, men också ge utrymme för individers integritet och olika ställningstaganden (Pless & Maak, 2004). Mångfald diskuteras även i relation till en fungerande arbetsmiljö där chefer anlägger ett inkluderande ledarskap (Quardokus Fisher m.fl., 2019), vilket öppnar upp för jämlik delaktighet i verksamheten oavsett faktorer som etnisk tillhörighet, kön och position. En summering av dessa artiklar visar på betydelsen av att beakta (lokala) maktstrukturer, normer och subtila processer i mångfaldsarbetet.

Forskningsresultaten i de granskade artiklarna är underbyggda av såväl kvantitativa enkätdata som kvalitativa intervjuer. Det finns flera intressanta slutsatser och kunskaper att ta del av i dessa studier. En är att vad Ashikali och Groenenveld (2015) visar, nämligen att det är centralt att inkludera alla grupperingar på en arbetsplats i det praktiska mångfaldsarbetet, och inte endast olika minoritetsgrupper. Därutöver diskuterar Ashikali och Groenenveld (2015) att ett medvetet arbete med inkludering och mångfald på ett mer generellt plan leder till positiva beteenden i organisationen, vilket i sig kan innebära att praktiker som leder till diskriminering inte får samma utrymme i en sådan organisation. Två studier (Mor Barak 2000; Holck 2015) lyfter särskilt kontextens betydelse vid ett mångfaldsarbete som medvetet syftar till att skapa ökad inkludering, detta eftersom ett mångfaldsarbete som inte bearbetar organisatoriska strukturer och rådande maktstrukturer i den aktuella organisationen får svårt att skapa inkludering i egentlig mening. Holck (2016) menar att förändringssatsningar måste vara väl förankrade hos berörda chefer och medarbetare, och inkludera såväl en tvärkulturell ansats som medvetenhet om maktstrukturers betydelser. Det betyder att ett mångfaldsarbete behöver utgå ifrån situerad kunskap om bland annat de subtila praktiker som pågår i den aktuella organisationens horisontella och vertikala strukturer. Förändringar får med andra ord inte vara påtvingade uppifrån och följa de formella hierarkiska strukturerna, eftersom det i sig snarare kan förstärka redan etablerade sociala klyftor och negativa maktstrukturer mellan arbetsgrupper och individuella medarbetare. I stället behöver mångfaldsarbetet utgå ifrån de arbetskulturer som råder på olika nivåer och i olika arbetsgrupper i organisationen. En av slutsatserna av Holcks (2016) forskning om offentlig sektor är att omfördelning av makt mellan anställda kräver att praktiker som skapar en ojämlik hierarki i organisationen måste identifieras, brytas ner och omförhandlas. I det ingår att aktörer som arbetar med förändring behöver vara medvetna om den komplexitet som maktstrukturer i organisationer utgör. Forskarna belyser att det i organisationer kan uppstå en ond cirkel baserad på de förmåner som både privilegierade och icke-privilegierade har när det till exempel gäller fördelning av arbetsuppgifter. För att bryta

denna onda cirkel måste förändringssatsningar vara väl förankrade hos de berörda, och inkludera en tvärkulturell ansats i kombination med medvetenhet om maktstrukturers betydelse.

Vikten av ett inkluderande ledarskap är en faktor som lyfts av både Kuknor och Bhattacharya (2020) och Quardokus Fisher med kollegor (2019). Resultaten från dessa studier visar att ett fungerande inkluderande ledarskap har, när det fungerar som bäst, unika karaktäristika som acceptans av inkludering, tolerans och uppskattning. Inkluderande ledarskap skrivs här med andra ord fram som en central faktor för ett framgångsrikt inkluderingsarbete. Därutöver visas att fenomenet inkludering behöver bestå av förmåga att fånga upp såväl synliga faktorer som kan utgöra grund för särbehandling och diskriminering som för blotta ögat osynliga faktorer. Det senare kan handla om personer som valt att inte vara öppna med till exempel ett funktionshinder men också subtila tankemönster och värderingar hos chefer och medarbetare som leder till diskriminering (Kuknor & Bhattacharya, 2020) och att informella maktstrukturer skapas. Det är också denna komplexitet som genererar organisatorisk nytta, och då utifrån att ett väl fungerande ledarskap förmår att beakta såväl synliga faktorer som behöver bearbetas för ett öppet klimat där individer värdesätts för sitt unika jag, som medarbetarens inre bilder av vad som utgör den rådande sociala normen på arbetsplatsen. Det blir därför viktigt att, som Mor Barak (2000) lyfter fram, vara delaktig i såväl formella som informella processer. I praktiken kan det handla om att vara delaktig i såväl beslut över det egna arbetet som i fikapauser där mer informell information om arbetet delas.

Ett inkluderande organisationsklimat utgör enligt bland annat Li med kollegor (2019) en länk mellan det reella mångfaldsarbetet och hur medarbetare och chefer faktiskt upplever inkludering. I just Li med kollegors (2019) artikel visas resultaten att program som drivs av HR skapar inkluderande klimat för etniska minoritetsgrupper, om mångfaldssatsningen leder till att berörda medarbetare får känslan av att deras sociala identitet värdesätts. Detta i jämförelse med program där medarbetarens prestation är i huvudfokus, vilka vid en okritisk ansats riskerar att reproducera icke jämlika arbetsorganisationer. De program som i denna undersökning (Li m.fl., 2019) hade ett fokus på medarbetarens identiteter gjorde det genom att identifiera, kritiskt granska och sätta mål för den demografiska sammansättningen i organisationen, följa upp satta mål för mångfaldsarbetet samt inkludera mångfald som en resultatindikator för linjeförledares arbete. Vilken ansats som används i mångfaldsarbetet påverkar det organisatoriska mottagandet, det vill säga till vilken grad som en satsning införlivas i arbetsvardagen och den aktuella verksamheten (Ravazzani, 2016). Det kan enligt Ravazzani (2016) beskrivas som parallella processer där mångfaldsarbetet följer verksamhetens styrning och ledning samt affärsstrategier.

### **3.1.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Flera av de artiklar som presenteras i detta avsnitt är tämligen nya och publicerade under åren 2019 – 2020. Studerade kontexter är i flera fall offentlig sektor och akademien, målgrupperna är tjänstemän, anställda forskare eller HR-ansvariga. Även om byggsektorn studeras i en av artiklarna, belyser det empiriska underlaget även i det fallet tjänstemän. Det betyder att i det material om mångfald vilket vi har granskat för denna forskningsöversikt är gruppen arbetare frånvarande.

Samtidigt poängterar artiklarna att det är brist på forskning som belyser kontextens betydelse för ett hållbart mångfaldsarbete. Detta eftersom vi behöver vara medvetna om den aktuella organisationens kultur och vilka normer och värderingar som råder där. Även organisering av arbete som styrnings- och ledningsfilosofier påverkar organisationskulturen när det gäller till exempel krav, kontroll och delaktighet i arbetet.

### **3.1.3 Implikationer för praktiken**

När det gäller implikationer för praktiken handlar dessa till stor del om att synliggöra hur strukturer påverkar frågor om mångfald och möjligheter att skapa inkludering i organisationen, att integrera mångfaldsarbetet med den befintliga verksamheten, bearbeta organisationskulturen utifrån olika perspektiv samt skapa delaktighet. Nedan summeras några av de mest centrala kunskaper och åtgärder som återfinns i de granskade artiklarna.

- En viktig implikation för praktiken är att integrera juridiska, sociala och verksamhetsmässiga perspektiv i mångfalds- och inkluderingsarbetet. Att klargöra varför och hur organisationen ska verka för mångfald och inkludering är ett första steg i en sådan process. Forskningen som presenteras ovan menar att det inte finns en universallösning på hur mångfaldsarbete kan bedrivas, utan hänsyn måste tas till den aktuella kontextens förutsättningar och behov.
- Identifiera den aktuella organisationens kultur och vilka normer och värderingar som råder där. Det innebär att de aktörer som arbetar med förändring och mångfald behöver ha kunskaper om den komplexitet som maktstrukturer i organisationer utgör.
- För att bryta den onda cirkel där privilegierades och icke-privilegierades skillnader i förutsättningar lätt reproduceras behöver förändringsåtgärder riktade för ökad mångfald vara väl förankrade hos de berörda, och inkludera chefer och medarbetare från organisationens olika nivåer och verksamheter. Förändringar bör inte vara påtvingade uppifrån, vilket snarare kan förstärka redan etablerade (negativa) sociala klyftor mellan arbetsgrupper och medarbetare.
- Det är centralt att på ett demokratiskt sätt inkludera alla grupper (och inte endast minoritetsgrupper) av medarbetare i det praktiska mångfaldsarbetet för att nå en verklig och jämlik förändring. Genom ett mångfaldsarbete, där såväl individ som struktur bearbetas, skapas möjligheter för inkludering och att motverka diskriminering på grund av tex etnicitet, kön eller ålder. Konkreta metoder för ett sådant arbete är till exempel fokusgrupper och workshops, men också mentorskap.
- Var medveten om att aktörer på strategisk nivå och operativ nivå har delvis olika förutsättningar när det gäller att utveckla åtgärder som gynnar social inkludering på organisatorisk nivå. Det innebär att det kan pågå parallella men olika arbeten, där strategiska aktörer kan fokusera på ett mer kreativt långsiktigt arbete och de operativa aktörerna strävar efter att lösa vardagliga problem.

### **3.1.4 Referenser till granskade artiklar om mångfaldsarbete**

Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity Management in Public Organizations and Its Effect on Employees' Affective Commitment: The Role of Transformational

Leadership and the Inclusiveness of the Organizational Culture. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168.

Bilimoria, D., Joy, S., & Liang, X. F. (2008). Breaking barriers and creating inclusiveness: Lessons of organizational transformation to advance women faculty in academic science and engineering. *Human Resource Management*, 47(3), 423-441.

Holck, L. (2016). Putting Diversity to Work: An Empirical Analysis of how Change Efforts Targeting Organizational Inequality Failed. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(4), 296-307.

Kuknor, S., & Bhattacharya, S. (2020). Exploring organizational inclusion and inclusive leadership in Indian companies. *European Business Review*, 33(3), 450-464.

\*Li, Y. et al., (2019). Inclusion climate: A multilevel investigation of its antecedents and consequences. *Human Resource Management*, 2019, 58.4: 353-369

Mor Barak, M. E. (2000). Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, 23(3), 47-68.

Pless, N. M., & Maak, T. (2004) Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice. *Journal of Business Ethics*, 54(2), 129-147.

Quardokus Fisher, K., Kaufman, E., Calagna, O., Myles, L., Brinkworth, C., Simmons, D. R., & Dixon, P. G. (2019). Developing scientists as champions of diversity to transform the geosciences [Article]. *Journal of Geoscience Education*, 67(4), 459-471.

Ravazzani, S. (2016). Understanding Approaches for Managing Diversity in the Workplace: An Empirical Investigation in Italy. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(2), 154-168.

### 3.2 Ålder

Oberoende av kontext så är ålder ett relativt begrepp, detta eftersom betydelsen av ålder ges olika mening i olika sammanhang. Inom fysiskt krävande yrken är det av värde att vara något yngre samtidigt som ålder och erfarenhet kan ha hög status i kunskapsintensiva yrken. Under år 2020 var befolkningens mängden i Sverige cirka 10,3 miljoner och av dessa var cirka 60 procent i arbetsför ålder, det vill säga mellan 17 år och 65 år. Medellivslängden i den svenska befolkningen har mellan åren 1970 och 2020 ökat med sju år för kvinnor (84 år) och med nio år för män (81 år) (Statistiska

#### Ålder enligt DO.se

Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avses lagen en persons levnadslängd i tid räknat. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en uppnådd levnadslängd. Ålder är en diskrimineringsgrund som till sin natur är föränderlig. De av oss som får möjligheten att leva många år får också uppleva många faser under ett liv.

Diskriminering har många gånger samband med fler än en diskrimineringsgrund. Det gäller både när en individ blir diskriminerad och diskriminering på en samhällelig nivå. En kvinna i en viss ålder kan därför ha andra erfarenheter av diskriminering än en man som är lika gammal. På samma sätt kan föreställningar om ålder i kombination med etnisk tillhörighet, religion och så vidare ha betydelse för hur en person blir behandlad eller vilka hinder hen stöter på.



centralbyrån, 2021). Att medellivslängden har ökat beror enligt Folkhälsomyndigheten på en rad olika faktorer som högre levnadsstandard, bättre utbildning och hög kvalitet i hälso- och sjukvård (Folkhälsomyndigheten, 2021). Detta innebär i sin tur att fler individer kan vara arbetsföra i högre ålder än tidigare. Denna förmåga är dock idag beroende av kontextuella förutsättningar som yrke och typ av arbetsuppgifter. För att kunna möta upp mot dessa förändringar i den Svenska (och internationella) befolkningsstrukturen behöver vi nya kunskaper om vilka betydelse ålder har i arbetet och i arbetsorganisationer. Därutöver är det centralt att vara medveten om rådande värderingar om ålder i vårt samhälle och på arbetsplatser, för att kunna motverka diskriminering och verka för inkludering av utsatta grupper.

### **3.2.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden ålder**

I de granskade artiklarna (4) finns en röd tråd när det gäller perspektiv på begreppet ålder och åldrande, där den relativa åldern och inte den biologiska åldern behandlas. Det är nämligen ingen av de granskade artiklarna som undersöker och diskuterar medarbetarens biologiska ålder i relation till arbetsförmåga och arbetets innehåll. I stället är huvudfokus på den relativa åldern och då i jämförelse med kollegors ålder (McNamara & Pitt-Catsoupes, 2016), upplevd subjektiv ålder (Burmeister m.fl., 2018; Kunze m.fl., 2015) samt andras föreställningar om ålder och åldrande (Yu m.fl., 2020). Vi kan därmed säga att ålder inte endast är en biologisk förutsättning, utan betydelse av ålder görs i samspel mellan individer samt i relation till organisatoriska processer och strukturer. En sådan utgångspunkt innebär ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på dimensionen ålder. Praktikrelaterade faktorer som undersöks i relation till ålder är kunskapsöverföring mellan kollegor (Burmeister m.fl., 2018), arbetets innehåll (McNamara & Pitt-Catsoupes, 2016), prestationer i arbetet (Kunze m.fl., 2015) samt upplevelser av den egna arbetsförmågan (Yu m.fl., 2020).

Begreppet inkludering ges delvis olika definitioner i de granskade artiklarna, men berör i samtliga fall individers lika möjligheter till att utvecklas i arbetet och indirekt även för organisationens lärande. I flera studier är utgångspunkten att medarbetare ska uppleva att de utgör en del av organisationens kärnverksamhet (McNamara & Pitt-Catsoupes, 2016) och har möjlighet att aktivt dela kunskaper med kollegor (Burmeister m.fl., 2018). I en av studierna definieras inkludering som individens känsla av att vara delaktig i en verksamhet där det råder mångfald (Yu m.fl., 2020). De kontexter som studeras är Västeuropa (Tyskland), Asien (Kina) samt Nordamerika (USA). Ansatserna är kvantitativa och involverar medarbetare på samtliga nivåer i organisationerna. De branscher som studeras är finansbranschen, produktion, återförsäljning, hälso- och sjukvård samt service. I och med att metodansatserna i de flesta fallen är generella till sin karaktär och belyser samtliga medarbetare saknas kvalitativa kunskaper om ålder i relation till specifika yrkeskategorier och arbetsuppgifter. Det är endast en av de artiklar som här presenteras som belyser en särskild yrkesroll, i det fallet servicearbetare vid sjukhus (Yu m.fl., 2020).

I flera av studierna ges HR-avdelningar en central roll i arbetet med att skapa en inkluderande arbetskultur där jämlikhet råder oavsett ålder. Ett meningsfullt arbete lyfts fram som en viktig faktor för upplevelse av en lägre subjektiv ålder i förhållande till den kronologiska åldern (Kunze m.fl., 2015). Samtidigt lyfts i denna artikel (Kunze m.fl.,

2015) att arbetsgivare bör vidta åtgärder som får medarbetarna att känna sig yngre än vad de är utifrån sin kronologiska ålder. En undermening till detta påstående är att vara ung värderas högre än att vara äldre, något som också bekräftas av rådande värderingar om åldrande i vårt samhälle. Vi ser med andra ord att även värderingar i samhället har en påverkanskraft på arbetsorganisationer och den kultur som råder där.

Strukturella förutsättningar som rekryteringsprocesser, ledarskaps- och karriärutvecklingsprogram framhålls som arenor där det finns möjlighet att implementera organisatoriska värderingar (Kunze m.fl., 2015; Yu m.fl., 2020) som leder till att medarbetare i olika åldrar kan verka på lika villkor och känna motivation i arbetet. Något att vara vaksam på är den asymmetriska effekt som kan uppstå för enskilda individer när en åldersgrupp är i majoritet menar McNamara och Pitt-Catsoupes (2016). I arbetsgrupper där majoriteten av medarbetarna är äldre finns enligt denna studie (McNamara & Pitt-Catsoupes, 2016) risk för att en yngre medarbetare i minoritet upplever sig vara mindre inkluderad i gemenskapen än när en äldre medarbetare är i minoritet. Därutöver visar den granskade forskningen att stereotypa föreställningar om ålder där individer ses som en social kategori (Yu m.fl., 2020) påverkar medarbetares upplevelser av den egna unika arbetsförmågan. Konkreta metoder som kan bidra till inkludering av medarbetare i olika åldrar är att HR-avdelningar behöver arbeta med att implementera organisatoriska värderingar som öppnar upp för mångfald och inkludering (Burmeister m.fl., 2018; Kunze m.fl., 2015; Yu m.fl., 2020). Centrala dimensioner för ett sådant arbete är kunskaper om jämställdhet och mångfald men också en arbetsmiljö som präglas av demokratiska förhållningssätt och delaktighet i beslut över det egna arbetet.

### **3.2.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Vi har på basis av de artiklar som granskats identifierat tre områden där vi kan se kunskapsluckor. Det första temat behandlar empiriska praktikorienterade studier som belyser individers kognitiva förmåga i relation till arbete, ålder och inkludering. Därutöver kan vi se en brist på empirisk forskning om inkludering som genererar kvalitativa kunskaper om ålder i relation till specifika yrkeskategorier och arbetsuppgifter. För det tredje saknar vi empirisk forskning om värderingar kring ålder och dess betydelse för arbete och en inkluderande organisation. Det senare tangerar även frågor om arbetskultur och arbetets värde (Bergman m.fl., 2015). Mer konkret skulle det med andra ord vara intressant att studera arbetstagares och chefers upplevelse av inkludering inom olika åldersgrupper, branscher och positioner i kontexten svenskt arbetsliv.

### **3.2.3 Implikationer för praktiken**

Utifrån de inkluderade artiklarna listas nedan ett antal exempel på åtgärder för en inkluderande arbetsorganisation, där strävan är att bli fri från åldersdiskriminering.

- Implementera relationsinriktade praktiker som syftar till att skapa lika förutsättningar och villkor för alla medarbetare och chefer oavsett ålder. Dessa praktiker bör bestå av aktiviteter som syftar till kunskapsöverföring mellan kollegor i organisationen, oavsett ålder, kön och position.

- Utvärdera att samtliga medarbetare oavsett ålder får tillgång till strukturella aktiviteter som rekryteringsprocesser, ledarskapsträning och karriärutvecklingsprogram.
- Att som arbetsgivare och chef vara medveten om den asymmetriska effekt som kan uppstå i icke åldersblandade arbetsgrupper. Där yngre medarbetare i arbetsgrupper med en majoritet äldre kollegor känner sig mindre inkluderade än äldre medarbetare med övervägande andel yngre kollegor i gruppen.
- Att HR-avdelningar är aktiva i arbetet med att förmedla och implementera organisatoriska värderingar som syftar till att stödja (embrace) jämlikhet, mångfald och åldersdifferentiering i organisationen.
- Genomföra utbildningar i mångfald och social inkludering för chefer och medarbetare som en metod att motverka fördomar, i det här fallet om ålder. Centralt är att dessa utbildningar syftar till ett lärande och inte endast genomförs i form av informationsinsatser.

### 3.2.4 Referenser till granskade artiklar om ålder

Burmeister, A., van der Heijden, B., Yang, J., & Deller, J. (2018). Knowledge transfer in age-diverse coworker dyads in China and Germany: How and when do age-inclusive human resource practices have an effect? *Human Resource Management Journal*, 28(4), 605-620.

Kunze, F., Raes, A. M. L., & Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1511-1526.

McNamara, T. K., & Pitt-Catsoupes, M. (2016). Relative Age, Supervisor Support and Perceived Work Group Inclusion: The Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 14(4), 301-319.

Yu, C. C., Köseoglu, M. A., Mehraliyev, F., & King, B. (2020). Aging Stereotypes and the Customer Orientations of Older Hospitality Employees. *Journal of China Tourism Research*, 17:2, 210-229.

### 3.3 Etnisk tillhörighet

Dagens svenska arbetsliv har under senare år blivit alltmer heterogent när det gäller etnisk tillhörighet. Av utrikes födda personer i Sverige (cirka 18 % av befolkningen år 2017 (Ackum m.fl., 2019) var cirka 70 procent sysselsatta under år 2018 (migrationsinfo.se), vilket innebär att många arbetsplatser har medarbetare från länder inom och utanför Europa. Samtidigt finns en etnisk segregering på den svenska arbetsmarknaden, vilken visar sig i form av att utrikes födda och svenskfödda arbetar på olika fysiska platser, samt att utrikes födda mer ofta arbetar inom ett låginkomststyrke och har en svagare ställning på arbetsmarknaden (Tibajev, 2016). Utifrån mönster kring in- och utvandringen till och från Sverige följer dessa fenomen delvis varandra. Statistiken visar till exempel att de som invandrar till Sverige för att arbeta eller studera lämnar landet mer ofta än de som invandrar av andra skäl ([Statistiska centralbyrån](#)). Att arbeta inom tjänste- eller servicesektorn är vanligt för gruppen utrikes födda och

korttidsanställningar kan verka som en dörröppnare för denna grupp (de Graaf-Zijl m.fl., 2011).

Tidigare studier visar att efter tre år i Sverige har cirka 60 procent av invandrade utrikes födda någon form av anställning, samtidigt som endast 30 procent har lyckats få en mer fast etablering på arbetsmarknaden (Forslund m.fl., 2017). Det är svårt för unga med utländsk bakgrund att få ett jobb i Sverige (Forslund & Liljeberg, 2021). Därutöver visar även Adermon och Hensvik (2020) i en rapport om gigeconomins betydelse för unga att det råder etnisk diskriminering i Sverige, till exempel har unga med arabiskt klingande namn har svårt att få ett arbete. Ovanstående visar på det praktiska behovet av att dels dekonstruera segregeringsmönster och strukturer som leder till diskriminering dels skapa mer inkluderande arbetsplatser baserade på en jämlik värdegrund.

### Etnisk tillhörighet enligt DO.se

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har minst en etnisk tillhörighet. Personer som tillhör en etnisk minoritet identifiera sig ofta både som exempelvis same eller chilensare och svensk.

Med begreppet "annat liknande förhållande" avses bland annat nedsättande uppfattningar om "invandrare" eller personer med viss hudfärg som motiverar missgynnande agerande eller handlingsätt. När människor svepande bedöms och kategoriseras efter deras (förmodade) etniska tillhörighet, exempelvis somalier är sådana som grupp, så föreligger risk för diskriminering.

### 3.3.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet

Samtliga (7) artiklar med fokus på inkludering och etnisk tillhörighet behandlar immigranternas situation i arbetslivet, samt att inkludering kan skapas genom ett medvetet mångfaldsarbete. De i artiklarna studerade kontexterna varierar och representerar så skilda verksamheter såsom offentlig sjukvård (Sverige, Norge och Israel), affärsföretag (Österrike), metallindustrin (Nederländerna och Italien), städbranschen (Danmark) och socialt jordbruk (Italien). En majoritet av studierna är, till skillnad mot forskningen om ålder, kvalitativa till sin ansats och baseras på intervjuer och fokusgrupper med såväl anställda immigranter som inrikesfödda (exempelvis Giarè m.fl., 2020; Hamrin, 2019; Marino, 2015; Munkejord, 2019; Ortlieb m.fl., 2020). Forskningssyftena varierar, men kan beskrivas ha liknande inriktningar som att förstå vad som främjar eller hindrar social inkludering av immigranter (exempelvis Giarè m.fl., 2020), att förstå sociala processer som uppstår vid en intervention i förhållande till olika arbetsmiljöfaktorer i den sociala och organisatoriska miljön (Hviid m.fl., 2013) samt att skapa jämlikhet vid mångkulturella arbetsplatser (Munkejord, 2019). Begrepp som återkommer i artiklarna är bland annat demokrati, socialt erkännande, identitet och etnisk jämlikhet.

När det gäller integration av immigranter på arbetsplatsen är, enligt den granskade empiriska forskningen, en viktig förutsättning att se det som en förändringsprocess. Integration beskrivs av Giarè med kollegor (2020) som en bilateral process vilken när den fungerar som bäst består av såväl personliga attityder och värderingar samt mer kollektiva processer vilka omfattar inkluderande aktiviteter som syftar till att reducera sociala fördomar. Det senare kan göras genom att använda praktiker som positiva bilder och symbolhandlingar, medvetet språkbruk, aktivt motverka diskriminering på

arbetsplatsen som till exempel att främja gemensamma arenor för möten i arbetet och på en mer generell nivå stödja aktiv mottagning av immigranter och integrationspolitik för socialt arbete. De största effekterna som framkom vid analyser av intervjuer var de som uppstår på individnivå i form av att återfå sin värdighet, förtroenden för den egna förmågan och möjligheter att bygga upp hälsosamma och jämlika sociala relationer och respekt för ambitioner att utbilda sig (Giarè m.fl., 2020). Att behärska det inhemska språket ses i flera av studierna som en förutsättning för social inkludering, och upplevelser av socialt erkännande (Giarè m.fl., 2020; Hamrin, 2019; Hviid m.fl., 2013; Popper-Giveon & Keshet, 2020). Hamrin (2019) visar i sin artikel att uppfattning av inkludering relaterade till konkreta erfarenheter av goda sociala interaktioner med kollegor i arbetet. Negativa erfarenheter å andra sidan innebar upplevelser av diskriminering och orättvis behandling (Hamrin, 2019). Ovanstående betyder att positiva upplevelser av sociala relationer var en central faktor för inkludering. Dessa sociala relationer, interaktioner, beskrivs som viktiga då de innebar möjligheter till att dela värderingar och genom det förändra dels attityder till varandra dels den egna arbetsmiljön. Resultaten pekar även på att arenor för möten/interaktioner i kombination med ett empatiskt och stödjande ledarskap är att föredra vid utvecklande av den inkluderande arbetsplatsen (Hamrin, 2019). Viktiga faktorer på den individuella nivån var även stöd för att utveckla språkkunskaper. På den organisatoriska nivån lyftes i den svenska studien chefs kunskaper om att leda grupper bestående av olika kulturer och etniciteter som en förutsättning för inkludering (Hamrin, 2019).

Därutöver beskrivs värdering av arbete och den egna professionen som en förutsättning för en mer inkluderande arbetsmiljö (Hviid m.fl., 2013; Munkejord, 2019). Ackulturation är ytterligare ett begrepp som lyfts i forskningen som en faktor vilken kan bidra till positiva upplevelser av inkludering. I praktiken kan det innebära implementering av praktiker som syftar till att immigrantarbetare får ta del av och lära sig det nya landets kultur utan att behöva överge sin egen. Detta kan ske genom att arbetet organiseras utifrån principer om samarbete i mindre heterogena grupper (Munkejord, 2019). Det lyfts särskilt fram att avsaknad av arenor för sociala och kollegiala möten på arbetsplatsen har en negativ inverkan på möjligheter till inkludering (och ackulturation) (Hamrin, 2019). I ett strategiskt arbete som syftar till inkludering av medarbetare som tillhör minoritetsgrupper är ledarskapet och chefs medvetenhet om betydelsen av etnisk tillhörighet och diskriminering även av stor vikt.

En av studierna belyser arbetstagarorganisationernas roll vid inkludering av migrantarbetare inom metallindustrin (Marino, 2015). Metallindustrin utgör en intressant kontext eftersom denna har en lång och gedigen tradition av organisering av arbetstagare, inklusive att på ett demokratiskt sätt föra fram arbetstagares rättigheter och skyldigheter. Den forskning som här presenteras pekar på betydelsen av deltagarbaserade demokratiska ansatser, eftersom de (i jämförelse med traditionella top-down strategier) kan ha en positiv påverkan på strukturer som kan bidra till inkludering av migrantarbetare. Marino (2015) menar att en demokratisk ansats är beroende av ett samspel mellan centrala fackliga strategier och särskilda mekanismer för delaktighet på företagsnivå, vilka ska öppna upp för (i det här fallet) verkstadsarbeters möjligheter till inflytande över det egna arbetet.

Begreppet inkludering beskrivs i en artikel (Ortlieb m.fl. 2021) som en process vilken inbegriper olika praktiker och aktörer inom ramen för maktrelationer och samhällsliga diskurser. Det betyder att begreppet inkludering består av individers känsla av vem de är, var och vart de strävar (önskar att bli) (Alvesson m.fl. 2008; Brown 2015). Centrala faktorer för att bryta etnisk diskriminering och stärka immigranternas ställning i arbetet är språkets betydelse, att få ett socialt erkännande samt värdering av arbetsuppgifter (Giare m.fl., 2020; Hamrin, 2019; Hviid m.fl., 2013; Popper-Giveon & Keshet, 2020).

### **3.3.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Artiklarna i detta tema är som poängteras ovan i huvudsak inriktade på immigranternas etablering i arbetsorganisationer. Det gör att vi saknar empiriska och förändringsinriktad forskning om arbetstagare med utländsk bakgrund som är födda i Sverige, och då till exempel om inkludering av grupper som riskerar kränkande särbehandling och stereotypisering utifrån sin etniska tillhörighet. Ovan behandlas frågor om språk, socialt erkännande, värdering av arbetsuppgifter, samtidigt är det i vårt material en brist på forskningsbaserade kunskaper om hur mekanismer som leder till segregering kan bearbetas på ett mer strukturellt plan samt *hur* organisationer kan arbeta för att implementera värdegrunder som banar väg för, i det här fallet etnisk jämlikhet. Därutöver är Marinos (2015) forskning om arbetstagarorganisationers roll vid inkludering av immigrantarbetare en intressant ansats som kan vidareutvecklas i vår svenska kontext.

### **3.3.3 Implikationer för praktiken**

Att arbeta med processer vid ett mångfaldsarbete som syftar till etnisk jämlikhet lyfts i ovanstående forskningsartiklar som en förutsättning för ett mer hållbart förändringsarbete. Sådana processer kan bestå av:

- Aktiviteter som syftar till att dekonstruera identifierade sociala fördomar. Det kan till exempel vara symbolhandlingar som att visa på förebilder, bearbeta ett diskriminerande språkbruk samt att aktivt motverka olika former av diskriminering på arbetsplatsen. Det senare innebär att genom handling visa att diskriminering inte tolereras i organisationen.
- Skapande av inkluderande arenor för formella och informella möten, som till exempel transparens i vilka som ska bjudas in till ett möte eller öppna ytor för social samvaro. Därutöver krävs det att de som medverkar vid eller leder möten har en social medvetenhet, det vill säga ett empatiskt och stödjande förhållningssätt till sina kollegor.
- Aktiviteter som syftar till att på individnivå utveckla utrikes föddas (de som inte talar eller förstår svenska) språkkunskaper.
- Att utveckla strukturer för lärande, hos chefer, om vilka betydelser etnisk tillhörighet kan ha samt att utveckla förmågan att leda grupper bestående av olika kulturer och etniciteter.
- Aktiviteter som syftar till ackulturation, det vill säga praktiker som innebär att utrikes födda, och vid behov även medarbetare med utländsk bakgrund får ta del av det nya landets kultur.

En slutsats vi kan dra av dessa implikationer för praktiken är att det finns flera olika former av aktiviteter, samt att ett inkluderingsarbete bör innehålla praktiker och processer som bearbetar såväl den individuella nivån som den rådande organisationskulturen.

### 3.3.4 Referenser till granskade artiklar etnisk tillhörighet

- Ackum, S., m.fl. (2019). En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande. *Svenskt Näringsliv*
- Giarè, F., Ricciardi, G., & Borsotto, P. (2020). Migrant workers and processes of social inclusion in Italy: The possibilities offered by social farming. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10), Article 3991.
- Hamrin, S. B. A. (2019). Constructions of inclusion at two senior nursing home units in Sweden: immigrants' perspectives. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(4), 462-476.
- Hviid, K., Smith, L. H., Frydendall, K. B., & Flyvholm, M. A. (2013). Visibility and social recognition as psychosocial work environment factors among cleaners in a multi-ethnic workplace intervention [Article]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 85-106.
- Marino, S. (2015). Trade unions, special structures and the inclusion of migrant workers: On the role of union democracy. *Work, employment and society*, 29(5), 826-842.
- Munkejord, M. C. (2019). Challenging the ethnic pyramid: Golden rules and organisational measures towards a more inclusive work environment. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1522-1529.
- Ortlieb, R., Glauninger, E., & Weiss, S. (2020). Organizational inclusion and identity regulation: How inclusive organizations form 'Good', 'Glorious' and 'Grateful' refugees. *Organization*, 28(2), 266-288.
- Popper-Giveon, A., & Keshet, Y. (2020). Workforce Diversity in the Context of Violent Conflict: Public Hospitals in Israel. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 45(1), 66-78.

### 3.4 Religion eller annan trosuppfattning

Fullständig religionsfrihet infördes i Sverige 1952 då religionsfrihetslagen trädde i kraft (SOU2018:18). Lagen innebar att var och en gavs rätt att fritt utöva sin religion, att delta i religiösa sammankomster och att sluta sig samman med andra i religiösa gemenskaper. Ur ett arbetslivsperspektiv kan religionsfriheten ibland komma i

#### Religion eller annan trosuppfattning enligt DO.se

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

konflikt med andra lagar (och dess undantag), tex likabehandlingsprincipen, näringsfriheten eller målet för en god hälsovård (Fransson, 2018). Fransson har visat att kön och religion ofta är faktorer som samverkar i arbetslivet, såsom traditionen inom vissa delar av islam, att kvinnor bär slöja vilket kan marginalisera kvinnor från arbetslivet (Fransson, 2018).

För många människor är religion en mycket viktig del av deras liv, trots detta kan det vara vanligt att människor uppfattar att religionen inte hör hemma på en arbetsplats (Charoensap-Kelly m.fl. 2020). Forskning har visat att religiösa skillnader bland anställda kan påverka attityder till medarbetare och organisationer (King m.fl. 2010). Detta har flera praktiska konsekvenser i organisationer, till exempel att människor kan ha en mindre gynnsam inställning till att arbeta med medlemmar i vissa religiösa grupper, såsom islam (King m.fl. 2010). I Sverige 2019 kände sig 2% av kvinnor respektive 2 % män diskriminerad på arbetsplatsen på grund av religion eller annan trosuppfattning enligt Statistiska centralbyrån (2019).

### **3.4.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning**

I området religion eller annan trosuppfattning fann vi endast en artikel. Charoensap-Kelly med kollegor (2020) undersökte hur religiösa icke-kristna beslutade sig för att berätta om sin identitet i den amerikanska arbetskraften och vad det har för betydelse för hur en organisation kan arbeta med inkludering. Individer som själva identifierade sig som icke-kristna, var 18 år eller äldre, arbetade vid tidpunkten för studien eller hade tidigare arbetslivserfarenhet i USA och inte arbetade för en religiös organisation svarade på en enkät. Studien visade att det var viktigt att skapa en miljö där anställda kände sig bekväma att vara öppna med sin religiösa identitet, särskilt för anställda vars religion var central för vem de är. Därför rekommenderar forskarna att organisationer upprättar en policy så att arbetsgivaren kan anpassa arbetet (work accomodation) efter den anställdas religion, tex flexibla scheman, ändra en anställds arbetsuppgifter, tillhandahålla utrymmen för religiösa yttringar eller tillåta religiösa yttringar så länge de inte trakasserar eller stör kunder, andra anställda eller affärsverksamheten. Chefer kan främja anställdas känsla av tillhörighet på jobbet genom att erkänna de anställda för sina prestationer och uppmuntra dem att vara sig själva i arbete. Dessutom behöver högsta ledningen utbildas, inte bara i mångfald och omedvetna fördomar, men också i den grundläggande förståelsen av olika religioner, särskilt minoritetsreligioner, för att minimera stereotyper och negativa antaganden. Även anställda behöver utbildas i interpersonell kommunikation och färdigheter som öppenhet, förståelse, stödförmåga och pålitlighet. Eftersom mindre organisationer skapar närmre och tryggare relationer mellan anställda kan organisationer arbeta för att de anställda arbetar i mindre team. En organisation behöver inte förneka sin religiösa filosofi, men det är viktigt att organisationen (ex ägare) inte får religiösa minoriteter att känna sig kvävda om sina egna övertygelser eller icke-övertygelser.

### **3.4.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Eftersom endast en artikel inom diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning inkluderades förefaller hela området understuderat. För att nämna något



område som troligen är av extra vikt att studera hänvisar vi till Franssons forskning om arbetsrättsfall kring religion (2018). Som redan nämnts i inledningen av avsnittet 3.4 visade Fransson att diskrimineringsgrunderna religion och kön kan samverka och att kvinnor riskerar att exkluderas i arbetslivet på grund av sin religion - därför föreslår vi forskning som antar ett intersektionellt perspektiv. Eftersom flera religioner är representerade i svenskt arbetsliv, både genom ritualer såsom högtider och ledigheter och personer med olika tro, bör forskning genomföras med fokus på hur individer i Sverige med en utövande religion upplever sin arbetssituation och vad chefer och HR gör för att skapa inkluderande arbetsmiljöer.

### **3.4.3 Implikationer för praktiken**

För att skapa inkludering för religiösa och icke-kristna grupper föreslås i artikeln som diskuterats ovan följande åtgärder:

- upprätta en policy så att arbetsgivaren kan anpassa arbetet efter den anställdas religion, exempelvis ledighet vid religiösa helgdagar eller tillhandahålla utrymmen för religiösa yttringar eller tillåta religiösa yttringar så länge de inte trakasserar eller stör kunder, andra anställda eller affärsverksamheten.
- utbilda högsta ledningen och chefer i mångfaldsarbete och religionskunskap för att minska risken för förutfattade meningar eller stereotypiserande av människor.
- utbilda anställda i interpersonell kommunikation och verka för öppenhet, förståelse, stödförmåga och pålitlighet.
- skapa mindre team av medarbetare där trygghet och nära relationer kan utvecklas.

### **3.4.4 Referenser inkluderade artiklar religion eller annan trosuppfattning**

Charoensap-Kelly P., Mestayer C.L., & Knight G.B. (2020) To Come Out or Not to Come Out: Minority Religious Identity Self-Disclosure in the United States Workplace. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 213–250.

## **3.5 Kön**

Diskrimineringsgrunden kön grundar sig enligt rådande lagstiftning i det biologiska könet: kvinna och man. Betydelser av kön har dock ofta sociala förklaringar och görs i samspel mellan individer, genom individers samspel med rådande strukturer och värderingar men också på basis av olika former av symbolhandlingar (Acker, 1990). Föreställningar och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara skiljer sig åt beroende på sammanhang. Normer kring maskulinitet tar sig till exempel olika uttryck beroende på politiska och samhällsliga diskurser (Knights, 2019), men också i kontexter som den mansdominerade byggindustrin eller kvinnodominerade omsorgssektorn. På dagens svenska arbetsmarknad är lika många kvinnor som män aktiva. Det skiljer sig dock åt mellan könen när det gäller hur mycket kvinnor och män arbetar. Kvinnors tid i betalt arbete är betydligt mindre än vad mäns tid i arbete är. Statistiken över arbetskraften visar här att 21 procent av kvinnorna och 9 procent av männen arbetar deltid (Statistiska centralbyrån, 2020). För kvinnor och män är den vanligaste orsaken till deltidsarbete att det saknas ett heltidsalternativ, däremot skiljer det sig åt när det gäller den näst

vanligaste orsaken. Där kvinnor anger vård av barn som orsak till deltid och männen studier (Statistiska centralbyrån, 2020). Den svenska arbetsmarknaden är också segregerad när det gäller inom vilka sektorer och yrken kvinnor och män arbetar. Service, vård- och omsorgsyren är kvinnodominerade medan teknikrelaterade yrken är mansdominerade. Exempel på detta är förskollärare (96 procent kvinnor) och snickare (99 procent män) (Statistiska centralbyrån, 2020).

### Kön enligt DO.se

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Det finns även andra perspektiv på kön och identitet som skyddas under diskrimineringsgrunden könsidentitet och könsuttryck.

Diskriminering har många gånger samband med fler än en diskrimineringsgrund. Det gäller både när en individ blir diskriminerad och på en samhällelig nivå. En kvinna med en viss etnisk tillhörighet kan därför ha andra erfarenheter av diskriminering än en man med samma etniska tillhörighet.

Sexuella trakasserier är ett område som särskilt diskuteras i de granskade artiklarna. Att bli utsatt för sexuella trakasserier i det svenska arbetslivet är vanligast bland kvinnor under 30 år, där drygt 30 procent av sysselsatta kvinnor uppgav att de hade varit det under de senaste 12 månaderna år 2017 (Statistiska centralbyrån, 2020). För kvinnor över 30 år var motsvarande siffra cirka 10 procent. Det är inte lika vanligt att män utsätts för sexuella trakasserier, cirka 3 procent bland de under 30 år och cirka 2 procent bland de över 30 år.

Sociala konstruktioner av kön skapas genom olika processer, till exempel i möten mellan medarbetare och chef eller hur vi agerar i förhållande till organisatoriska förutsättningar som till exempel karriärmöjligheter och arbetstider. Det är därför av vikt att i ett förändringsarbete som syftar till att främja inkludering av olika feminiteter och maskuliniteter kritiskt reflektera över medarbetares inre bilder kring kön och jämställdhet (Riemenschneider m.fl., 2019), att utveckla kulturella värden som stödjer jämställdhet och som kan implementeras i den organisatoriska vardagen (Bilimoria m.fl., 2006) samt att organisationen öppet stödjer individuella skillnader (Cunningham & Sagas, 2003) och det unika hos individen.

Litteratursökningarna resulterade i en stor mängd artiklar (63 st) om kön och inkludering, vilket bekräftar att forskning om kön är ett väl etablerat fält på den internationella vetenskapliga arenan. Denna forskningsöversikt fokuserar på empiriska studier som specifikt undersöker inkludering har inneburit att vi har varit tvungna att exkludera en stor mängd artiklar, närmare bestämt från den andra granskningens 63 artiklar till den tredje och mer detaljerade granskningens 16 artiklar. Efter genomläsning av dessa 16 artiklar föll ytterligare artiklar bort på grund av faktorer som att de utgjorde forskningsöversikter eller hade bristande kvalitet i teori och metod. Det betyder att vi här presenterar innehållet i endast fem olika vetenskapliga artiklar. Värt att understryka är att i granskningsförfarandet har vi förhållit oss strikt till fastställda inklusions- och exklusionskriterier, vilket innebär att artiklar som behandlar till exempel jämställdhetsarbete utan att diskutera begreppet inkludering har gällrats bort (se avsnitt 2.2 Gallring och kvalitetsgranskning av artiklar).

### 3.5.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden kön

De metodologiska angreppssätt som använts i de inkluderade artiklarna (5) är såväl kvantitativa som kvalitativa, och utgörs av metoderna enkätstudie, intervjuer samt ett digitalt experiment. Studerade länder är USA, Kanada, Tyskland och Indien. Kontexterna varierar och representerar framförallt högutbildade medarbetare och experter med anställning i akademien och IT-industrin. I de granskade artiklarna ges begreppet inkludering delvis olika definitioner, samtidigt som de har gemensamt att de utgår i från olika former av exkluderingsmekanismer. Begreppen inkludering och exkludering kan också sägas indirekt speglas mot varandra. Detta eftersom det finns ett underliggande antagande att inkludering förväntas uppstå i organisationer där olika former av exkluderingsmekanismer inte får utrymme. Exempel på en sådan implicit antites är när ett jämställdhetsarbete som syftar till att skapa upplevd inkludering (lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter) för kvinnor och män endast består av reaktiva åtgärder för att motverka pågående diskriminering. I en av artiklarna lyfts också vikten av att bearbeta organisatoriska processer och mekanismer som utgör arenor för exkludering (Pattani m.fl., 2018), till exempel befintliga maktstrukturer och sociala interaktioner mellan individer. Ytterligare ett exempel är att ett jämställdhetsarbete som saknar en genusmedveten grund och utförs för att stärka affärsverksamheten i stället blir en hindrande faktor i ett inkluderingsarbete (Reddy, 2019).

En av studierna belyser fenomenet sexuella trakasserier i relation till ett aktivt arbete med inkludering (Collazo Jr & Kmec, 2019). Mer specifikt undersöker forskarna om arbetsorganisationer som arbetar aktivt med inkludering formar medarbetares förmåga att identifiera och säga ifrån vid sexuella trakasserier. Det här är ett exempel där begreppen inkludering och exkludering ses som delvis avhängiga av varandra, det vill säga att inkludering uppstår när medarbetare som bevittnat exkluderande praktiker som sexuella anspelningar och trakasserier upplever att de kan säga ifrån. Därutöver gör Collazo och Kmec (2019) en distinktion mellan begreppen könsbaserad diskriminering och sexuella trakasserier, där det senare kan vara mer uppenbara handlingar och därmed kan bli föremål för diskussion om handlingen är olaglig eller inte. Resultaten från denna studie baseras på ett digitalt experiment i USA där arbetstagare fick utvärdera ett scenario vid ett fiktivt företag. En av slutsatserna är att i företag där inkludering är ett uttalat kulturellt värde känner sig observatörer av sexuella trakasserier nödgade att ingripa för den utsatta eller mot förövare, eftersom organisationen signalerar att sådana handlingar ska ske. Därutöver uppstår även en positiv känsla hos medarbetare i en sådan organisationskultur av att chefer kommer att stödja de som försöker ingripa mot sexuella trakasserier (Collazo & Kmec, 2019), eller att de åtminstone inte riskerar bestraffning för en sådan handling. Samtidigt visade studien att det inte alltid är riskfritt att ingripa mot en manlig chef, utan det kunde tvärtom generera social bestraffning för den enskilde medarbetaren. Samtidigt är Collazo och Kmecs (2019) undersökning mer generell då deltagarna i forskningen inte kommer från en specifik kontext eller yrkesroll. Sexuella trakasserier är ett återkommande tema när det gäller hur forskarna beskriver begreppet inkludering (Collazo Jr & Kmec, 2019; Cunningham & Sagas, 2003). Inkludering ses i de fallen kunna skapas i arbetsorganisationer som är fria från sexuella och etniska trakasserier, accepterar individer med olika sexuella läggning, strävar efter jämn fördelning mellan kvinnor och män samt aktivt stödjer individuella olikheter.

I dagens arbetsliv inom den privata sektorn är fenomenet talangprogram en vanlig strategi för att bibehålla och säkra kompetensen i arbetsorganisationen. För att ett sådant talangprogram ska kunna uppfylla sitt syfte krävs ett kritiskt förhållningssätt till vad en talang är och vilka betydelser kön har i relation till karriär och arbete. I en av de granskade artiklarna undersöks såväl begreppsmässigt som empiriskt kön och inkludering i talangprogram (talent management) (Festing m.fl., 2015). Genom en tvärvetenskaplig ansats länkas resultaten samman med tidigare forskning om kön och human resource management (HRM). Kontexten utgörs här av två mediabolag baserade i Tyskland. Empirin består framför allt av intervjuer med HR-experter samt deltagare i talangprogram. Resultaten visar att det finns en konkret risk för diskriminering på grund av kön vid arbete med talangprogram, vilken kan undvikas och vändas till att bli inkluderande genom att bland annat tydligt och kritiskt definiera vad som menas med att vara en talang. Följaktligen är det centralt att sådana program är genusmedvetna (Andersson m.fl., 2012) vid såväl rekrytering som utveckling av programinnehåll (Festing m.fl., 2015). Centralt är att talangfulla individer ges möjlighet att utvecklas och lära oavsett kön. För det krävs en arbetsorganisation som har förmåga att fånga upp individers unika kompetens och underliggande karriärmål (Festing m.fl., 2015), samt kunskaper om jämställdhet och kön.

Ett icke könsmedvetet talangprogram eller karriärsystem kan leda till att det så kallade könsgapet i organisationer växer, det vill säga att segregeringen av kvinnor och män till olika positioner i arbetsorganisationen förstärks. Andra faktorer som bidrar till förekomsten av könsgap är enligt Pattani med kollegor (2018) olika former av social exkludering, förstärkta stereotyper kring kön samt oprofessionellt beteende. I en kvalitativ studie om akademien, utförd vid en medicinsk fakultet i Kanada, presenteras olika strategier för att motverka exkludering och därmed indirekt skapa inkludering, som obligatoriskt lärande för individer i chefsposition om omedveten bias samt att utveckla en känsla för vilka betydelser kön kan ha (genusmedvetenhet) i olika situationer är exempel på sådana strategier. Ytterligare strategier för förändring som presenteras och kan användas i arbetet med att motverka könsgapet och skapa inkludering är; standardiserade och transparenta processer för rekrytering och befordringar, interventioner i arbetskulturen som är baserade på lärande, utökade möjligheter för mentorskap samt nödvändiga och väl genomförda utvärderingar av verksamheten (Pattani m.fl., 2018). Sammantaget visar flera av studierna att ett kritiskt förhållningssätt till olika former av rekrytering och karriärprogram, chefers kompetens samt möjligheter till lärande i arbetet bidrar till en mer inkluderande och jämställd organisationskultur (Festing m.fl., 2015, Pattani m.fl., 2018).

Kritisk granskning av etablerade maktstrukturer och institutionella ordningar är enligt en av de granskade artiklarna (Reddy, 2019) centrala för väl fungerande sociala relationer i den lokala kontexten, i det här fallet informationsteknikföretag i Indien. I relation till begreppet inkludering är dessa faktorer, i kombination med aktuell livssituation, själva kärnan i en god social och organisatorisk kontext. Reddy (2019) lyfter dessutom att olika former av jämställdhetsåtgärder som genomförs i en sorts strävan efter politisk korrekthet, eller på grund av affärsintressen, även kan fungera som en sorts exkluderingsmekanism. Exempel på vad som skapar sådana mekanismer är bristande kunskap om vilka betydelser kön faktiskt har för kvinnors och mäns möjligheter till

karriärutveckling, vilket i sin tur leder till färre kvinnor på beslutande nivåer i arbetsorganisationer. Den teoretiska ram som Reddy (2019) använder sig består av forskare som anlägger kritiska perspektiv på mångfaldsarbete (Knights & Omanović, 2016; Payne & Bennett, 2015; Ravazzani, 2016), och homosociala strukturer (Neale & White, 2014). Resultaten pekar på att varken den indiska lagstiftningen kring föräldraförsäkring eller organisationen tar hänsyn till den lokala kontexten och specifika situationer, och öppnar upp för anpassning av arbetet till kvinnors behov under och efter graviditet. Dessa bristande nationella och lokala förutsättningar för föräldraskap och arbete har enligt denna artikel stor inverkan på organisationens möjligheter till ett aktivt inkluderingsarbete.

Gemensamma tema i resultaten som här presenteras är att ett medvetet arbete med inkludering som ett kulturellt värde skapar öppenhet i organisationen. För att ett sådant arbete ska bli lyckosamt behöver det dock finnas organisatoriska förutsättningar som en medvetenhet och praktisk förståelse hos medarbetare om de värdegrunder som prioriteras, transparenta strukturer för rekrytering och karriärutveckling, lärande hos personer i ledande ställning om vilka betydelse kön kan ha i den aktuella kontexten samt lagstiftning som öppnar upp för arbetsorganisationer att arbeta aktivt med jämställdhet i olika frågor.

### **3.5.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Den övergripande slutsatsen av vår granskning är att det idag finns bred och djup teoretisk forskning om exkluderingsmekanismer, maktstrukturer och kön. Det saknas, dock såväl inomvetenskapliga som tvärvetenskapliga empiriska studier om hur vi i praktiken kan utveckla inkluderande och jämställda arbetsorganisationer, där medarbetare och chefer kan vara delaktiga i verksamheten på lika villkor oavsett könstillhörighet. De artiklar om kön och inkludering som här presenteras behandlar kön i relation till så vitt skilda teman som sexuella trakasserier, ålder, urval och medverkan i talangprogram, jämställdhetsarbete samt föräldraskap och arbete. Kontexterna representerar framför allt anställda med utbildning verksamma i olika världsdelar som Nordamerika, Asien och Europa. Det betyder att den empiriska forskningen om kön och inkludering inom de i Sverige vanliga arbetaryrkena som till exempel byggnadsarbetare, undersköterska och städare är begränsad i det undersökta materialet.

### **3.5.3 Implikationer för praktiken**

Baserat på ovanstående granskning summeras nedan förslag på åtgärder som kan tillämpas i praktiken och skapa inkludering samt därigenom motverka diskriminering på grund av kön.

- Organisationens jämställdhetsarbete behöver baseras på en genusmedveten och demokratisk värdegrund. Det är därför viktigt att anpassa jämställdhetsarbetet utifrån kontextuella förutsättningar som bransch, organisatorisk kompetens och rådande organisationskultur.
- Inkluderingsarbetet behöver bilda en konkret del av den befintliga organisationskulturen, det vill säga utgöra en värdegrund som är väl implementerad i verksamheten och där det är tillåtet att säga ifrån vid handlingar

som upplevda eller bevitnade trakasserier på grund av kön. Det blir här viktigt att parallellt utveckla formella strukturer för hur rapportering och behandling av trakasserier ska hanteras.

- Kunskaper om jämställdhet och kön är en förutsättning för att kunna fånga upp medarbetares och chefers unika kompetenser och förutsättningar. I ett sådant arbete är även goda strukturella förutsättningar för lärande i arbetet, oavsett kön och position, centralt.
- Ytterligare strategier för förändring som kan användas i arbetet med att motverka könssegrering på arbetsplatsen och i stället skapa inkludering är; standardiserade och transparenta processer för rekrytering och befordringar, interventioner i arbetskulturen som är baserade på lärande, utökade möjligheter för mentorskap samt nödvändiga och väl genomförda utvärderingar av verksamheten.
- Ett kritiskt och genusmedvetet förhållningssätt till organisationens rekryteringsprocesser och karriärprogram, chefernas kompetensområden samt medarbetares möjligheter till lärande i arbetet bidrar till en mer inkluderande och jämställd organisationskultur.

#### **3.5.4 Referenser för inkluderade artiklar kön**

Collazo Jr, J. L., & Kmec, J. A. (2019). Organizational emphasis on inclusion as a cultural value and third-party response to sexual harassment. *Employee Relations*, 41(1), 52-66.

Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2003). Occupational turnover intent among assistant coaches of women's teams: The role of organizational work experiences. *Sex Roles*, 49(3-4), 185-190.

Festing, M., Kornau, A., & Schäfer, L. (2015). Think talent – think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 707-732.

Pattani, R., Marquez, C., Dinyarian, C., Sharma, M., Bain, J., Moore, J. E., & Straus, S. E. (2018). The perceived organizational impact of the gender gap across a Canadian department of medicine and proposed strategies to combat it: a qualitative study. *BMC Medicine*, 16, 10.

Reddy, R. (2019). Liberal gender equality and social difference: an institutional ethnography [Article]. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9-10), 680-694.

### 3.6 Sexuell läggning

Forskning har visat att när HBTQ-anställda befinner sig i en stöttande organisation där de kan känna sig trygga med att berätta om sin sexuella identitet, är de inte bara mer nöjda och välmående, de är också mer dedikerade i arbetet och mer produktiva (King & Cortina, 2010). Att inte vara öppen kring sin sexuella läggning eller könsidentitet har flera nackdelar. Dels tar det energi och

fokus från arbetsuppgifterna (Clair, m.fl. 2005) vilket inte bara är en nackdel för individen, utan också för verksamheten. Dels har forskning visat att när en individ inte får visa sin riktiga identitet kan det leda till sämre välmående, lägre arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet (Law, m.fl., 2011; Ragins, m.fl., 2007; Waldo, 1999). Sexuell läggning får inte registreras i Sverige och därför finns det inte samma arbetsmarknadsrelaterade statistiska data som för exempelvis personer med funktionsnedsättning. Enligt Statistiska centralbyråns statistik från 2019 hade 1 %, vilket motsvarar ca 50 000 personer, blivit diskriminerade i arbetslivet på grund av sin homo- eller bisexualitet. Detta kan ställas i relation till en SCB-rapport från 2003, där uppgav föreningsaktiva homo- och bisexuella att det förekom mer diskriminering eller trakasserier än så. Exempelvis uppgav 27 % att det förekom diskriminering eller trakasserier genom nedsättande och förlöjligande omdömen. Dessutom visar samma rapport att 24 % av föreningsaktiva homo- och bisexuella inte var öppna med sin sexuella läggning på sin arbetsplats. Siffrorna liknar till stor del vad man sett i studier i USA, dels har Sears och Mallory (2011) visat att personer som öppet identifierat sig som HBTQ utsattes för högre risk att bli diskriminerade än de som dolde sin sexuella läggning eller könsidentitet på jobbet. Över hälften (53%) av HBTQ-personer i USA dolde fortfarande fram till 2014 sin sexuella läggning eller könsidentitet om den inte var enligt normen (Fidas & Cooper, 2014 i Sabharwal 2019).

#### Sexuell läggning enligt DO.se

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuellt umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

#### 3.6.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden sexuell läggning

De två inkluderade artiklarna handlar båda om organisatoriska faktorer för inkludering och data samlades in genom intervjuer, men genomförda i helt olika kontexter. Studien av Magrath (2020) undersöker homosexuella manliga idrottsjournalisters erfarenheter av inkludering och exkludering i Storbritannien och USA. Rengers med kollegors (2019) studie handlar om homosexuella fältarbetare inom ramen för organisationen Läkare utan gränser som arbetar i länder där homosexualitet är olagligt. De definierar arbetsplatsinkludering som individens uppfattning om hur en specifik grupp (t.ex organisationen) ger honom eller henne tillfredsställelsen av de grundläggande mänskliga behoven av tillhörighet och äkthet.

Magraths (2020) studie visade att en heteronormativ arbetskultur inte nödvändigtvis behöver omfatta homofobi, däremot kan en sådan kultur (där heterosexualitet är norm) innebära att anställda drar sig för att berätta om sin homosexuella läggning. Forskningen

visar att det är viktigt att organisationen, i linje med organisationens eventuella jämställdhets- och mångfaldspolitik ser till att samtalen som sker inte är heterosexistiska eller homofoba och även att de som inte deltar i samtalen säger ifrån om de är det. Intervjuerna visade också att cheferna spelade en viktig roll för att de anställda skulle våga berätta om sin sexuella läggning, exempelvis genom att lyssna på sina medarbetare och aktivt visa stöd genom att prata med andra medarbetare om vad det är som gäller – nämligen en inkluderande kultur. Rengers med kollegors (2019) studie visade att samtliga respondenter kände sig inkluderade i organisation Läkare utan gränser, däremot spelade den specifika geografiska och fysiska platsen för där arbetet utfördes, kontoret eller fältet roll för om homo- och bisexuell personal kunde berätta om sin sexuella läggning. På kontoret hade alla berättat om sin sexuella läggning och kollegors och chefers inställning kring att det var accepterat var viktig, men trots upplevd acceptans kunde de fortfarande utsättas för skämt kring sin sexuella läggning. På fältet behövde den homo- och bisexuella personalen ta hänsyn både till dynamiken i teamet av internationella och nationella kollegor och till organisationens beroende av att bli accepterade i landet där de genomförde fältarbetet. Med rädsla för att förstöra dynamiken eller att organisationens skulle bli utkastad på grund av homo- och bisexualitet är förbjudet i de länder de verkade så berättade de inte om sin sexuella läggning. Organisationen uppmuntrade också till att de inte skulle göra det. För att göra situationen bättre önskade respondenterna att organisationen skulle utbilda både medarbetare och chefer kring frågor som rör sexuell läggning, exempelvis vad det kan innebära för risker på fältet, men också diskutera mer kring varför man inte kan berätta om sin sexuella läggning eller ge stöd till de som önskar berätta om sin sexuella läggning, men inte kan det.

### **3.6.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Det är generellt väldigt lite forskning som adresserar frågan kring inkludering och sexuell läggning. De studier som inkluderats här studerar välutbildade grupper i specifika kontexter, det finns behov av breddade studier med respondenter inom olika yrken, såväl hög- som lågutbildade. Det skulle också vara av särskilt intresse att studera traditionellt mansdominerade yrken eller yrken med stark machokultur. Ingen av studierna är från Sverige. Sverige har enligt Sievers (2017) kommit långt när det gäller att skapa ett tillåtande samhälle för de 2–4 procent av befolkningen som är homo- eller bisexuella. Exempelvis är lagstiftningen mindre diskriminerande än i många andra länder, attityden är alltmer positiv och i många delar av samhället utbildas människor i frågorna. Det skulle vara intressant att förstå vad som specifikt görs i arbetslivet för att de ska känna sig inkluderade.

### **3.6.3 Implikationer för praktiken**

Den forskning som här har inkluderats kommer från helt olika kontexter och visar att inkluderingsarbetet kan vara mer utmanande i vissa kontexter, exempelvis i länder med en lagstiftning som förbjuder homosexualitet. Organisationen verkar dock alltid kunna göra något för att förbättra situationen för personer med homo- eller bisexuell läggning. Organisationen bör i möjligaste mån:

- verka för att samtalen som sker på arbetsplatsen inte är heterosexistiska eller homofoba och att de som inte deltar i samtalen säger ifrån om de är det.



- utbilda chefer i frågor som rör sexuell läggning.

### 3.6.4 Referenser inkluderade artiklar sexuell läggning

Rengers JM, Heyse L, Otten Sand Wittek RPM (2019) "It's Not Always Possible to Live Your Life Openly or Honestly in the Same Way" – Workplace Inclusion of Lesbian and Gay Humanitarian Aid Workers in Doctors Without Borders. *Frontiers in psychology*, 10:320.

Magrath, R. (2020). "Progress ... Slowly, but Surely": The Sports Media Workplace, Gay Sports Journalists, and LGBT Media Representation in Sport. *Journalism Studies*, 21(2), 254–270.

## 3.7 Könsidentitet eller könsuttryck

Forskning om könsidentitet eller könsuttryck studeras ofta tillsammans med diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Således, den problematik som beskrivits i inledningen av sexuell läggning gäller även för denna diskrimineringsgrund.

Eftersom könsidentitet eller könsuttryck inte får registreras i Sverige finns det väldigt lite statistik om denna diskrimineringsgrund i relation till arbetslivsfrågor. Statistiska centralbyråns statistik från 2019 visar att 1 %, vilket motsvarar ca 50 000 personer, har upplevt sig diskriminerade på grund av könsidentitet eller könsuttryck på arbetsplatsen. Det är dock inte troligt att denna statistik helt speglar verkligheten. Även om en del kan ha hänt sedan 2009 visade

Equality and Human Rights Commission (som är DO:s motsvarighet i Storbritannien) i en rapport (Mitchell & Howarth, 2009) att ca 30 % av 800 transpersoner som svarade på en enkät, att de hade upplevt diskriminering eller trakasserier i arbetslivet i Storbritannien. I likhet med diskrimineringsgrunden sexuell läggning uppgav också en stor andel att deras arbete hindrade dem från att uttrycka sin könsidentitet enligt egen önskan.

### Könsidentitet eller könsuttryck enligt DO.se

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

### 3.7.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck

De fyra artiklar som ingår fokuserar inte enbart diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck, de fokuserar också homo- och/eller bisexuell läggning. Artiklarna som handlar om HBT(Q)-personer har två teman, två av fyra artiklar (Priola m.fl., 2014: 2018) fokuserar den heterosexuella normen för att förstå varför HBT-personer inte inkluderas i arbetet, och två artiklar fokuserar vad organisationer kan göra för att skapa inkludering (Capell, 2018; Willis 2019). Två av studierna är kvalitativa (Priola m.fl., 2014: 2018) och data samlades in både med chefer, handledare och HBT-personer. En studie var enbart kvantitativ och samlade in data med en enkät från HBTQ-anställda i EU (n = 242), Israel (n = 116), USA (n = 32), Latinamerika (n = 32); och från (9) icke identifierade länder (Capell, 2018). Willis (2019) använde sig av både kvalitativa och kvantitativa metoder med unga HBTQ-personer anställda i en mångfald av branscher (exempelvis bilbransch och besöksnäring) och yrken (exempelvis bilförsäljare och bartender) i Australien. Priola med kollegors två studier är genomförda i privatägda italienska sociala kooperativ, särskilt grundade för att skapa sysselsättning för människor som missgynnas (exempelvis personer med funktionsnedsättning, drogproblem eller sjukdom) på arbetsmarknaden. Fyra sociala kooperativ, alla en del av ett regionalt konsortium inom följande yrken: parkskötsel, städning och logistik ingick. Viktigt att nämna är att italiensk lagstiftning traditionellt varit tyst i frågor om sexuell läggning. Först 2003 och sedan reviderat 2008 införlivades EU-direktivet (2000/78) mot diskriminering på grund av sexuell läggning i italiensk lagstiftning.

Priola med kollegor (2014) beskriver processen med arbetsinkludering som en samarbetsinriktad, organisationsövergripande insats som finns vid sidan av en personstyrd och individualiserad form av arbetsplatsrådgivning. Fokus ligger på att hjälpa individer att utveckla sin förmåga att bli framgångsrika och nöjda i sina arbets- och sociala miljöer. Trots att organisationerna som studerades av Priola med kollegor (2014: 2018) var uttalat inkluderande för minoritetsgrupper och hade formella system för att ge röst åt missgynnade grupper (tex personer med drogproblem eller personer med ohälsa) lyckades de inte skapa inkluderande klimat för homosexuella eller personer med könsöverskridande identitet. Kulturen på arbetsplatserna var starkt heteronormativ och de heterosexuella menade att ansvaret för att berätta om sin sexualitet eller könsöverskridande identitet låg hos de enskilda individerna och att det inte hade något med arbetsgivarna eller arbetsplatsen att göra om de valde att göra det eller ej (Priola m.fl., 2014). Helst skulle de hålla sin sexuella läggning eller könsidentitet utanför arbetet menade cheferna (Priola m.fl., 2018). De heterosexuella cheferna förstod inte att den tystnads- och skvallerkultur som fanns var diskriminerande och att det i sin tur bidrog till exkludering. I Priola med kollegor från 2018 problematiserade forskarna begreppet inkludering genom queering<sup>2</sup> eller queer läsning och kom fram till att inkludering är normativt utifrån vad som är acceptabelt behöver man ifrågasätta vad som ska inkluderas i vad som ses som normalt. I de sociala organisationer som studerades var uppdraget att personer som var missgynnade på grund av tex fysiskt eller psykiskt handikapp, sjukdom eller drogbesvär skulle få hjälp att inkluderas, det vill säga passa in inom ramen för det

---

<sup>2</sup> Queer är enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO.se) ett mångfacetterat begrepp som handlar om ett normkritiskt förhållningssätt till kategorisering av människor utifrån sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

normala. Eftersom LGBTQ-personer inte sågs som normala gjordes inga insatser för att inkludera dem. För att bli accepterade behövde de vara diskreta kring sin sexuella läggning och könsidentitet. Studien visade att sexualitet inte skulle uttryckas, om det inte handlade om att stärka den heteronormativa kulturen.

I likhet med Priola med kollegors studier (2014, 2018) visade Willis (2019) studie att arbetsplatser behöver avveckla heteronormativa arbetskulturer för att säkerställa att homo- och bisexuella medarbetare känner sig inkluderade, säkra samt värderas lika med annan personal. Vad anställda och chefer gör (och inte gör) i arbetsvardagen är en god grund för att börja demontera heteronormativa arbetsmiljöer. Capell med kollegors (2018) forskning visar att medarbetarnas förtroende för organisationen spelar roll om de kommer att vara öppna med att de har en annan sexuell läggning eller könsidentitet än den rådande normen på arbetet. Förtroende handlar om mer än att det ska finnas policys och praxis för antidiskriminering på organisationsnivå. Chefer måste vara medvetna om att vissa av deras anställda troligen är HBTQ-personer, vare sig de är synliga eller inte och lära sig hur de kan stöttas. Det kan vara så enkla saker som att chefer säger nej när någon skämtar om homosexuella, att kollegor har fler ämnesområden att prata om än det motsatta könet, exempelvis att unga killar pratar om tjejer (Willis, 2019). Samtidigt visar Willis studie att det inte räcker att förlita sig på det informella görandet eftersom det lätt kan förändras om personalsammansättningen förändras. Det krävs formella inkluderande värderingar och praxis i organisatoriska ramverk som också efterlevs och följs upp. Capell med kollegor (2018) menar att den högsta ledningen bör ställa krav på att organisationens och linjecheferns trovärdighet i HBTQ-frågor i HBTQ-personalens ögon ökar. Detta kan göras genom att höja kompetensen om och professionalismen i sitt sätt att hantera frågor som rör sexuell mångfald (Capell m.fl., 2018) eller att utse chefer med rätt kompetens och förmåga att upprätthålla en inkluderande kultur (Willis, 2019). Capell med kollegor (2018) menar vidare att organisationen bör vidta konkreta åtgärder för att få bukt med en heteronormativ kultur präglad av heterosexism, exempelvis diskutera förbättringsområden kring HBTQ-frågor, vara transparent vid kriterier för anställning och befordran. Avslutningsvis, Willis (2019) studie visar att en del respondenter hade upplevt exkluderande och inkluderande miljöer inom samma organisation.

### **3.7.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Ingen av studierna är genomförda i Sverige och den studie som är genomförd inom Europas gränser var i ett land som var relativt sena med att införliva EU-direktivet mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Med utgångspunkt vad vi skrev inledningsvis i detta tema, där svensk statistik visar mycket lägre siffror för diskriminering än en studie från Storbritannien skulle det vara mycket värdefullt att genomföra studier om inkludering och könsöverskridande identitet och sexuell läggning på svensk arbetsmarknad. Ett par av de inkluderade artiklarna visar tydligt att bara för att en organisation arbetar med inkluderingsfrågor för vissa grupper av individer betyder inte det att organisationen är inkluderande för andra grupper. Med tanke på att Sverige, jämfört med många andra länder, ses som jämställt skulle det vara mycket värdefullt att förstå om organisationer som arbetar mycket med jämställdhetsfrågor (kön) också är

inkluderande av personer med könsöverskridande identitet och om ja, vad gör dessa organisationer i sådana fall.

### **3.7.3 Implikationer för praktiken**

Nedan sammanfattas åtgärder för en inkluderande arbetsorganisation med hänsyn tagen till könsöverskridande identitet och sexuell läggning baserat på ovanstående inkluderade artiklar:

- Inkludering som praktik är normativt, detta innebär att endast det som anses vara acceptabla olikheter inkluderas. Det innebär att för att skapa en inkluderande organisation behöver organisationens medlemmar också ständigt ifrågasätta och diskutera vad och vilka som ska inkluderas.
- Arbetsplatser behöver bryta ner starka heteronormativa arbetskulturer för att säkerställa att homo- och bisexuella medarbetare känner sig inkluderade. Varje anställd och chef kan bidra till att dekonstruera heteronormativa arbetsmiljöer genom att exempelvis säga nej när någon skämtar om sexualitet eller se till att det är en flora av samtalsområden som förs på arbetsplatsen, inte bara sådant som är traditionellt heteronormativt såsom att dejta någon av det motsatta könet.
- Policys och praxis för antidiskriminering är viktiga för att skapa kontinuitet i inkluderingsarbetet, men det krävs också att de efterlevs och följs upp. Dessutom behöver ledningen ställa krav på linjefefer trovärdighet i HBTQ-frågor, det vill säga de måste ha kunskap och kunna hantera frågorna professionellt och ständigt arbeta med att förbättra verksamheten kring dessa frågor, exempelvis kring transparens vid kriterier för anställning och befordran.
- Slutligen, chefer behöver vara medvetna om att vissa av deras anställda troligen är HBTQ-personer, vare sig de är öppna med det eller ej och lära sig hur de kan stöttas.

### **3.7.4 Referenser inkluderade artiklar könsöverskridande identitet och sexuell läggning**

Capell, B., Tzafir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 39(7), 947-973.

Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in 'Inclusive Organizations'. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502.

Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & De Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual 'inclusive exclusion' at work. *Organization*, 25(6), 732-754.

Willis, P. (2009). From exclusion to inclusion: Young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces. *Journal of Youth Studies*, 12(6), 629-651.

### 3.8 Funktionsnedsättning

WHO (2011) menar att funktionshinder skapas genom samspel mellan förutsättningar i omgivningen och individens funktionsnedsättning. Därför behöver forskningen också inkludera frågor om strukturer och normer för att kunna förstå såväl hinder som möjligheter i relation till funktionsnedsättning. Enligt WHO (2011) är det viktigt att inte bemöta alla personer med funktionsnedsättning på samma sätt, utan olika typer av funktionsnedsättning skapar olika hinder och olika förmågor.

I Sverige är andelen sysselsatta lägre bland personer med funktionsnedsättning (64 procent) än i befolkningen generellt (80 procent) (Statistiska centralbyrån, 2019).

Vidare upplevde 33 procent av kvinnorna och 22 procent av männen med funktionsnedsättning att de utsatts för diskriminering de senaste fem åren (Statistiska centralbyrån, 2019).

#### 3.8.1 Granskade artiklar om diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

Artiklarna (11) om diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kan delas upp i två huvudkategorier. Den ena kategorin har ett arbetstagarperspektiv och innehåller artiklar där anställda med funktionsnedsättning själva kommit till tals om sina erfarenheter och upplevelser (7), den andra kategorin har ett arbetsgivarperspektiv, det vill säga det är chefer och HR som är källan till empiri och inte arbetstagarna själva (4). Gemensamt för de båda kategorierna är att de fokuserar på det som WHO efterfrågade 2011, nämligen strukturer och normer. De två kategorierna presenteras nedan i separata avsnitt.

##### 3.8.1.1 Arbetstagarperspektiv

Artiklarna i arbetstagarperspektivet är sju till antal och studerar inkludering utifrån följande perspektiv; att vara nyanställd (Bam & Ronnie (2020), organisatoriska villkor (Butterworth m.fl., 2000; Gustafsson, m.fl., 2018; Glade, m.fl., 2020), upplevelser av att dölja sitt funktionshinder (Folguera, 2014), hur upplevelse av inkludering påverkas av hjälp respektive omvårdnad (Mik-Meyer, 2016) samt hur innovativa HR-insatser kan påverka upplevelsen av inkludering (Meacham, m.fl., 2017). Samtliga artiklar är kvalitativa och samtliga använder sig av intervjuer som grund, två artiklar använder också deltagande observation (Butterworth m.fl., 2000; Mik-Meyer, 2016), en artikel kompletterar intervjuer med dokumentanalyser (Folguera, 2014) och en artikel använde

#### Funktionsnedsättning enligt DO.se

Funktionsnedsättning innebär en begränsning av en persons av fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Begränsningarna kan vara en följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är alltså inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Begreppen som används på området har växlat över tid. Det har gått från handikapp till funktionshinder till funktionsnedsättning. Numera beskriver Funktionshinder den begränsning en person med funktionsnedsättning upplever i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljöer och omgivningen som är funktionshindrande.

sig också av skrivna berättelser (Meacham, m.fl., 2017). De grupper som studeras är anställda med olika typer av funktionsnedsättning (Glade m.fl., 2020, Gustafsson m.fl., 2018), synliga nedsättningar (Bam & Ronnie, 2020), fysiska och sensoriska nedsättningar (Folguera, 2014; Mik-Meyer, 2016) och intellektuell funktionsnedsättning (Butterworth m.fl., 2020; Meacham, m.fl., 2017). Två av artiklarna tar också hänsyn till kön i analyserna (Bam & Ronnie, 2020; Folguera, 2014). Kontexterna varierar och i alla artiklar förutom Folguera (2014) kommer respondenterna från olika organisationer (exempelvis begravningsbyrå, ålderdomshem och hårfrisör) och från olika yrkesgrupper (exempelvis chef, administratör och rådgivare). Två av studierna inkluderar samhällsstödda arbeten (Gustafsson m.fl., 2018; Butterworth m.fl., 2020). Två av studierna är genomförda i Norden: Sverige (Gustafsson, m.fl., 2018) och Danmark (Mik-Meyer, 2016), en i Spanien (Folguera, 2014), en i Sydafrika (Bam & Ronnie, 2020), två i Nordamerika (Butterworth m.fl., 2000; Glade, m.fl., 2020) och en i Australien (Meacham, m.fl., 2017).

För att personer med funktionsnedsättning ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen visar de sju artiklarna på fyra viktiga teman: (1) högsta ledningen och chefer behöver ta ansvar för att skapa inkluderande kultur, (2) organisationen behöver ha strategier för att skapa inkludering och följa upp att inkludering sker, (3) organisationen har en kultur som främjar att den anställda kan vara öppen med sin funktionsnedsättning och skapa delaktig i arbetsanpassning samt (4) fungerande sociala relationer. Glade med kollegor (2020) beskriver med hjälp av Nishiis (2013) inkluderande arbetsmiljö som att individer av alla bakgrunder – inte bara medlemmar i historiskt mäktiga identitetsgrupper – behandlas rättvist, värderas för vem de är och ingår i beslutsfattandet. Forskarna menar att det är ett gemensamt ansvar från alla på en arbetsplats att skapa och underhålla en inkluderande arbetsmiljö, men att det är högsta ledningens ansvar att kommunicera i alla kontexter (tex till nyanställda, i handböcker) och i eget beteende visa att kvalificerade personer med funktionshinder har samma viktiga roll som andra till verksamhetens framgång och att de erbjuds rimliga anpassningar för att kunna göra sitt arbete. Dessutom, behöver ledningen visa att för att arbetet ska bli bra genomfört behövs en variation av människor och att attityder mot personer med funktionshinder måste förändras till en positiv syn (Glade m.fl., 2020; Meacham m.fl., 2017). Bam och Ronnie (2020) identifierade att tidig inkludering i arbetet är den viktigaste faktorn för personer (män) med funktionshinder (synliga) att känna sig inkluderade och för att skapa en tidig inkludering fann de att organisatoriska strategier och ledarskap (som utövas av chefer) är av högsta vikt. Meacham med kollegor (2017) fann också att tidig inkludering var viktig. Genom interventionen ”kompisprogram” de två första veckorna av en anställning där den interna kompisen hjälpte till med att lära upp den nyanställda, men också vara en vän för tex att luncha med. Detta gjorde att nyanställda med funktionsnedsättning kände sig tryggare på arbetet, kände sig normala för att de hade normala vänner, säkrare i arbetet men också att de kunde se en framtid där de exempelvis själva skulle kunna vara ”kompis”. Bam och Ronnie (2020) menar i sin studie att en organisation kan ta två vägar, den ena, i likhet med Glade med kollegor (2020), är att från högsta ledning adressera vikten av att arbeta med inkludering av funktionshindrade genom exempelvis policys eller att utse en ansvarig person. Det andra är att i grunden ändra organisationers synsätt och se att alla anställda har individuella behov och därför inte behandla personer med särskilda funktionshinder annorlunda än andra.

TVå av studierna visar att chefer behöver arbeta med alla anställda för att skapa en inkluderande kultur och redan innan en person med funktionsnedsättning börjar sitt arbete undersöka vad hen har för specifika behov och också inkludera denne i hur hen ska introduceras i arbetet (Bam & Ronnie, 2020; Glade m.fl., 2020). I linje med Bam och Ronnie (2020) och Glade med kollegor (2020) visar Meacham med kollegor, (2017) att bli delaktig i arbetet kring inkludering ger positiva effekter. Genom en interventionsstudie fick anställda med intellektuella funktionsnedsättningar skriva en berättelse om hur det är att leva med funktionsnedsättning och sedan tillsammans med ett professionellt filmbolag spela in en film. Filmen visades sedan på företaget. De anställda som ingick i projektet upplevde att de blev lyssnade på, sedda och inkluderade av kollegor både genom arbetet med filmen och genom att filmen visades. Både initiativet med ”kompisprogram” och film kom från HR och benämns som HR-program (Meacham m.fl., 2017). Idén bakom både programmen var att skapa medvetenhet om funktionsnedsättning samt att skapa ett inkluderande klimat. Känslan av inkludering manifesterades i ökad självkänsla och självförtroende i att kunna klara av arbetet. Kärnan i insatserna var att de samskapades och de med funktionsnedsättning var delaktiga.

Glade med kollegor (2020) konstaterar också att det är viktigt att den enskilda individen med funktionshinder har god uppfattning om vad det är som gör att just hen mår bra i arbetet. I linje med detta menar Gustafsson med kollegor (2018) att kommunikationen om en persons funktionsnedsättning måste vara öppen under diskussioner med en arbetsgivare vid förhandling om möjliga anpassningar till uppgifter eller arbetsrutiner. Processen för social inkludering blir enklare när en individs sociala roll på arbetsplatsen är i linje med hans personliga preferenser och när personen ges möjligheter att utveckla och utnyttja sin kompetens när han eller hon utför tilldelade uppgifter. För att kunna anpassa ett arbete utifrån en funktionsnedsättning måste arbetsgivaren känna till den. Gustafsson med kollegor (2018) använder begreppet social integration och refererar till Hall (2009) som identifierade sex faktorer som var avgörande för uppfattningen om social integration: 1) att accepteras och erkännas som en individ utöver ens funktionshinder; 2) att ha personliga relationer med familj, vänner och bekanta, (3) att delta i sociala aktiviteter på fritiden, 4) att leva under rimliga levnadsvillkor, 5) att möjlighet till lönearbete finns (vara anställd), och 6) att ha tillräckligt formellt och informellt stöd. Vidare refererar Gustafsson med kollegor (2018) till Lysaght med kollegor (2012) som argumenterar för att mäta social inkludering krävs subjektiva dimensioner som uppfattningen om deltagande och en känsla av tillhörighet.

Både Glade med kollegor (2020) och Folguera (2014) fann i sina studier att kunna välja att berätta om sitt funktionshinder eller ej är en viktig faktor för inkludering eftersom det finns både fördelar och nackdelar för individen. De kvinnor som var öppna med sin funktionsnedsättning i en inkluderande organisation upplevde det som en lättnad, de beskrev också att kulturen möjliggjorde att de kunde glömma sina funktionsnedsättning/ar på arbetet och att de blev rättvist behandlade (Folguera, 2014). Folguera (2014) använder sig av Ferdman (2013) definition av inkludering på arbetet och menar att de har att göra med hur organisationer, grupper, deras ledare och deras medlemmar tillhandahåller sätt som gör det möjligt för alla, oavsett olikheter, att delta, bidra, ha en röst och känna att de hör hemma, allt utan att förlora individuell unicitet eller behöva ge upp värdefulla identiteter eller aspekter av sig själva. Företaget som

Folguera (2014) studerade, hade för att skapa inkludering, tillsatt en rådgivare för personer med funktionsnedsättning efter att anställda med funktionsnedsättning tidigare inte upplevt att de kunnat prata med sin närmsta chef. Företaget hade också upprättat en websida med information till personer med funktionsnedsättning. Vidare följde företaget upp sitt inkluderingsarbete, däribland rekryteringsprocessen, att arbetsplatsen var handikappanpassad och att all personal utbildades för att vara medvetna om frågor som rör funktionsnedsättning och inkludering.

Butterworth med kollegor (2000) menar att relationer på arbetet är ett viktigt tema för inkludering. Fyra aspekter av sociala kontakter är viktiga för att personer med funktionsnedsättning ska känna socialt integrerade på arbetet: 1) när relationerna sträcker sig utöver arbetet i sig, tex att ses utanför arbetet 2) specifika sociala kontakter, tex gemensam lunch eller fikapaus på arbetsplatsen, 3) personlig och teambaserat ledarskap och 4) att man i arbetet är beroende av andra. En övergripande slutsats som författarna drog var att det är positivt om de som har en funktionsnedsättning behandlas som andra. Detta är dock inte helt utan problematik då anpassning av arbetet kan behöva göras (jämför Gustafsson m.fl., 2018). Gustafsson, med kollegor (2018) fann att känsla av social tillhörighet stimulerades genomså kallat naturligt stöd, vilket skedde genom att använda formella och informella stödpersoner på arbetsplatsen i det dagliga arbetet. Speciellt behövdes kollegor som tidigt tog ansvar för att välkomna och sedan arbeta tillsammans med arbetstagare med funktionsnedsättning. Att erkännas och accepteras som individer utöver sina funktionsnedsättningar var andra viktiga aspekter för att känna social inkludering. Det sistnämnda hänger delvis ihop med Mik-Meyers (2016) studie om olika typer av stöd som ges till personer med funktionsnedsättning. Artikeln visar att hjälp och omvårdnad är positivt om den är av samma karaktär som till personer som anses vara normalfungerande, men när hjälpen och omvårdnaden görs i vad som kan karaktäriseras som relationerna förälder-barn och hjälpare-hjälplös blir personen, i detta fall med CP, förväntas vara hjälplös eller som ett barn och kan inte ta sig ur den stereotypen. Syftet med hjälpen och/eller omvårdnaden är god, men får negativa stigmatiserande konsekvenser. Det är alltså inte bara aktiva negativa handlingar som mobbning eller att bli exkluderad som är problematiskt (Mik-Meyer, 2016).

### *3.8.1.2 Arbetsgivarperspektiv*

Fyra artiklar har ett arbetsgivarperspektiv, det vill säga de studerar inkludering utifrån ett chefs- och HR-perspektiv. Artiklarna har delvis olika frågeställningar: hur arbetsgivare kan arbeta för att anpassa arbetet för unga anställda med funktionsnedsättning (Lindsay m.fl., 2019), hur chefer arbetar för att utveckla anställda med funktionsnedsättning (kognitiva eller fysiska) (Moore m.fl., 2020), vilka faktorer som bidrar till inkludering både på individ- och teamnivå (Nelissen m.fl., 2017) och hur arbetsrelationer och sociala relationer mellan anställda med funktionsnedsättning och deras kollegor i en integrerad arbetssituation påverkar inkludering (Novak m.fl., 2011). Tre av studierna är kvalitativa och använder sig av djup- eller semistrukturerade intervjuer som grund (Lindsay m.fl., 2019; Moore m.fl., 2020; Novak m.fl., 2011). Moore med kollegor (2020) inkluderar dessutom observationer av personer med funktionsnedsättning och insamling av arbetsplatsartefakter och Novak med kollegor (2011) inkluderar även observationer av personer med funktionsnedsättning. Nelissen med kollegor (2017) genomför en



kvantitativ enkätundersökning. Trots att datainsamlingen i första hand genomförs med chefer och HR som respondenter är fokus på att förstå inkludering för personer med funktionsnedsättning. I två av artiklarna anges inte typ av funktionsnedsättning (Lindsay m.fl., 2019; Nelissen m.fl., 2017), i en artikel anges att det är kognitiva eller fysiska (Moore m.fl., 2020) och i den sista anges att det handlar om anställda med intellektuell- och/eller utvecklingsnedsättning (Novak m.fl., 2011). Kontexten följer samma mönster som i artiklarna som fokuserar arbetstagarens perspektiv, nämligen att endast en artikel genomförs enbart i en organisation (Moore m.fl., 2020). De andra artiklarna har respondenter från olika organisationer och flera branscher ingår, exempelvis finansiella institutioner, detaljhandel och samhällsstödda arbetsplatser. Två av studierna är genomförda i USA (Novak m.fl., 2011; Moore m.fl., 2020), en studie är genomförd i både Kanada och USA (Lindsay m.fl., 2019) och en studie är genomförd i Holland (Phillippe m.fl., 2017).

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv är det tre teman som är viktiga för inkludering, dessa överlappar till viss del temana som kom fram i arbetstagarstudierna: (1) organisationen behöver ha strategier för att skapa inkludering, (2) inkluderande ledarskap, (3) vikten av öppenhet kring funktionsnedsättning och (4) goda sociala relationer och prosocialt beteende. Lindsay med kollegor (2019) beskriver att med en inkluderande arbetsmiljö avses att acceptera och värdera olika och underrepresenterade grupper såsom personer med funktionsnedsättning, kvinnor och invandrare, och främjar integration på arbetsplatsen och i samhället. Arbetsgivarna i studien av Lindsay med kollegor (2019) menar att för att de ska kunna anpassa arbetet för den enskilda individen behöver hen kunna vara öppen med sin funktionsnedsättning och då behöver det finnas ett förtroende för chefen och trygghet i organisationen. Arbetsgivarna erfor också att individer med synlig funktionsnedsättning oftare berättade om sin nedsättning än de med osynlig funktionsnedsättning. Studien visade att större företag hade formella processer för anpassning av arbetet och ibland även personer som specifikt arbetade med arbetsplatsanpassning, medan mindre företag sällan hade formella processer. En del företag hanterade anpassningsfrågor direkt vid intervjun och andra löpande under anställningen. Företagen hade olika strategier för att skapa ett inkluderande klimat: mångfaldsutbildning (seminarier och föreläsningar med anställda, chefer och ledning), adressera stigma och diskriminering (speciellt riktat till kunder och klienter som uttalade sig diskriminerande om deras anställda), mentorskap, öppen kommunikation (att prata med individen med funktionshinder hur arbetet kan anpassas på bra sätt), opinionsbildning (visa att företaget vill anställa personer med funktionshinder, speciellt ledare med egna erfarenheter av funktionshinder arbetade med opinionsbildning). Flera av företagen valde att fokusera på det positiva med att anställda unga med funktionshinder i stället för på problemen. Moore med kollegor (2020) visade att apotekskedjan de studerade lyckas överkomma hinder med funktionsnedsättning genom att förändra ledarskapet från autokratiskt till komplext ledarskap vilken syftar till att skapa ett mer demokratiskt ledarskap där medarbetare involveras i beslut. Cheferna var öppna och empatiska, skapade autentiska relationer och använde sig av kollektiv problemlösning. Dessutom var apotekskedjans övergripande strategi att anställa personer med kognitiva och/eller fysiska funktionsnedsättning (1/3 har funktionsnedsättning) och företaget visade lägre frånvaro, färre antal olyckor och högre engagemang (i artikeln framgår dock inte vad man jämförde med).

Nelissen med kollegor (2017) definierar arbetsplatsinkludering som i vilken grad personer med funktionsnedsättning accepteras, hjälps och behandlas som andra av sina medarbetare. Nelissen med kollegor (2017) studier visar att anställda med prosocialt och inkluderande beteenden, det vill säga beteenden som stödjer personer med funktionsnedsättning för att skapa en god social och psykologisk arbetsmiljö visade på ett starkare inkluderande beteende gentemot personer med funktionshinder, detta beteende blev starkare om teamklimatet också var inkluderande. Dessutom kunde ett starkt inkluderande teamklimat stärka individuella inkluderande beteenden. Novak med kollegor (2011) hänvisar i sin artikel till The Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 2000<sup>3</sup> när de beskriver inkludering. Där betonas en stark social komponent i sin definition av inkludering när det gäller anställda med utvecklingsstörning. Inkludering är enligt Bill of Rights Act of 2000 ett acceptande och uppmuntran av närvaro och deltagande av personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen, av personer utan funktionsnedsättning, som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att a) bilda relationer och vänskap, b) ha full tillgång till och aktivt deltagande i typiska anställningsmiljöer och (c) ha regelbunden kontakt med personer utan funktionsnedsättning. I sin studie visar i enlighet med Intergroup contact theory (Allport, 1954) att kollegor var generellt mer accepterande av kollegor med funktionshinder om a) de hade möjlighet att lära känna varandra som individer i stället för som en stereotyp av funktionsnedsättningen, b) de samarbetade med en kollega med funktionsnedsättning som jämställda kollegor med samma mål i arbetet och c) att arbetsgivaren otvetydigt stöttade jämlikhet och inkludering av anställda med funktionsnedsättning. En svaghet med studien, som också författarna lyfter, är att det var specialisternas syn och inte den anställdas upplevelser som studerades.

### **3.8.2 Kunskapsluckor och forskningsbehov**

Vi har på basis av de artiklar som vi granskat identifierat två områden där vi kan se kunskapsluckor. Eftersom de flesta av studierna samlar in data från flera olika organisationer är det svårt att på djupet få en förståelse för strukturella aspekter, det finns således ett behov av studier där de anställda och cheferna kommer från en och samma organisation för att skapa bättre förståelse för strukturers betydelse av inkludering. Då den svenska statistiken visar att fler kvinnor än män upplever diskriminering i arbetslivet skulle det vara värdefullt om forskningen kring funktionsnedsättning antar ett intersektionellt perspektiv, det vill säga också tar hänsyn till kön, men kanske även andra faktorer såsom etnicitet. På så vis kan man få en bättre kunskap om hur olika faktorer och mekanismer för inkludering påverkar olika grupper av personer med funktionsnedsättning.

### **3.8.3 Implikation för praktiken**

Sammantaget visar forskningen om inkludering och funktionsnedsättning på tre till synes motsägelsefulla utmaningar som är viktiga att ta hänsyn till när man förstår vilka faktorer och mekanismer som är verksamma vid inkludering av personer med funktionsnedsättning. (1) en person med funktionsnedsättning vill bli behandlad som alla andra samtidigt som hen vill/behöver få stöd och anpassning av sitt arbete, (2) en person

---

<sup>3</sup> Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 2000, 42 U.S.C. 15001 et seq.

som inte berättar om sin funktionsnedsättning (ofta osynligt) kan bli mindre stigmatiserad, men samtidigt få svårare att klara sitt arbete – det ligger alltså en inbyggd utmaning i att berätta om sin funktionsnedsättning och (3) omvårdnad är inte alltid positiv, om omvårdnad ges på samma sätt som man skulle ge omvårdnad till en normalfungerande kollega upplevs det som positivt, men om omvårdnaden ges som i relationen förälder-barn upplevs den vara negativ.

Summeringen nedan visar enskilda faktorer och mekanismer för inkludering av individer med funktionsnedsättning som tagits upp i de inkluderade artiklarna.

- Högsta ledningen behöver arbeta med policy kring ett inkluderande synsätt och helst i grunden ändra organisationens syn- och förhållningssätt till personer med funktionsnedsättning. Detta kan leda till mer inkluderande beteenden i organisationen.
- Chefers roll för att skapa inkludering är viktigt och det finns ett antal saker som chefer kan göra. Chefer måste visa att alla (oavsett funktionsnedsättning eller ej) bidrag till organisationen är lika viktigt. Redan vid anställningsintervjun bör chefer prata om behov av stöd samt involvera den nyanställde hur den ska introduceras i arbetet. Chefer kan inte skapa en inkluderande kultur på egen hand, utan behöver involvera alla anställda i arbetet. Slutligen behöver chefer kunskap om att arbetshjälpmiddel är nödvändigt och ingen förmån, det vill säga det behöver inte vara orättvist att några får hjälpmedel och inte andra.
- Rimliga arbetsvillkor såsom regelbundna arbetstider, rimlig lön, att individen känner att hen klarar av sina arbetsuppgifter, att det finns möjlighet till flexibilitet, utmaning och variation i arbetet samt att få vara delaktig i att utforma sitt arbete är viktiga aspekter för inkludering.
- Skapa en inkluderande kultur, vilket kännetecknas av att den anställda känner att det finns en möjlighet att berätta om sin funktionsnedsättning om hen vill, att individen tillåts att "glömma" sin funktionsnedsättning, behandlas rättvist, erkänns och accepteras utöver sin funktionsnedsättning. Dessutom ska en person med funktionsnedsättning ses som en jämställd kollega med kollegor som inte har funktionsnedsättning.
- Goda sociala relationer i arbetet bidrar till känsla av inkludering och med en god relation menas att man lär känna människan bakom funktionsnedsättningen. Om relationer är en naturlig del av arbetsuppgiften, såsom att vara beroende av andra för att arbetsuppgiften ska bli utförd, utvecklas relationerna enklare. Det är också viktigt att individen med funktionsnedsättning har goda relationer med kollegor utanför arbetsuppgiften, som vid fikaraster. Så kallade kompisprogram kan främja relationer genom att man vet vem man kan fråga eller vem man kan få sällskap av vid lunchpauser. Slutligen främjar personligt och teambaserat ledarskap goda relationer på arbetsplatsen.
- Kunskap om funktionsnedsättning och deras upplevelser hos kollegor och arbetsgivare främjar inkludering. Kunskap kan utvecklas genom exempelvis kurser och mer innovativa arbetsätt såsom att anställda med funktionsnedsättning är med och spelar in film om att vara anställd med funktionsnedsättning och att filmen visas för kollegor. Det är också en fördel om

individen med funktionsnedsättning har god självkännetdom och på så vis kan berätta vad hen behöver i arbetet.

- Slutligen är stöd viktigt, det kan ges formellt och informellt i organisationen och helst ska stödet komma tidigt i anställningsprocessen och sedan fortsätta under anställningen.

### **3.8.4 Referenser inkluderade artiklar funktionsnedsättning**

- Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the Workplace: An Exploratory Study of People with Disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 15, E6.
- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D. T., & Whelley, T. A. Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation*, 38(4), 342-353.
- Folguera, C. (2014). Women with disabilities Inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting. *Equality, Diversity and Inclusion*, 33(8), 776-788.
- Glade R, Koch LC, Zaandam A, Simon LS, Manno CM, Rumrill Jr PD, & Rosen CC (2020) Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53, 77-88.
- Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported employment and social inclusion - experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26-36.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914-1924.
- Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., & Bartram, T. (2017). Innovation programs at the workplace for workers with an intellectual disability: Two case studies in large Australian organisations. *Personnel Review*, 46(7), 1381-1396.
- Mik-Meyer, N. (2016) Disability and 'care': managers, employees and colleagues with impairments negotiating the social order of disability. *Work, employment and society*, 2016, 1-16.
- Moore, J. R., Maxey, E. C., Waite, A. M., & Wendover, J. D. (2020). Inclusive organizations: developmental reciprocity through authentic leader-employee relationships. *Journal of Management Development*, 39(9), 1029-1039.
- Novak, J., Feyes, K. J., & Christensen, K. A. (2011). Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: Setting the stage for inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 211-226.

Nelissen P.T.J.H., Hülshager U.R, van Ruitenbeek G.M.C., & Zijlstra F.R.H. (2017)  
Lending a Helping Hand at Work: A Multilevel Investigation of Prosocial Motivation,  
Inclusive Climate and Inclusive Behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27, pp.  
467–476.

## 4. Diskussion om kunskapsläge och forskningsbehov

Nedan följer en diskussion om de forskningsbaserade kunskaper som presenterats i denna forskningsöversikt utifrån de tidigare presenterade forskningsfrågorna.

### 4.1 Begreppet inkludering

Forskningen om inkludering är relativt sett ny, de artiklar som ingår i forskningsöversikten är framförallt publicerade de senaste fem åren, 65 % är publicerade mellan 2016 – 2020, 21 % av artiklarna är publicerade 2011 – 2015, 4 % åren 2005 - 2010 och 8 % 2000 – 2004. En möjlig tolkning är att behovet av att arbeta med och förstå inkludering uppstår först när en organisation börjar arbeta med mångfald och diskriminering. Därutöver ser vi en globalisering där företag är etablerade i flera länder, vilket kan innebära att en och samma avdelning består av olika nationaliteter och kulturer. Idag finns dessutom en ökad medvetenhet om diskrimineringsgrunderna, där lagstiftningen är en formell pådrivande faktor. Därmed tvingas det mer eller mindre fram ett behov av att arbeta med inkludering, för att få verksamheten att fungera optimalt.

Det är inte alla ingående artiklar som tydligt definierar begreppet inkludering, men bland de artiklar som gör det är det speciellt en aspekt som skiljer definitionerna åt, nämligen perspektiv på individers upplevelser av inkludering. I artiklarna om funktionsnedsättning av Folguera (2014), Glade med kollegor (2020) och Meacham (2017) lyfts individens upplevelse av inkludering fram som en viktig faktor. Det vill säga, det går inte att säga att en arbetsplats är inkluderande enbart genom att se till policys och formella strukturer, utan en arbetsplats kan först sägas vara inkluderande när berörda individer upplever sig vara inkluderade. Detta får konsekvenser för hur inkludering bör studeras, det vill säga med stöd av metodologiska ansatser som möjliggör ett subjektivt förhållningssätt och därigenom bidrar till att synliggöra de berördas röster. Så är dock inte fallet i några av artiklarna om funktionsnedsättning, exempelvis Lindsay med kollegor (2017), Moore med kollegor (2020) och Nelissen med kollegor (2017), där enbart andra (såsom chefer, specialister eller kollegor) har fått uttala sig om inkludering. Ett mellanting utgörs av Novak med kollegors (2011) studie, där intervjuas arbetsgivarrepresentanter, medan personer med funktionshinder inkluderas genom observationer och informella samtal.

I den presenterade forskningen om kön beskrivs olika förutsättningar för att inkludering ska kunna uppstå, snarare än att tydliga definitioner av begreppet i sig ges. De definitioner som dock presenteras har gemensamt att begreppet ses som ett aktivt verb samt att en frånvaro av exkluderingsmekanismer utgör en förutsättning för inkludering, liksom närvaro av demokratiska värdegrunder. Begreppet beskrivs därmed som en antites till resultat av förtryckande organisationsstrukturer och diskriminering (Collazo Jr & Kmec, 2019; Pattani m.fl., 2018). Därmed finns ett underliggande antagande att inkludering förväntas uppstå i organisationer där olika former av exkluderingsmekanismer inte får utrymme och där det finns en medvetenhet om demokratiska värdegrunders betydelse (Reddy, 2019). När det gäller forskningen om etnisk tillhörighet beskrivs begreppet inkludering vara dynamiskt och att det konstrueras genom de berördas upplevelser samt i interaktion mellan anställda. Därutöver lyfts vikten

av att erkänna anställdas olika kompetenser samt att inkludering är kontextberoende och leder till att det sociala kapitalet utvecklas. Artiklarna om diskrimineringsgrunden ålder definierar begreppet inkludering i termer av individers lika möjligheter i arbetsgrupper som är heterogena (McNamara & Pitt-Catsoupes, 2016), att medarbetare i en arbetsgrupp upplever att de är delaktiga i och har möjlighet att påverka verksamheten oavsett ålder (Yu m.fl., 2020) samt lika möjligheter till att dela kunskaper och utvecklas i arbetet oavsett upplevd eller relativ ålder (Burmeister m.fl., 2018).

Artiklarna som behandlar könsöverskridande identitet har två olika ingångar till begreppet, där den ena belyser vikten av att den enskilda individen utifrån sin förmåga kan uppleva känslan av att vara framgångsrik och nöjd i den egna arbetsmiljön. Den andra ingången har ett mer kritiskt perspektiv där inkludering ses vara inbäddat i en normativ logik följd av risken att endast de medarbetare som passar in i den rådande normen upplever känslan av att vara inkluderade. Det senare kan förstås som att det är organisationen snarare än den unika personen som har tolkningsföreträde när det gäller vem och vilka som är inkluderade. Därför föreslås ett kritiskt förhållningssätt till begreppet inkludering och att en organisation ständigt behöver ifrågasätta normen för att kunna arbeta för och uppnå medarbetares upplevelse av inkludering i det vardagliga arbetet. I forskning om sexuell läggning beskrivs målet för inkludering vara individens egen upplevelse och att vägen dit går genom gruppen, här är det dock inte tydligt vilka aktörer som kan bekräfta att någon upplever sig vara inkluderad. Den enda artikeln om religion eller trosuppfattning definierar inte begreppet inkludering.

En av slutsatserna om begreppet inkludering är att det är praktikorienterat och nära sammanvävt med anställda medarbetares och chefers upplevelser av att vara delaktiga i verksamheten, samt möjligheter att utvecklas och lära i arbetet. Inkludering handlar därmed om såväl erkännande av individers värde som arbetsorganisationens strukturer och värderingar. Där de senare ska bana väg för en arbetsmiljö med positiva sociala relationer fri från trakasserier och kränkande särbehandling.

## **4.2 Kontexter och branscher som är studerade**

Endast i diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning (med arbetstagarperspektiv) ingår studier som är genomförda i Skandinavien, inklusive Sverige. Från Europa (exempelvis Tyskland, Holland och Storbritannien) finns studier från samtliga sju diskrimineringsgrunder. Från Nordamerika (USA och Kanada) ingår studier som handlar om diskrimineringsgrunderna ålder, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Från Asien (Kina) finner vi studier om ålder och kön, från Latinamerika om könsidentitet eller könsuttryck, från Sydafrika om funktionsnedsättning med arbetstagarperspektiv och från Australien studier om könsidentitet eller könsuttryck och funktionsnedsättning med arbetstagarperspektiv.

Det är en bredd av branscher från både offentlig och privat näring som är representerade i ingående studier. I artiklarna som handlar om ålder är studierna exempelvis genomförda i finansbranschen, produktion, återförsäljning, hälso- och sjukvård samt service. För diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet finner vi bland annat offentlig sjukvård, affärsföretag, metallindustri, städbranschen och socialt jordbruk. I artikeln om religion

eller annan trosuppfattning angavs inte vilka branscher som respondenterna arbetade inom. Studierna om kön och inkludering var genomförda i tjänste- och serviceyrken såsom mediabolag och akademi och studierna om sexuell läggning var genomförda inom idrottsjournalistik och i organisationen läkare utan gränser. För diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck var följande branscher representerade: bilbransch, besöksnäring, sociala kooperativ inom parkskötsel, städning och logistik. I artiklarna om funktionsnedsättning med ett arbetstagarperspektiv ingick i alla artiklar utom en flera olika arbetsgivare från olika branscher, exempelvis begravningsbyrå, ålderdomshem och hårfrisör och två av artiklarna studerade personer i samhällsstödda arbeten. När det gäller artiklarna om funktionsnedsättning med ett arbetsgivarperspektiv, följde de samma mönster som artiklarna med arbetstagarperspektiv, nämligen att i de flesta fall studerades anställda vid olika arbetsorganisationer i en och samma artikel, här ingick exempelvis finansiella institutioner, detaljhandel och samhällsstödda arbetsplatser.

### **4.3 Grupper i arbetslivet som är respektive inte är studerade**

I artiklarna om ålder studerades samtliga medarbetare på en arbetsplats och därför saknas kvalitativa kunskaper om ålder i relation till specifika yrkeskategorier och arbetsuppgifter. I artiklarna om etnisk tillhörighet var fokus i forskningen på immigranter och inkludering på arbetsplatsen. I artikeln om religion eller annan trosuppfattning studerades individer som själva identifierade sig som religiösa icke-kristna, var 18 år eller äldre, arbetade vid tidpunkten för studien eller hade tidigare arbetslivserfarenhet i USA och inte arbetade för en religiös organisation. I artiklarna om kön var framför allt högutbildade medarbetare och experter med anställning i akademien och IT-industrin representerade. I artiklarna om sexuell läggning var respondenterna homosexuella personer, i en av artiklarna fokuserades enbart män (idrottsjournalister) och i den andra homosexuella fältarbetare inom organisationen läkare utan gränser. I artiklarna om könsidentitet eller könsuttryck var respondenterna HBT(Q)-personer samt chefer och handledare åt HBT(Q)-personer. I diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning och de artiklar som hade ett tydligt arbetstagarperspektiv ingick anställda med olika typer av funktionsnedsättning: synliga funktionsnedsättningar, fysiska och sensoriska funktionsnedsättningar och intellektuell funktionsnedsättning. Tjänstemän som grupp var underrepresenterade, medan anställda inom serviceyrken såsom restaurang- eller städpersonal var överrepresenterade. I artiklarna som fokuserade arbetsgivarperspektivet var respondenterna chefer och HR med fokus på att förstå inkludering för personer med funktionsnedsättning och två av artiklarna angav inte typ av funktionsnedsättning, i en artikel angavs att det var kognitiva eller fysiska funktionsnedsättningar och i den sista angavs att det handlade om anställda med intellektuell- och/eller utvecklingsnedsättning.

### **4.4 Att skapa ett inkluderande arbetsliv - kunskapsläge**

I rapportens tidigare del presenteras, i respektive avsnitt om mångfaldsarbete och de sju diskrimineringsgrunderna, mer detaljerad kunskap utifrån studiens forskningsfrågor följt av implikationer för praktiken. I föreliggande avsnitt lyfter vi blicken för att kunna identifiera vad som är centralt att beakta vid utveckling av den inkluderande arbetsorganisationen, utan att förlora kunskaper om den aktuella kontexten och den specifika diskrimineringsgrunden. Avsnittet svarar mot fråga 4: vilka faktorer och



mekanismer bidrar till och skapar inkludering i arbetsorganisationer och på arbetsplatser?

Vid analys av den empiriska forskning om de sju diskrimineringsgrunderna och mångfaldsarbete har vi identifierat fyra återkommande mekanismer för inkludering, dessa är: 1) chefers roll och ledares kompetens, 2) betydelse av arenor för social interaktion, 3) tydlighet i att diskriminering inte tolereras samt 4) öppna för delaktighet i inkluderingsarbetet. Det finns även teman som endast nämns i en eller två av diskrimineringsgrunderna, men som vi ser som intressanta att utveckla vidare i kommande forskning. Arbetsmarknadens parters roll vid utveckling av ett inkluderande arbetsliv är ett sådant tema, liksom vad som krävs för att en organisation ska kunna skapa trygghet för sina medarbetare i att våga vara öppen med sådant som skiljer sig från den rådande normen. I följande avsnitt diskuteras de fyra identifierade mekanismerna mer i detalj.

#### **4.4.1 Chefers roll och ledares kompetens**

När det gäller den första inkluderingsmekanismen chefers roll och ledares kompetens som förutsättningar för en inkluderande arbetsorganisation behandlas det explicit i den presenterade forskningen om mångfaldsarbete samt om diskrimineringsgrunderna ålder, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och funktionsnedsättning. Ett inkluderande ledarskap som öppnar upp för jämlik delaktighet i verksamheten oavsett faktorer som etnisk tillhörighet, kön och position sägs bana väg för en fungerande arbetsmiljö (exempelvis Kuknor, & Bhattacharya, 2020; Quardokus Fisher m.fl., 2019) med hög delaktighet. Ett sådant inkluderande ledarskap menar Kuknor, & Bhattacharya (2020) och Quardokus Fisher m.fl. (2019) behöver bestå av karaktäristika som acceptans av inkludering, tolerans och uppskattning. Därutöver behöver ledaren ha kompetensen att kunna fånga upp såväl synliga som för blotta ögat osynliga diskrimineringspraktiker. Det senare kan handla om medarbetare som inte har berättat om sin sexuella läggning, en funktionsnedsättning eller könsidentitet. En viktig förmåga är också att kunna synliggöra subtila tankemönster och värderingar (Kuknor & Bhattacharya, 2020) som leder till att det uppstår en kultur där individer som avviker från den rådande sociala normen riskerar att exkluderas. Denna komplexitet, det vill säga att beakta såväl synliga som osynliga diskrimineringspraktiker, är en grundläggande del i ett inkluderingsarbete. Inte minst eftersom det banar väg för en arbetsmiljö där individer kan värdesättas för sitt unika jag och utveckla sin kompetens i enlighet med Shore med kollegors (2011) definition av inkludering. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv är det ytterligare tre teman som är centrala vid ett inkluderingsarbete, dessa överlappar till viss del temana som kom fram i arbetstagarstudierna om funktionsnedsättning: (1) organisationen behöver ha strategier för att skapa inkludering, (2) trygghet vid öppenhet om funktionsnedsättning och (3) goda sociala relationer och prosocialt beteende.

I större organisationer kan det finnas olika arbetskulturer i olika delar av verksamheten. Tidigare forskning har visat att trots samma arbetsgivare och styrsystem kan skillnader i förutsättningar för lärande i arbetet uppstå beroende på om verksamheten är kvinno- eller mansdominerad (Sjöberg Forssberg et al., 2020), vilket kan skilja sig inom en och samma arbetsorganisation. I ett proaktivt inkluderingsarbete blir det därför centralt att kritiskt granska såväl de organisatoriska strukturernas logik som individers möjlighet att

bli accepterade för sitt unika jag i den lokala kontexten. I arbetsorganisationer pågår hela tiden ett samspel mellan den organisatoriska och individuella nivån, därför behöver förändringsåtgärder ha stöd hos berörda chefer och medarbetare (Holck 2016). Det betyder att ett inkluderingsarbete inte kan vara påtvingat uppifrån och endast följa formella hierarkiska strukturer, eftersom det i sig kan förstärka etablerade sociala klyftor och negativa maktstrukturer mellan arbetsgrupper och individuella medarbetare. När det gäller diskrimineringsgrunden kön och jämställdhetsarbete, vilket kan ses som en form av inkluderingsarbete, kan ett okritiskt sådant riskera att reproducera en rådande heteronormativitet i organisationen. Exempel på det ges i denna forskningsöversikt när vi diskuterar diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck. Där Priola (2014) visar att ansvaret för att berätta om sin sexuella läggning riskerar att hamna hos individen, och inte ses som ett organisatoriskt arbetsgivaransvar. En orsak till det kan vara att praktiker kring sexualitet kan vara mer eller mindre subtila, och samtidigt tjäna syftet att stödja en heteronormativ organisationskultur. Att synliggöra och bearbeta en social norm innebär att organisationen kritiskt granskar föreställningar hos medarbetare och chefer om vad som anses vara normalt. Om inte en sådan kritisk granskning genomförs finns risk för att inkluderingsarbetet verkar normativt, och endast stödjer vad som anses vara normala avvikelser. Sådana normala avvikelser är ofta företeelser som inte utmanar befintliga maktstrukturer. Det kan till exempel handla om synliga fysiska funktionshinder, sjukdom eller drogbesvär (Priola, 2018). Medarbetare som identifierar sig med homo-, bi-, trans- eller queersexualitet utmanar däremot den maktordning som följer av en traditionell heteronormativ sexualitet (Priola, 2018). Det blir därför viktigt att vara medveten om att ett aktivt okritiskt inkluderingsarbete indirekt kan förstärka en heteronormativ kultur och framstå som diskriminerande för vissa grupper. För att kunna anlägga ett kritiskt perspektiv på den egna organisationen vid ett inkluderingsarbete som fokuserar på en eller flera av diskrimineringsgrunderna krävs därför att chefer har rätt kompetens. Enligt denna forskningsöversikt blir detta särskilt viktigt när det handlar om ålder, etnicitet, religion, kön och funktionsnedsättning. I kompetenshöjande åtgärder för chefer kan det ingå att utveckla förståelse om omedvetna fördomar kring ålder, kön, etnicitet minoritetsreligioner och funktionshinder, för att kunna motverka att stereotypa föreställningar och negativa antaganden får fäste i arbetskulturen. Därför är det viktigt att sådana åtgärder sker i form av en mer strategisk satsning på lärande i organisationen, och inte enstaka traditionella utbildningsinsatser som enstaka föreläsningar eller kurser som inte öppnar upp för reflektioner och interaktivitet mellan deltagarna.

#### **4.4.2 Betydelse av arenor för social interaktion**

Betydelser av arenor för social interaktion är ytterligare en central inkluderingsmekanism som vi har identifierat i vårt artikelmaterial. Att medvetet skapa arenor för möten mellan kollegor från olika delar av organisationen kan vara en strategisk satsning för att öka individers upplevelse av inkludering och samtidigt bearbeta organisationskulturen. Det kan på den organisatoriska nivån ske genom formella strukturer som till exempel genusmedvetna ledarskaps- och karriärutvecklingsprogram (Festing m.fl., 2015) eller andra organisationsövergripande program där organisatoriska värderingar kan bearbetas och implementeras (Kunze m.fl., 2015; Yu m.fl., 2020). På en individuell nivå kan det i stället handla om aktiviteter som syftar till att utveckla enskilda individers språkkunskaper (Hamrin, 2019) eller individers lika möjligheter till utveckling i arbetet

oberoende av ålder, se till exempel McNamara och Pitt-Catsouphes (2016) eller Yu med kollegor (2020). Ett intressant begrepp i detta sammanhang är ackulturation, vilket kan beskrivas som när till exempel utrikes födda lär sig om den nya kultur de arbetar i utan att helt överge den "egna" kulturen (Munkejord, 2019). Det handlar således inte om att utveckla anpassningsstrategier, utan snarare om att utveckla kunskaper och förståelse för varandras kulturer och olikheter. Återigen kan vi se en komplexitet i inkluderingsarbetet, denna gång i form av en balansgång mellan att behålla det unika och samtidigt skapa gemensamma värdegrunder att förhålla sig till i arbetet. Att utveckla organisatoriska värdegrunder är populärt i dagens arbetsliv, och ses ofta som en förutsättning för en väl fungerande verksamhet. Risken är dock att det blir ett ytligt arbete som kommuniceras via policydokument, handlingsplaner och avgränsade projekt. Jansson, Blom och Alvesson (2021) menar att det ofta saknas en samstämmighet mellan en organisations kultur och utarbetade värdegrunder. Organisationskultur kan beskrivas som att bestå av gemensamma traditioner och etablerad praxis (Argyris & Schön, 1996), vilken bland annat uttrycks och reproduceras genom etablerade normer, symboler och subtila handlingar (Harlow & Hearn, 1995). I förlängningen betyder det att organisationskulturen behöver granskas kritiskt, utifrån såväl köns- som olika maktperspektiv, i det arbete som syftar till att etablera nya värdegrunder i organisationen. Saknas ett sådant kritiskt förhållningssätt finns risken att önskade värdegrunder inte är möjliga att införliva i den organisatoriska vardagen, eftersom de på grund av sin karaktär inte kan omvandlas till praktisk handling i den existerande organisationskulturen.

#### **4.4.3 Tydlighet i att diskriminering inte tolereras**

Det finns tre diskrimineringsgrunder i det studerade materialet som tydliggör behovet av att en arbetsorganisation uttryckligen säger ifrån att diskriminering inte tolereras. Dessa diskrimineringsgrunder är kön, sexuell läggning och könsidentitet eller könsuttryck och en tolkning av detta är att det i arbetslivet förekommer språkbruk och ageranden som är exkluderande för dessa diskrimineringsgrunder. Collazo Jr och Kmec (2019) visade att inkludering uppstår när medarbetare som bevittnat exkluderande praktiker som sexuella anspelningar och trakasserier upplever att de kan säga ifrån. Magraths (2020) visade att det är viktigt att arbetsgivarna verkar för att samtalen som sker inte är heterosexistiska eller homofoba och verkar för att de som inte deltar i samtalen säger ifrån om de är det. I Willis (2019) studie om könsidentitet och könsuttryck visades också på vikten av att säga ifrån om någon skämtar om homosexuella personer, men de tryckte också på vikten av att verka för att det finns olika samtalsämnen, som kan inkludera flera än enstaka individer eller homogena grupper, vid informella möten. Dessutom menar Willis att det är (eller i alla fall bör vara, författarnas anmärkning) en enkel sak för en chef att säga ifrån när någon skämtar på andras bekostnad, om till exempel sexuell läggning. De studier som påvisar behovet av att ha denna tydlighet är genomförda i USA (Collazo Jr & Kmec, 2019), Australien (Willis, 2019), USA och Storbritannien (Magraths, 2020). Man kan tänka sig att inom dessa länder finns stor variation kring acceptans av personer med olika könsidentitet och könsuttryck och sexuell läggning.

#### **4.4.4 Öppna för delaktighet i inkluderingsarbetet**

Delaktighet är den fjärde nyckeln till inkludering i arbetsorganisationer och detta belyses explicit i områdena mångfald, ålder, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning. Det är

svårt att se den gemensamma nämnaren i varför just dessa diskrimineringsområden belyser delaktighet, möjligen står det att finna i att dessa diskrimineringsgrunder på ett tydligare sätt berör demokratiska frågor på en arbetsplats, eller att forskarna kommer från fält där demokratibegreppet är centralt. Quardokus Fisher med kollegor, (2019) menar att när chefer anlägger ett inkluderande ledarskap så öppnas det upp för jämlik delaktighet vilket främjar inkludering oavsett faktorer som etnisk tillhörighet, kön och position. Burmeister med kollegor (2018), Kunze med kollegor (2015) och Yu med kollegor (2020) har i forskningen visat att HR-avdelningar är viktiga i arbetet med att implementera organisatoriska värderingar som öppnar för mångfald och inkludering där de specifikt visat att arbetsmiljöer som präglas av demokratiska förhållningssätt och delaktighet i beslut kring det egna arbetet är viktiga aspekter. I samma demokratianda beskriver Bleijenbergh (2018) och Gunnarsson (2015) hur deltagarbaserade demokratiska ansatser kan ha en positiv påverkan på strukturer som kan bidra till inkludering av migrantarbetare och Marino (2015) menar att en demokratisk ansats kan öppna upp för migranters (här verkstadsarbete) möjligheter till inflytande över sitt arbete – men att det är beroende av partssamverkan mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna.

#### **4.4.5 Arbetsmarknadens parter roll och existerande lagstiftning**

Arbetsmarknadens parter roll och existerande lagstiftning är viktiga faktorer för samtliga diskrimineringsgrunder, men av olika anledningar har dessa inte behandlats i den forskning som här har inkluderats. Att parternas roll inte är belyst i forskning om inkludering och diskriminering kan bero på att den forskning som här har presenterats är i huvudsak genomförd utanför den svenska kontexten. Trots att andra länder också har aktiva arbetstagarorganisationer är Sveriges arbete med partssamverkan starkare än på många andra ställen (Kjellberg, 2019). Dock, även den forskning som är genomförd i Sverige och inkluderats här har inte heller belyst arbetstagarorganisationernas roll och den svenska modellen (Magnusson & Ottosson, 2012), vilket skulle kunna bero på att dessa frågor inte finns tydligt på fackförbundens agenda, eller att forskarna inte ser fackförbunden som viktiga aktörer i frågan. Lagstiftning nämns som viktig gällande kön och könsidentitet eller könsuttryck, men torde vara viktig för samtliga diskrimineringsgrunder – lagstiftningen kräver (push) att organisationer inte är diskriminerande och man kan också tänka sig att lagstiftningen därmed gör att organisationer väljer (pull) att arbeta med mångfald och inkludering. Den diskrimineringsgrund som skiljer sig mest från övriga är funktionsnedsättning eftersom det är den grupp av individer som har störst behov av att få sitt arbete anpassat och att det finns en problematik (i alla fall så länge som organisationer inte är helt inkluderande gällande funktionsnedsättning) kring att vara öppen eller inte (disclosure) kring sitt funktionshinder.

Det senare gäller för samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga att problem med inkludering ofta bottnar i synen på vad som anses normalt. I förlängningen innebär det en form av moment 22, nämligen att om samhälleliga, organisatoriska och individuella värderingar inte var starkt normativa skulle inte ett inkluderingsarbete behövas. I en av studierna som presenteras i denna forskningsöversikt lyfts exempelvis ett meningsfullt arbete som en viktig faktor för upplevelse av en lägre (subjektiv) ålder än den kronologiska (Kunze m.fl., 2015). I detta fall förespråkas mer manipulativa åtgärder som

får medarbetarna att känna sig yngre än vad de egentligen är utifrån sin kronologiska ålder, vilket lätt kan leda till att yngre medarbetare värderas högre än de äldre. Med andra ord, normen är att yngre medarbetare är "bättre" än äldre.

#### 4.5 Identifierade behov av fortsatt forskning

Denna kunskapsöversikt visar på ett generellt behov av forskning om hur inkludering kan skapas och då med fokus på en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Av de 43 inkluderade artiklarna är endast två baserade på studier genomförda vid arbetsplatser i Sverige. Eftersom en av våra slutsatser är att kontext och diskrimineringsgrund har betydelse för hur ett framgångsrikt inkluderingsarbete kan bedrivas är det med andra ord svårt att dra några allmängiltiga slutsatser om forskningsbehov som spänner över hela fältet diskriminering och inkludering. Vi föreslår därför att den läsare som är intresserad av kunskapsluckor och forskningsbehov, för att planera egna studier, i stället läser om detta under respektive diskrimineringsgrunds avsnitt. Trots det vill vi ändå bidra med några generella tankar kring framtida forskningsbehov:

- Det behövs fler studier om samspelet mellan olika diskrimineringsgrunder och inkludering genomförda i den svenska kontexten, det vill säga i företag och andra verksamheter som är placerade i Sverige. Intersektionella studier där fler än en diskrimineringsgrund belyses är ofta att föredra eftersom de kan bidra till att synliggöra strukturella processer och maktstrukturers betydelser för möjligheter att skapa inkludering.
- Det är brist på praktikorienterade intersektionella studier som kritiskt granskar betydelser av makt, social tillhörighet och identitet i relation till diskrimineringsgrunder som kön, sexuell läggning och etnicitet.
- Inom ämnesområdena mångfaldsarbete, kön och i viss mån sexuell läggning behövs kunskaper om inkludering i arbetaryrken/av lågutbildade. När det gäller sexuell läggning ser vi dessutom en brist på forskning om inkludering i mansdominerade arbetsorganisationer präglade av en etablerad machokultur.
- Kontextens betydelse för inkludering i relation till organisationskultur och strukturella processer som styrning och organisering av arbete.
- Organisatoriska värderingar är ett tema som återkommer i forskningen om flera av diskrimineringsgrunderna. Det finns dock ett identifierat behov när det gäller kunskaper om *hur* värdegrunder kan implementeras så att de i praktiken bidrar till en inkluderande arbetsplats.
- Studier som belyser arbetsmarknadens parter roll i arbetsorganisationer när det gäller de sju diskrimineringsgrunderna och ett aktivt arbete med inkludering.
- Forskning om religion eller annan trosuppfattning och inkludering är ringa. En aktuell fråga är om och hur dagens organisationer och HR-avdelningar arbetar med denna diskrimineringsgrund i syfte att skapa förståelse för inkludering oavsett religion eller trosuppfattning?
- Studera flera positioner och roller på en och samma arbetsplats för att förstå den specifika arbetsplatsens maktstrukturer, värderingar, styrning och organisering.

## 5. Metodöverväganden

Vi har i denna studie arbetat utifrån sökstrategier som ska rendera i artiklar som speglar de områden vi avsåg att studera, det vill säga syftet med studien. Genom guldstandardartiklar har vi delvis kunnat säkerställa att våra sökstrategier varit relevanta. Flera av guldstandardartiklarna var dock av mer teoretisk karaktär eller översikter och speglade inte fullt ut område vi var intresserade utav. Vår sökstrategi, men också vårt sätt att inkludera och exkludera artiklar kan ha inneburit att vi missat artiklar som andra forskare skulle ha fått fram genom andra sökstrategier och andra inklusions- och exklusionskriterier. Exempelvis vet vi att forskning om kön och organisation är ett omfattande forskningsfält och i denna översikt har endast fem artiklar inkluderats. Vi har tolkat det som att en relativt sett smal sökstrategi på inkludering har visat att forskning om kön oftast behandlar olika former av exkluderingsmekanismer, och inte hur inkludering kan skapas. Med detta vill vi belysa att de resultat som beskrivs, och de behov av forskning som vi lyfter fram i denna studie helt och hållet är baserade på de artiklar som är inkluderade i denna litteraturöversikt. Vidare kan valet att endast inkludera artiklar i vetenskapliga journaler, med argumentet att sträva efter hög vetenskaplig kvalitet, ifrågasättas. Material som ej vetenskapligt granskade rapporter, myndighetstryck, fackböcker kan också hålla mycket hög vetenskaplig kvalitet. Ytterligare en aspekt rörande kvalitet handlar om att alla ingående artiklar inte har definierat inkludering. Detta hade kunnat utgöra skäl för exkludering, men vi har bedömt att resultat och diskussion i dessa artiklar ändå tillräckligt väl beskriver inkludering varför dessa är med i slutrapporten.

Den breda ansatsen att studera Sveriges samtliga sju diskrimineringsgrunder kan också ses vara problematiskt. För att komma ned i en hanterbar mängd artiklar har vi haft ett snävt fokus på att artiklarna ska, på empirisk grund, diskutera fenomenet inkludering. I stället för att se den breda ansatsen som en svaghet ser vi den, mot resultaten av studien, som en unik styrka. Genom att just kunna jämföra de olika diskrimineringsgrunderna mot varandra kan vi på ett fördjupat sätt förstå betydelsen av, se svårigheterna med och kunna beskriva hur organisationer kan skapa ett inkluderande arbetsliv för traditionellt sätt utsatta grupper i arbetslivet.

Slutligen har det varit en fördel att vara två forskare som har genomfört litteraturöversikten. Vi har genom hela studiens gång diskuterat osäkerheter och tillsammans kunnat säkerställa god kvalitet i genomförandet och kunnat anlägga ett kritiskt perspektiv på vårt arbete.

## 6. Slutsatser och rekommendationer

När det gäller att utveckla generella metoder som universallösningar på hur vi ska arbeta med mångfald och inkludering visar denna forskningsöversikt att det inte är möjligt. Arbetsorganisationer behöver med andra ord röra sig bort från idén om att finna en enkel lösning på komplexa frågor i form av "one-size fits all" (Mor Barak, 2008). Det finns annars en risk för att ett inkluderingsarbete snarare reproducerar en social ordning där det finns utrymme för diskriminering och särbehandling av kollegor som faller utanför den rådande normen (Mor Barak, 2008). Därför är det centralt att skapa förståelse för och kunskap om den aktuella organisationens kultur och verksamhet, i det här fallet i relation till hur ett inkluderingsarbete kan bedrivas på bästa sätt så att det får genomslag i arbetsvardagen. Utöver ovanstående krävs även kunskaper om att diskrimineringsgrunder tar sig olika uttryck och generar olika respons i organisationen, beroende på struktur, verksamhetsinriktning och individ. I förlängningen betyder det att en arbetsplats och organisation som i praktiken är inkluderande när det gäller till exempel ålder, kan fungera exkluderande för personer med en viss etnicitet. Det finns dock implikationer för praktiken som är gemensamma för flera diskrimineringsgrunder, som till exempel att höja chefers kompetens, men inte generellt utan med fokus på den aktuella diskrimineringsgrunden som man avser att arbeta med, eller att identifiera och aktivt bearbeta sociala fördomar. Båda dessa exempel visar på betydelsen av kompetens om den aktuella organisationens kultur och verksamhet, men också vilka betydelser en diskrimineringsgrund kan ha för såväl den enskilda individen som för organisationen. I det senare fallet är sexuella trakasserier ett exempel på hur en diskrimineringsgrund kan påverka de individer som är förövare och utsatta, men också utmana en rådande maktordning (Collazo Jr & Kmec, 2019) i en heteronormativ arbetskultur.

Slutligen är en iakttagelse att värderingar i samhället avspeglar sig in i organisationer och har en påverkan på organisationskulturen och indirekt riktningen i inkluderingsarbetet. Ett sådant exempel är att ålder värderas olika i olika samhällen, vilket i sin tur påverkar värdegrunden kring ålder i den aktuella arbetskulturen. Ett annat exempel är hur värderingar kring HBTQ-frågor i samhället påverkar graden av öppenhet om sexuell läggning i arbetsorganisationen.

Följande punkter kan sammanfatta de kunskaper om hur arbetsorganisationer kan arbeta med inkludering med fokus på en eller flera av de i Sverige sju lagstiftade diskrimineringsgrunderna.

- Utveckla kunskap om respektive diskrimineringsgrund och hur de samspelar med varandra. Även om många faktorer eller aktiviteter liknar varandra, såsom att chefer behöver utbildas, så behöver varje diskrimineringsgrund belysas och tas särskild hänsyn. Vill man till exempel arbeta med inkludering av funktionsnedsatta personer behöver utbildningen av chefer fokusera på kunskaper om funktionsnedsättning och
- Ledarskapet är centralt för ett fungerande inkluderingsarbete, det behöver bland annat omfatta aspekter som acceptans av inkludering, tolerans och uppskattning samt förmåga att fånga såväl synliga som för blotta ögat osynliga diskrimineringspraktiker.

- Denna komplexitet, det vill säga att beakta såväl synliga som osynliga diskrimineringspraktiker, är grundläggande för ett hållbart inkluderingsarbete.
- I ett proaktivt inkluderingsarbete är det viktigt att kritiskt granska såväl de organisatoriska strukturernas logik som individers möjligheter att bli accepterade för sitt unika jag.
- I arbetsorganisationer pågår hela tiden ett samspel mellan den organisatoriska och individuella nivån, därför behöver förändringssatsningar utgå ifrån såväl verksamhetens som berörda chefer och medarbetares behov.
- Att synliggöra och bearbeta en social norm innebär att organisationen kritiskt granskar föreställningar hos medarbetare och chefer om de olika diskrimineringsgrunderna för att undvika ett normativt inkluderingsarbete.
- Skapa formaliserade arenor för möten mellan kollegor från olika delar av organisationen.
- Undvik anpassningsstrategier, utan se till att utveckla kunskaper och förståelse för varandras kulturer och olikheter.
- Kunskaper om att diskrimineringsgrunder tar sig olika uttryck och generar olika respons i organisationen, beroende på struktur, verksamhetsinriktning och individ.
- Var medveten om att en organisation kan fungera som inkluderande avseende en diskrimineringsgrund och exkluderande för en annan diskrimineringsgrund.
- Trygghet att kunna berätta om, eller trygghet att få välja själv om man vill vara öppen kring sin funktionsnedsättning.

## 6.1 Rekommendationer kring forskningsbehov

Denna forskningsöversikt visar att det i Sverige finns ett behov av praktisknära arbetslivsforskning med fokus på hur arbetsorganisationer kan arbeta med inkludering för att motverka diskriminering i olika former och för att skapa goda arbetsmiljöer för traditionellt sätt utsatta grupper. Denna slutsats motiveras även av att den svenska arbetsmarknaden under de senaste årtiondena förändrats till att bestå av en alltmer framträdande etnisk segregering, att vi ser en tydlig könssegregering på arbetsmarknaden och i arbetsorganisationer samt att frågor om sexualitet och könsidentitet blir alltmer aktuella i arbetslivet. Dagens arbetsliv karaktäriseras av såväl heterogenitet som en tydlig internationalisering där anställda inom samma företag kan vara bosatta i olika världsdelar och representera olika kulturer och värderingar. Det ställer i sin tur krav på en öppen och inkluderande arbetsmiljö där individer kan mötas på lika villkor och bidra med sina unika erfarenheter och perspektiv.

Diskrimineringsgrunder av mer konkret karaktär som ålder och funktionshinder inrymmer även de sociala dimensioner som vi behöver mer kunskap om. Det finns idag forskning om arbetsmarknadssatsningar för att exempelvis skapa vägar för personer som står utanför arbetsmarknaden att komma in på densamma. Den forskningen behövs men bör kompletteras med kunskaper om hur arbetsorganisationer utifrån mer kvalitativa dimensioner kan skapa inkluderande arbetsmiljöer när personer väl är anställda.

När det gäller begreppet intersektionalitet kan det användas i syfte att begreppsliggöra komplexiteter i identiteter och förtryck i termer av diskriminering. Begreppet



intersektionalitet har sin utgångspunkt i att ett ensidigt fokus på de som är privilegierade (till exempel på en arbetsplats) indirekt marginaliserar de som utifrån flera faktorer faller utanför den rådande normen (Crenshaw, 1991; Nash, 2008). Idag finns det omfattande forskning med ett intersektionellt perspektiv, vad vi har identifierat genom denna kunskapsöversikt är att det saknas forskning om hur kunskaper om intersektionaliteters komplexitet kan berika ett praktiskt inkluderingsarbete. På senare år har det också framförts kritik mot dels utifrån hur begreppet hanteras av forskare dels utifrån att det saknas väl utvecklade metodansatser för att genomföra intersektionella studier. Det senare handlar bland annat om svårigheter i att identifiera och förstå själva intersektionen samt risken för att reproducera ojämlikheter (Nash, 2014), genom att i forskningsarbetet utgå ifrån diskrimineringsgrunder (som kön, sexuell läggning och etnicitet) och inte ta hänsyn till den kumulativa effekt som uppstår när dessa samspelar.

Utifrån att resultaten av denna forskningsöversikt visar vikten av att varje diskrimineringsgrund adresseras vid inkluderingsarbete samt hur de samspelar med varandra, menar vi att forskningen behöver förmå att adressera flera frågor samtidigt. Det skulle därför vara av vikt att tvärvetenskaplig forskning som öppnar upp för att forskning med intersektionella perspektiv finansieras, gärna i större forskningsprogram, för att både bredda och fördjupa ämnesområdet kring inkludering.

## 7. Referenser

Här nedan anges rapportens samtliga referenser. De referenser som är resultat av forskningsöversiktens granskning är markerade med stjärna (\*) och har presenterats under respektive tema i kapitel 3.

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(4), 139–158.

Ackum, S., m.fl. (2019). En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande. Svenskt Näringsliv

Adermon, A., & Hensvik, L. (2020). Gigeekonomin som dörröppnare? *IFAU*.

Alexanderson, K. (2004). Den könssegregerade arbetsmarknaden - samband med sjukdom: positiva effekter av könsintegration, negativa av könssegregering? I Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande av Utredningen den könsuppdelade arbetsmarknaden, Statens offentliga utredningar 2004:43, 421–432.

Andersson, S., m.fl (2012). *Genusmedvetet ledarskap: resan från ickefråga till tillväxtfråga*. Liber.

Arbetsmiljöverket. (2018). Arbetsmiljöstatistik. I (Vol. 2018:1). Arbetsmiljöverket.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organisational learning II: Theory, method and practice*. Addison-Wesley.

\*Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity Management in Public Organizations and Its Effect on Employees' Affective Commitment: The Role of Transformational Leadership and the Inclusiveness of the Organizational Culture. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168.

\*Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the Workplace: An Exploratory Study of People with Disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 15, E6.

Bergman, A., Gillberg, G., & Ivarsson, L. (Red.). (2015). *Tankar om arbete: 17 texter om arbete, arbetsliv och samhällsförändring*. Premiss.

\*Bilimoria, D., Perry, S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P., & Taylor, C. (2006). How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *Journal of Technology Transfer*, 31(3), 355-365.

\*Bilimoria, D., Joy, S., & Liang, X. F. (2008). Breaking barriers and creating inclusiveness: Lessons of organizational transformation to advance women faculty in academic science and engineering. *Human Resource Management*, 47(3), 423-441.

Bleijenbergh, I. (2018). Transformational change towards gender equality: An autobiographical reflection on resistance during participatory action research. *Organization*, 25(1), 131–138.

- \*Burmeister, A., van der Heijden, B., Yang, J., & Deller, J. (2018). Knowledge transfer in age-diverse coworker dyads in China and Germany: How and when do age-inclusive human resource practices have an effect? *Human Resource Management Journal*, 28(4), 605-620.
- \*Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D. T., & Whelley, T. A. (2000). Workplace culture, social interactions, and support for transition-age young adults. *Mental Retardation*, 38(4), 342-353.
- \*Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 39(7), 947-973.
- \* Charoensap-Kelly P., Mestayer C.L., & Knight G.B. (2020) To Come Out or Not to Come Out: Minority Religious Identity Self-Disclosure in the United States Workplace. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 213–250.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95.
- \*Collazo Jr, J. L., & Kmec, J. A. (2019). Organizational emphasis on inclusion as a cultural value and third-party response to sexual harassment. *Employee Relations*, 41(1), 52-66.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- \*Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2003). Occupational turnover intent among assistant coaches of women's teams: The role of organizational work experiences. *Sex Roles*, 49(3-4), 185-190.
- de Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139.
- de los Reyes, P. (2000). Diversity at Work: Paradoxes, Possibilities and Problems in the Swedish Discourse on Diversity. *Economic and Industrial Democracy*, 21(2), 253–266.
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet.
- Diskrimineringsombudsmannen (2022). [Sexuell läggning - en av de sju diskrimineringsgrunderna | DO](#). Nedladdad 20220112
- Diskrimineringsombudsmannen (2022). <https://www.do.se/om-do/vad-gor-do/hbtqi-strategisk-myndighet> Nedladdat 2022-01-21.
- Ferdman, B. M. (2013). "The practice of inclusion in diverse organizations: Toward a systemic and inclusive Framework", in Bernardo M. Ferdman and Barbara R. Deane (eds): Diversity at work: The practice of inclusion. San Francisco, CA, John Wiley and Sons Inc., pp. 3–54.

- \*Festing, M., Kornau, A., & Schäfer, L. (2015). Think talent – think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 707-732.
- Fidas, D., & Cooper, L. (2014). The cost of the closet and the rewards of inclusion: Why the workplace environment for LGBT people matters to employers. Human Rights Campaign Foundation. Retrieved from <https://www.hrc.org/resources/the-cost-of-the-closet-and-the-rewards-of-inclusion>
- \*Folguera, C. (2014). Women with disabilities Inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting. *Equality, Diversity and Inclusion*, 33(8), 776–788.
- Folkhälsomyndigheten (2022). [Medellivslängd – Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se), Nedladdad 22-01-24.
- Forslund, A., & Liljeberg, L. (2021). *Unga som varken arbetar eller studerar*. IFAU-Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
- Forslund, A., Liljeberg, L., & Åslund, O. (2017). *Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden, IFAU Rapport 2017:14 [Elektronisk resurs]*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-14-etablering-pa-den-svenska-arbetsmarknaden.pdf>
- Fransson S (2018) Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(1–2), 80-97.
- \*Giarè, F., Ricciardi, G., & Borsotto, P. (2020). Migrant workers and processes of social inclusion in Italy: The possibilities offered by social farming. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10), Article 3991.
- \*Glade R, Koch LC, Zaandam A, Simon LS, Manno CM, Rumrill Jr PD, and Rosen CC (2020) Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53, 77–88.
- Gunnarsson, E., Hansen, H. P., Nielsen, B. S., & Srisikandarajah, N. (2015). *Action research for democracy: New ideas and perspectives from Scandinavia*. Routledge.
- Hamrin, S. B. A. (2019). Constructions of inclusion at two senior nursing home units in Sweden: immigrants' perspectives. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(4), 462-476.
- \*Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported employment and social inclusion - experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26-36.
- Hall, Allison C., and John Kramer. (2009). "Social capital through workplace connections: opportunities for workers with intellectual disabilities". *Journal of social work and disability rehabilitation*, 8, 146–170.

- Harlow, E., & Hearn, J. (1995). Cultural Constructions: Contrasting Theories of Organizational Culture and Gender Construction. *Gender, Work & Organization*, 2(4), 180-191.
- Harris, J. D., Quatman, C. E., Manring M.M., Robert M. A., Siston R. A., & Flanigan, D. C. (2014). How to Write a Systematic Review. *The American Journal of Sports Medicine*, 42, (11), 2761-2768.
- \*Holck, L. (2016). Putting Diversity to Work: An Empirical Analysis of how Change Efforts Targeting Organizational Inequality Failed. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(4), 296-307.
- \*Hviid, K., Smith, L. H., Frydendall, K. B., & Flyvholm, M. A. (2013). Visibility and social recognition as psychosocial work environment factors among cleaners in a multi-ethnic workplace intervention [Article]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 85-106.
- King, E. B., & Cortina, J. M. (2010). The social and economic imperative of lesbian, gay, bisexual, and transgendered supportive organizational policies. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 69-78.
- King, J. E., Stewart, M., & McKay, P. (2010). Religiosity, religious identity, and bias towards workplace others. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6.
- Kjellberg A (2019). Den svenska partsmodellen utmanad – facket, arbetsgivarna och lönebildningen. I Åke Sandberg (red) Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Studentlitteratur.
- Knights, D., & Omanović, V. (2016). (Mis) managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(1), 5-16.
- Knights, D. (2019). Gender still at work: Interrogating identity in discourses and practices of masculinity. *Gender, Work & Organization*, 26(1), 18-30.
- \*Kuknor, S., & Bhattacharya, S. (2020). Exploring organizational inclusion and inclusive leadership in Indian companies. *European Business Review*, 33(3), 450-464.
- \*Kunze, F., Raes, A. M. L., & Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1511-1526.
- Law, C. L., Martinez, L.R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 710-723.
- \*Li, Y. et al., (2019). Inclusion climate: A multilevel investigation of its antecedents and consequences. *Human Resource Management*, 2019, 58.4: 353-369
- . *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 71-91.

- \*Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914-1924.
- Lysaght, R., Cobigo V., & Hamilton K (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from: 2000 to 2010: a scoping review. *Disability & Rehabilitation* 34(16): 1339–1350.
- Magnusson, L., & Ottosson, J. (2012). *Den hållbara svenska modellen*. SNS förlag.
- \*Magrath, R. (2020). “Progress ... Slowly, but Surely”: The Sports Media Workplace, Gay Sports Journalists, and LGBT Media Representation in Sport. *Journalism Studies*, 21(2), 254-270.
- \*Marino, S. (2015). Trade unions, special structures and the inclusion of migrant workers: On the role of union democracy. *Work, employment and society*, 29(5), 826-842.
- \*McNamara, T. K., & Pitt-Catsoupes, M. (2016). Relative Age, Supervisor Support and Perceived Work Group Inclusion: The Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 14(4), 301-319.
- \*Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., & Bartram, T. (2017). Innovation programs at the workplace for workers with an intellectual disability: Two case studies in large Australian organisations. *Personnel Review*, 46(7), 1381-1396.
- Migrationsinfo.se [Sysstättning \(migrationsinfo.se\)](https://migrationsinfo.se) Nedladdad 2019-02-15.
- \*Mik-Meyer, N. (2016) Disability and ‘care’: managers, employees and colleagues with impairments negotiating the social order of disability. *Work, employment and society*, 2016, 1-16.
- Mitchell, M., och C. Howart (2009). Trans research review, Equality and Human Rights Commission, Research report 27, National Center for Social Research.
- \*Moore, J. R., Maxey, E. C., Waite, A. M., & Wendover, J. D. (2020). Inclusive organizations: developmental reciprocity through authentic leader-employee relationships. *Journal of Management Development*, 39(9), 1029-1039.
- \*Mor Barak, M. E. (2000). Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, 23(3), 47-68.
- \*Munkejord, M. C. (2019). Challenging the ethnic pyramid: Golden rules and organisational measures towards a more inclusive work environment [Article]. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1522-1529.
- Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. *Feminist Review* (89), 1-15.
- Nash, J. C. (2014). Institutionalizing the margins. *Social Text*, 32(1 (118)), 45-65.
- Neale, J., & White, K. (2014). Australasian university management, gender and life course issues. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 3(4), 384-395.
- \*Nelissen P.T.J.H., Hülshager U.R, van Ruitenbeek G.M.C., & Zijlstra F.R.H. (2017). Lending a Helping Hand at Work: A Multilevel Investigation of Prosocial Motivation,

- Inclusive Climate and Inclusive Behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27, 467–476.
- \*Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56, 1754-1774.
- \*Novak, J., Feyes, K. J., & Christensen, K. A. (2011). Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: Setting the stage for inclusion [Article]. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 211-226.
- Offerman B.M., & Basford B.R (2014). Inclusive Human Resource Management. In Bernardo M. Ferdman and Barbara R. Deane “Diversity at Work: The Practice of Inclusion”. John Wiley & Sons, (pp. 229-259).
- \*Ortlieb, R., Glauninger, E., & Weiss, S. (2020). Organizational inclusion and identity regulation: How inclusive organizations form ‘Good’, ‘Glorious’ and ‘Grateful’ refugees. *Organization*, 28(2), 266-288.
- \*Pattani, R., Marquez, C., Dinyarian, C., Sharma, M., Bain, J., Moore, J. E., & Straus, S. E. (2018). The perceived organizational impact of the gender gap across a Canadian department of medicine and proposed strategies to combat it: a qualitative study. *Bmc Medicine*, 16, 10.
- \*Payne, S., & Bennett, L. (2015). Gender equalities work in health organisations in England. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(7), 579-572.
- \*Pless, N. M., & Maak, T. (2004). Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice. *Journal of Business Ethics*, 54(2), 129-147.
- \*Popper-Giveon, A., & Keshet, Y. (2020). Workforce Diversity in the Context of Violent Conflict: Public Hospitals in Israel. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 45(1), 66-78.
- \*Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in 'Inclusive Organizations'. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502.
- \*Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & De Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual ‘inclusive exclusion’ at work. *Organization*, 25(6), 732-754.
- \*Quardokus Fisher, K., Kaufman, E., Calagna, O., Myles, L., Brinkworth, C., Simmons, D. R., & Dixon, P. G. (2019). Developing scientists as champions of diversity to transform the geosciences. *Journal of Geoscience Education*, 67(4), 459-471.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1244-1261.
- \*Ravazzani, S. (2016). Understanding Approaches for Managing Diversity in the Workplace: An Empirical Investigation in Italy. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(2), 154-168.

- \*Reddy, R. (2019). Liberal gender equality and social difference: an institutional ethnography. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9-10), 680-694.
- \*Rengers JM, Heyse L, Otten Sand Wittek RPM (2019). "It's Not Always Possible to Live Your Life Openly or Honestly in the Same Way" – Workplace Inclusion of Lesbian and Gay Humanitarian Aid Workers in Doctors Without Borders. *Frontiers in Psychology*, 10:320.
- Ringblom, L. (2019). *Utmanad ordning? En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer* Luleå tekniska universitet.
- Rönnqvist, S. (2008). *Från diversity management till mångfaldsplaner? om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad. [Elektronisk resurs]*
- Sabharwal M., Levine H., D'Agostino M. & Nguyen T (2018). Inclusive Work Practices: Turnover Intentions Among LGBT Employees of the U.S. Federal Government. *American Review of Public Administration*, 49(4), 482-494.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people. The Williams Institute. Nedladdad från <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Sears-Mallory-Discrimination-July-2011.pdf>
- Shore et al (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-128.
- Shore et al (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28, 176-189.
- Sievers J (2017). Det som påverkar mest är hur öppen man kan vara. *Medicinsk Vetenskap*, nr 4, s. 22-23.
- Sjöberg Forssberg, K. S., Parding, K., & Vänje, A. (2021). Conditions for workplace learning: a gender divide? *Journal of Workplace Learning*, 33(4), 302-314
- SOU (2018). Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige (SOU 2018:18)
- Statistiska centralbyrån (2003). Arbetsvillkor och utsatthet. En studie genomförd som ett led att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning. Programmet för arbetsmiljöstatistik 2003.
- Statistiska centralbyrån (2019). Statistikdatabas, Arbetsmiljöundersökningen 2019. [www.scb.se](http://www.scb.se).
- Statistiska centralbyrån (2020). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. [www.scb.se](http://www.scb.se)
- Statistiska centralbyrån. (2021). *Återstående medellivslängd vid födelsen och vid 65 år efter kön 1970-200 samt framskrivning 2021-2070* (diagram). [Återstående medellivslängd vid födelsen och vid 65 år efter kön 1970-2020 samt framskrivning 2021-2070 \(scb.se\)](http://www.scb.se)



Statistiska centralbyrån (2022) *Invandring och utvandring efter kön och födelseland 1970–2021 samt framskrikning 2022–2070 (scb.se)*

Statistiska centralbyrån (2022). Statiska centralbyråns data över medellivslängd. [www.scb.se](http://www.scb.se)

Tibajev, A. (2016). *Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt*. REMESO. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-127013>

Tricco, A. C., Antony, J., Zarin, W. et al (2015). A scoping review of rapid review methods. *BMC Medicine*, 13(1), No 224.

Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counselling Psychology*, 46, 218–232.

\*Willis, P. (2009). From exclusion to inclusion: Young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces. *Journal of Youth Studies*, 12(6), 629-651.

WHO (2011) World Report on Disability (WHO). DOI: 10.13140/RG.2.1.4993.8644

\*Yu, C. C., Köseoglu, M. A., Mehraliyev, F., & King, B. (2020). Aging Stereotypes and the Customer Orientations of Older Hospitality Employees. *Journal of China Tourism Research*, 17:2, 210-229.

## 8. Bilagor

### 8.1 Sökstrategier för respektive databas

#### Scopus

Datum: 2020-12-23

Antal referenser: 572

Sökningen har från provsökningen modifierats till ”inom 5 ord ifrån” (W/5) och fälten som söks i är titel-abstract-och-keywords (TITLE-ABS-KEY). Endast artiklar och reviews som dokumenttyp, efter år 2000. Ett byte av W/5 till AND ökar träffmängden till cirka 10 000 träffar (cirka 20 gånger fler).

#### Sökstrategi

```
( TITLE-ABS-KEY ( ( inclusion OR inclusive* ) W/5 ( "work group*" OR "work organization*" OR "work organisation*" OR "work place*" OR workplace* OR "work environment*" OR "working life" OR "diversity management" OR "social structure*" OR "Human Resource Management" OR hrm OR "Human Resource Practices" OR "leader* behav*" OR "employe* involvement" OR "managing effort*" OR "work climate" OR "leader* development" OR "leader* change" ) OR "organisational inclusi*" OR "organizational inclusi*" ) ) AND PUBYEAR > 2000 AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) )
```

## **Web of Science Core Collection**

Datum: 2020-12-23

Antal referenser: 514

TS= Title, abstract, keywords

## **Sökstrategi**

TS=(( inclusion OR inclusive\* ) NEAR/5 ( "work group\*" OR "work organization\*" OR "work organisation\*" OR "work place\*" OR workplace\* OR "work environment\*" OR "working life" OR "diversity management" OR "social structure\*" OR "Human Resource Management" OR hrm OR "Human Resource Practices" OR "leader\* behav\*" OR "employe\* involvement" OR "managing effort\*" OR "work climate" OR "leader\* development" OR "leader\* change" ) )

OR TS=("organisational inclusi\*" OR "organizational inclusi\*")

AND DOCUMENT TYPES: (Article)

*Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=2000-2020*

## **NORART**

Databasen har en begränsning för hur lång söksträngen får vara, och sökningen har därför förenklats. Närhetsoperator fungerar ej, det vill säga det gick inte att söka på ord som stod i närheten av varandra i titlar, abstracts och fulltexter.

Datum: 2020-12-23

Antal referenser: 54

vitenskap=# begränsning till vetenskapliga artiklar

## **Sökstrategi**

Ordsök ((inclusion OR inclusive\* OR inkluder\* OR inklusjon) AND (work\* OR arbeid\* OR "human resource\*" OR HR OR "social structure\*" OR leader\* OR leder\* OR ledelse OR sjef\* OR employee\* OR medarbeid\*)) and vitenskap=#

**Forskningsdatabasen.dk**

Nærhedsoperator fungerer ej.

Datum: 2020-12-23

Antal referenser: 93

**Sökstrategi**

((inclusion OR inclusive\* OR inkluder\* OR inklusion) AND ("work organization" OR "work organisation" OR "work place" OR workplace\* OR "work environment" OR "working life" OR "social structure" OR "Human Resource" OR hrm OR "leader behavior" OR "diversity management" OR "employee involvement" OR "managing effort\*" OR "work climate" OR "leader development" OR "leader change" OR arbejdsorganisation\* OR arbejdsplads\* OR arbejdsliv\* OR "sociale strukturer" OR personaledelse\* OR arbejdsklima\* OR lederudvikling OR arbejdsmiljø\*))

Type: journal article

Publication year: 2000 to 2020

## **SwePub**

Närhetsoperator fungerar ej.

Datum: 2020-12-23

Antal referenser: 377

mat:art – materialtyp artiklar

## **Sökstrategi**

((inclusion OR inclusive\* OR inkluder\* OR inklusion) AND ("work group\*" OR "work organization" OR "work organisation" OR "work place" OR workplace\* OR "work environment" OR "working life" OR "social structure" OR "Human Resource" OR hrm OR "diversity management" OR "leader behavior" OR "employee involvement" OR "managing effort\*" OR "work climate" OR "leader development" OR "leader change" OR arbetsgrupp\* OR arbetsorganisation\* OR arbetsplats\* OR arbetsliv\* OR "sociala strukturer" OR personalledning\* OR medarbetar\* OR anställd\* OR arbetsklimat\* OR arbetsmiljö\* OR ledarskap OR chef\*)) mat:art år:(2000 OR 2001 OR 2002 OR 2003 OR 2004 OR 2005 OR 2006 OR 2007 OR 2008 OR 2009 OR 2010 OR 2011 OR 2012 OR 2013 OR 2014 OR 2015 OR 2016 OR 2017 OR 2018 OR 2019 OR 2020)