



# F8:1 Inkludering – få vara den man är

Kristina Palm

# Ett inkluderande arbete utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder

En kunskapsöversikt

**Kristina Palm**, professor, Karlstads universitet & KI  
**Annika Vänje**, professor, Högskolan Dalarna



**Handelshögskolan**  
Karlstad Business School



**Vi har inte några  
sådana här**



**Handelshögskolan**  
Karlstad Business School

## Diskrimineringslagen, SFS 2008:567

... 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.**



**skriminering  
budsmann**



Handelshögskolan  
Karlstad Business School

# Mångfald och inkludering



**Handelshögskolan**  
Karlstad Business School

# Mångfald

- Mångfald = att uppnå representativitet av olika grupper människor
- Mångfaldhetsarbete: t.ex. i rekryteringsprocessen säkerställa att faktorer som kön och funktionsnedsättning inte utgör ett hinder för att söka anställning
- Representativitet innebär inte per automatik att de anställda upplever sig vara inkluderade i organisationen



Handelshögskolan  
Karlstad Business School

## Inkludering enligt Shore et al (2018, s 1265)

”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”



# Effekter av inkludering och exkludering



- **Inkludering:** goda arbetsrelationer, arbetstillfredsställelse, intention att stanna, förbättrad arbetsprestation, känsla av organisatorisk tillhörighet och engagemang, välmående, ökad kreativitet och karriärmöjligheter
- **Exkludering:** negativa effekter på psykologisk och fysisk hälsa, oavsett om exkluderingen sker på grund av uppenbara fördomar eller vid subtila former av diskriminering





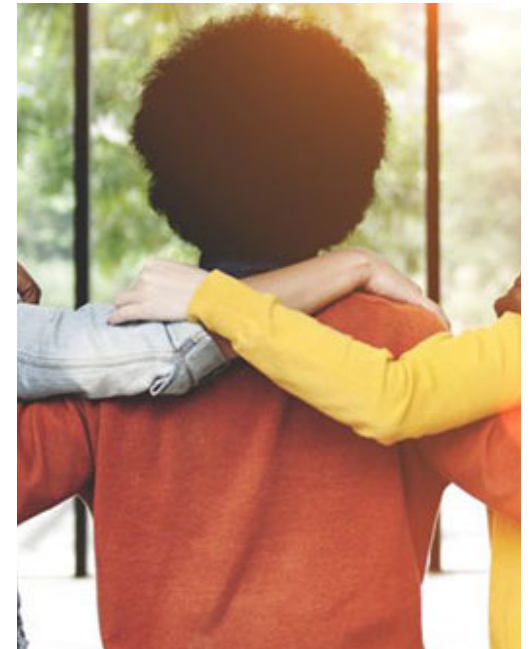
Vilka faktorer och mekanismer  
bidrar till och skapar  
inkludering i  
arbetsorganisationer och på  
arbetsplatser?



Handelshögskolan  
Karlstad Business School

## (i) Chefers roll och ledares kompetens

- Ett inkluderande ledarskap:
  - Acceptans, tolerans och uppskattning
  - Kompetens att fånga upp synliga och osynliga diskrimineringspraktiker
  - Förmåga att synliggöra subtila tankemönster och värderingar som gör att individer som avviker från rådande social norm exkluderas
- Kompetensutveckla chefer särskilt i förståelse om medvetna och omedvetna fördomar
  - Reflektioner och interaktivitet mellan deltagarna



## (ii) Betydelse av arenor för social interaktion

- Medvetet skapa arenor för möten mellan kollegor
- Organisations- och gruppnivå
  - Organisationsövergripande program där organisatoriska värderingar kan bearbetas och implementeras
  - Arbetsuppgifter där arbetstagare är beroende av varandra
  - Sociala arenor såsom fika- och lunchpauser
- På individnivå
  - Aktiviteter som syftar till att utveckla enskilda individer (språkkunskaper)
  - Individers lika möjligheter till utveckling i arbetet



## (ii) Betydelse av arenor för social interaktion

- Ackulturation: utveckla kunskaper och förståelse för varandras kulturer och olikheter, inte utveckla anpassningsstrategier
- -> balansgång mellan att behålla det unika och samtidigt skapa gemensamma värdegrunder att förhålla sig till i arbetet



# Exempel på anpassningsstrategi

En person med ADHD blir trött av alla intryck i ett öppet kontorslandskap och drar nytta av möjligheten att arbeta hemifrån



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)



Handelshögskolan  
Karlstad Business School

### **(iii) Tydlighet i att diskriminering inte tolereras**

- Uttryckligen säga ifrån att diskriminering eller trakasserier inte tolereras
- Inkludering kan uppstå när medarbetare som bevitnat exkluderande praktiker upplever att de kan säga ifrån
- Verka för bredd av samtalsämnen vid informella möten



## (iv) Öppna för delaktighet i inkluderingsarbetet

- Chefers inkluderande ledarskap kan öppna för jämlik delaktighet
- HR-avdelningar bidrar till att implementera demokratiska förhållningssätt och delaktighet i beslut på arbetsplatsen



**Handelshögskolan**  
Karlstad Business School

# Sammanfattning

- Ledares kompetens en förutsättning för inkludering
- Centralt att kritiskt granska organisatoriska förutsättningar för inkludering
- *Aktivt okritiskt* inkluderingsarbete kan indirekt förstärka en normativ kultur och bli diskriminerande för vissa grupper
- Inkludering handlar inte om att utveckla anpassningsstrategier till rådande norm, utan om att utveckla kunskaper och förståelse för olikheter.



Gläntan av Conny Karlsson Lundgren





# Att uppmärksamma särskilt

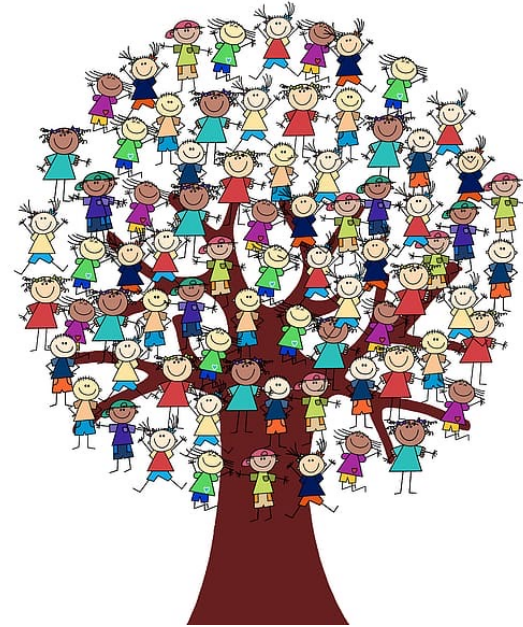
- Bara för att en organisation arbetar inkluderande med en diskrimineringsgrund betyder inte att den är bra på alla
- Den specifika diskrimineringsgrunden behöver adresseras, samtidigt som intersektionellt perspektiv behövs
- Det är skillnad att arbeta med synliga och osynliga diskrimineringsgrunder
- Normer behöver ständigt utmanas



**Tack!**

Kristina Palm

[kristina.palm@kau.se](mailto:kristina.palm@kau.se)



**Handelshögskolan**  
Karlstad Business School

## Genomförande

- Rapid Review -> tematiska analyser
- Stöd av informatiker vid KTHs bibliotek
- Databaserna Scopus, Web of Science Core Collection, SwePub, Forskningsdatabasen.dk och Norart
- Publikationsår 2000–2020
- Bokkapitel och rapporter har exkluderats
- Sökningen jämfördes mot guldstandardartiklar
- Inkludering och exkludering utifrån särskilda kriterier
- Artiklar kvalitetsgranskades
- Från 1610 abstract inkluderades 42 artiklar

