

Diskriminering av personer med funktionshinder på arbetsmarknaden

En rapport ur ett människorättsperspektiv; baserad på djupintervjuer samt "situation testing" av den östgötska arbetsmarknaden

Av: Karin Armgren

Byrån mot diskriminering i Norrköping
Linköpings Universitet

2006

Förord

Den sko som passar en person skaver en annan; det finns inget recept på ett liv som passar alla. Var och en av oss bär på sin egen livsform.

– Eric Ljung

Rapporten du håller i din hand är unik. Den innehåller nämligen mig veterligen den enda undersökning som gjorts av den svenska arbetsmarknaden med *situation testing* som metod och funktionshinder som diskrimineringsgrund.

Jag vill inleda denna rapport med att tacka ett antal personer som gjort denna rapport möjlig och som berikat den på olika sätt. Först *och främst* vill jag tacka den person som i rapporten refereras till som "testpersonen", han vet själv vilken han är. Stort tack! Utan dig skulle *situation testing* delen till denna rapport inte varit möjlig!

Jag vill även tacka informanterna till intervjuerna av rapporten. Jag är mycket tacksam att jag fått en inblick i era liv och fått ta del av era erfarenheter och perspektiv. Även ni har varit ovärderliga! Tack!

Jag vill även rikta ett stort tack till de personer som suttit med i referensgrupper, informella möten och besök, de som gett tips och råd samt de som hjälpt mig att finna informanter till denna rapport. Ingen är nämn, *men ingen är heller glömd!*

För min praktikplats samt för uppslaget att göra en *situation testing* vill jag även tacka Byrån mot diskriminering i Norrköping, och då främst Byråns jurist Soledad Aguilar-Oddershede. Även Byråns Linköpingsinformatör Pontus Gabrielsson förtjänar ett särskilt tack för hans hjälp i undersökningen! Jag vill dock även tacka övrig personal på Byrån samt styrelsen för motivation, uppmuntring och förtroende.

Slutligen vill jag även säga tack till Byråns före detta jurist Hanna Simberg – då jurist på HandikappOmbudsmannen – för inspirationen att göra *situation testing* undersökningen med just *funktionshinder* som diskrimineringsgrund.

//Karin Armgren

Praktikant på **Byrån mot diskriminering** i Norrköping

Handledare: Peter Anderson (LiU) och Soledad Aguilar-Oddershede

Norrköping den 11 januari 2007



Innehållsförteckning

ABSTRACT	5
1. INLEDNING	6
1.1 SYFTE	7
1.2 DISPOSITION	7
2. METOD	8
2.1 SITUATION TESTING	9
2.1.1 METODENS FÖRDELAR OCH NACKDELAR	11
2.1.2 SITUATION TESTING OCH ETIK	11
2.2 METODAPPLICERING	12
2.2.1 DJUPINTERVJUER	13
2.2.1 SITUATION TESTING I RAPPORTEN	15
3. TEORETISKA BEGREPP	18
3.1 MÄNNISKORÄTTSBASERAD POLITIK	19
4. FUNKTIONSHINDER OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	21
4.1 NY KONVENTION FÖR ATT STÄRKA FUNKTIONSHINDRADES RÄTTIGHETER	21
5. DISKRIMINERINGSLAGSTIFTNINGEN	22
5.1 HJÄLPMEDEL	23
6. FUNKTIONSHINDRADES SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN	25
7. INTERVJUEMPIRI	27
7.1 RÄDSLÅ, OSÄKERHET OCH BORTSORTERING	27
7.2 FUNKTIONSHINDER SOM EN MERIT	29
7.3 ATT NÖJA SIG MED DE JOBB MAN FAKTISKT FÅR	30
7.3.1 "DET FINNS SÄKERT NÅGOT ANNAT SKOJ DU KAN GÖRA"	31

7.4 FÖR LÅGA KRAV	32
7.5 TRYGGHET SOM HANDIKAPPAR	33
7.5.1 LÅG UTBILDNINGSNIVÅ	34
7.5.2 TRYGGHETENS MOTSATTS	34
7.6 OM ATT SYNAS I SAMHÄLLET	35
7.6.1 FÖREBILDER	36
<u>8. RESULTAT FRÅN <i>SITUATION TESTING</i></u>	<u>37</u>
8.1 MOTIVERINGAR TILL DISKRIMINERINGEN	38
<u>9. SLUTDISKUSSION</u>	<u>41</u>
<u>REFERENSLISTA</u>	<u>45</u>
<u>BILAGA 1</u>	<u>47</u>

ABSTRACT

The purpose of this paper is to measure and describe the discrimination of people with disabilities on the labour market. The objective is to increase the knowledge about discrimination and its practices and furthermore to pinpoint possible solutions. The methods used are interviews and *situation testing*; some statistical material has also been used to give background information about the situation on the labour market.

Situation testing is a method which tests discrimination by natural experiments. For this paper hundred applications was sent to fifty companies with vacancies. Fifty of the applications stated a disability and the other fifty did not. Apart from this the applications were almost identical. The applications that stated a disability got three calls for interviews while the other application got fourteen offers. Hence the test showed a significant and measurable difference in treatment. The result demonstrate that people with disabilities face direct discrimination – they are not chosen for interviews – but also that this forms structural discrimination; shaping strict boundaries obstructing advancement for disabled people.

The interviews made for this paper gives multiple examples of *gatekeepers* and *glass-ceilings*. Gatekeepers are individuals or decision-making processes that by its acting excludes and discriminates due to norms and pre-existing institutions. Glass-ceilings are invisible and informal boundaries hampering individuals to reach the same positions in society as individuals conforming to the societal norm. Both of these structures form effective exclusion mechanisms which leads to discrimination of people with disabilities.

The informants give several testimonies of gatekeepers and glass-ceilings impeding them in their advancement on the labour market. They talk about distrust in their abilities – from early childhood – and low self-esteem as a result of this. The informants also mean that society does not require them to work. Instead the aim seem to be care taking, rather than to give help to self-reliance.

All together this report is a proof of discrimination of disabled people on the labour market. A fact that is often over-looked as having other causes than discrimination. The conclusion of the report is that a human rights based approach in all decision-making processes and policies would be a step towards a solution of this problematic situation. Such approach focuses on assuring people with disabilities their – by the state signed and ratified – human rights, rather than to provide help or assistance in certain issues. This would guarantee people with disabilities the same *value* and also the same *rights*; which already has been given to them on paper.

Keywords: discrimination, labour market, disability, human rights, situation testing, gatekeepers, glass-ceiling,

1. Inledning

Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter – så lyder första paragrafen i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna.¹ Att vi alla är lika mycket värda är det nog få personer som inte skulle skriva under på. Men hur ser det egentligen ut på arbetsmarknaden? Är det inte så att det är den som *presterar mest* – eller *tros prestera mest* – som oftast efterfrågas? Alla människor är lika i värde; men när alla människor ska få sina *rättigheter* det är då det börjar kosta; det är då som dessa vackra ord blir svåra att uppfylla.

Diskriminering förvägrar idag många människor i Sverige tillgång till sina rättigheter; rätten till likabehandling, rätten att inte bli diskriminerad, och i förlängningen även rätten att få sin – eller sin grups – röst hörd och respekterad. Denna rapport kommer att behandla den diskriminering som personer med funktionshinder utsätts för på den svenska arbetsmarknaden. Rapporten ämnar beskriva funktionshindrades perspektiv samt belysa de mekanismer och praktiker som ofta utesluter personer med funktionshinder från arbetsmarknaden. Rapporten är således ett sätt att påvisa att – och hur – personer med funktionshindrade förvägras sina rättigheter på arbetsmarknaden.

För att öka kunskapen om diskriminering, om dess förekomst och om de lagar som finns, har EU-kommissionen utnämnt år 2007 till *European Year of Equal Opportunities for all*. Denna rapport kan ses som ett målberättigat bidrag.

Diskrimineringen i samhället generellt, och på arbetsmarknaden i synnerhet, verkar och påverkar individ samt samhälle på flera olika plan:

Ett individuellt plan, på vilket diskrimineringen innebär:

- Sociala problem, att inte komma in i eller få delta i samhället på lika villkor, en ständig särbehandling.
- Ekonomiska problem, att inte kunna tjäna egna pengar, ej följa med i löneutveckling och så vidare.
- Personliga problem, låg självkänsla begränsade möjligheter till självutveckling och karriärförsteg.

¹ § 1 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 1948

Ett samhälleligt plan, på vilket diskrimineringen innebär:

- Outnyttjade resurser och kompetens
- Ekonomisk belastning
- Att viktiga perspektiv går förlorade

Ett Folkhälsoplan, på vilket diskrimineringen innebär:

- Stora folkhälsoproblem, för att understryka diskrimineringens oerhörda inverkan på folkhälsan menar Gunnar Ågren, generaldirektör på Statens Folkhälsoinstitut (FHI), att:

Elimineringen av all form av diskriminering skulle påverka folkhälsan mer än ett botemedel mot all sorts cancer.²

Diskriminering kan således konstateras både som ett problem på individnivå men även som ett stort samhällsproblem.

1.1 Syfte

Den här rapportens syfte är att genom *situation testing* undersöka och mäta förekomsten av diskriminering av personer med funktionshinder på den östgötska arbetsmarknaden samt att beskriva den diskriminering som personer med funktionshinder utsätts för. Avsikten med rapporten är ytterst att öka kunskapen om diskriminering; hur den ser ut samt dess praktiker – men även att påvisa möjliga lösningar.

1.2 Disposition

Rapporten ämnar inledningsvis ge en kortfattat men övergripande beskrivning av funktionshindrades situation på arbetsmarknaden. Rapporten kommer utöver detta att gå igenom den lagstiftning som finns på området, både internationell lag i form av människorättskonventioner och den nationella lagstiftningen. Därefter kommer rapportens underlag, det vill säga empiri från intervjuer samt resultatet från situation testing undersökningen att presenteras. Slutligen knyts alla trådar samman i rapportens slutdiskussion.

² Konferens om diskriminering och hälsa 25/9-06 med HO, FHI, HomO och DO

2. Metod

Diskriminering förekommer på en mängd olika platser och institutioner i samhället. Diskriminering sker av olika anledningar; den kan ske med vilja och vara illvilligt avsedd till exempel av rasistiska skäl. Avsiktlig diskriminering kan dock tvärtom även ske för att någon vill vara ”snäll” och säger sig se till personens ”bästa.” Diskriminering kan även ske omedvetet, kanske på grund av fördomar personen inte visste att den hade. Den här rapporten är i huvudsak inriktad på den diskriminering som sker i en anställningssituation och i synnerhet den diskriminering som drabbar personer med funktionshinder. Mycket av den *metod* som tas upp i detta avsnitt går dock att generalisera till andra diskrimineringsgrunder och övriga samhällsinstanter.

Det finns en rad metoder för att mäta diskriminering. Vanligt är att diskriminering mäts via statistiska undersökningar. Dessa brukar mäta olika minoritetsgruppers delaktighet på arbetsmarknaden, deras lönebild samt deras andel vid befordran och vid avsked etc. Denna metod har likt alla statistiska undersökningar fördelen att man når ut till ett stort antal människor, vilket innebär att slutsatserna baseras på ett stort underlag och vidare kan statistiskt säkerställas. Metoden har dock även nackdelar som att det till exempel kan vara svårt att säkerställa en diskriminering så länge inte alla andra möjliga variabler uteslutits.³

Ett annat sätt att mäta diskriminering är att fråga arbetsgivare, via enkät- eller intervju undersökningar, hur de upplever diskrimineringen på arbetsplatsen. Detta kan dock innebära stora problem då det ofta finns en diskrepans mellan vad som sägs och vad som faktiskt gör. Då en person ställs inför en fråga agerar denna inte otvunget och naturligt, inte ens om svaret sedan anges ges anonymt. I Sverige är vidare diskriminering – förutom förbjudet i lag – även enligt moralisk norm inte accepterat. Detta skulle således innebära att många arbetsgivare skulle ange och/eller uppskatta diskrimineringen inom företaget till mindre än vad den faktiskt är.⁴ Risken är alltså överhängande att det svar som ges är det svar som tros vara det önskvärda.

Ytterligare sätt att testa diskriminering är att utföra intervjuer med personer som diskriminerats eller känner sig diskriminerade; så kallad *självupplevd diskriminering*. I dessa

³ Karin Dahmström *Från datainsamling till rapport* (Studentlitteratur, Lund 2000) samt Frank Bovenkerk *Testing Discrimination in Natural Experiments* (ILO, Genève 1992) s. 4-7

⁴ Bovenkerk (1992) s. 4-7

intervjuer blandas dock starka känslor med egna erfarenheter; vilket kan göra det svårt att få en objektiv bild av vad som faktiskt hänt. Både risk för en överskattning men även en underskattning av diskrimineringens omfattning föreligger således.⁵ Dock kan denna typ av intervjuer till fördel användas för att skapa en bild av diskrimineringen och dess effekter samt för att lyfta fram de utsattas perspektiv.

2.1 Situation testing

Situation testing⁶ är en metod för att samla kvantitativa data om diskriminering via naturliga experiment. Metoden kan användas för att testa diskriminering enligt olika diskrimineringsgrunder, dock har etnicitet varit den mest förekommande i praktiken. Situation testing kan användas på en rad områden i samhället där diskriminering skulle kunna förekomma; undersökningar har gjorts på arbetsmarknaden, vid bostadsuthyrning, inträde på restauranger och nattklubbar och så vidare.⁷ Metoden har fyra syften:

1. Samla kvantitativ kunskap om diskrimineringens omfattning
2. Resultatet kan användas för att påverka opinionen
3. Resultatet kan ligga till grund för införandet och utvecklandet av policyinsatser
4. Resultatet kan även användas i tillämpningen av lagar mot diskriminering⁸

Professor Frank Bovenkerk är ledande forskare inom fältet och har för ILO:s räkning utvecklat en modell för att använda situation testing vid arbetskraftsrekrytering.⁹ Modellen har använts mycket internationellt för att testa den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Den här rapporten kommer att bygga mycket på denna modell.

Metoden innebär att ett team¹⁰ av testpersoner med samma kön, i samma ålder och med likvärdiga meriter observeras i en rekryteringsprocess. Det är essentiellt att det enda som i stort skiljer de två testpersonerna åt är den diskrimineringsgrund som avses testas. Dessa team av testpersoner ansöker om samma tjänster, på samma sätt – via telefon, brev eller personlig

⁵ *Tillämpningen av Situation Testing – metodologi i analysen av arbetsmarknadsdiskriminering* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 31

⁶ Kallas "praktikövning" på svenska och "audit testing" i USA. I denna rapport används dock genomgående "Situation testing"

⁷ *Tillämpningen av Situation Testing* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 15

⁸ *Tillämpningen av Situation Testing* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 16

⁹ Bovenkerk (1992)

¹⁰ Varje team består av två personer, ILO modellen föreslår att två team används.

kontakt – och diskrimineringen kan sedan kvantitativt mätas genom skillnaden i svar till testpersonerna. I denna rapport har endast brev eller e-post använts eftersom det är så man vanligen ansöker om arbete i Sverige.¹¹

Enligt ILO modellen kan tre steg i ansökningsprocessen urskiljas och diskriminering kan mätas i samtliga:

1. Arbetsansökan – vem blir uttagen till intervju?
2. Intervjusituation – vilka frågor ställs under intervjun?
3. Arbetserbjudan – vem blir erbjuden tjänsten alt. Vilken typ av tjänst blir de erbjudna?

Eventuell diskriminering kan således förekomma under samtliga steg i anställningsprocessen och kan även se olika ut. Typen av frågor som ställs vid intervjutillfället kan vara av olika slag, kanske erbjuds de två personerna olika tjänster eller olika lön. Denna rapport kommer dock bara att behandla steg ett i anställningsprocessen och kommer således bara att kunna redovisa den diskriminering som förekommer i detta steg.

Enligt ILO-metoden ska testpersonerna som används till situation testing helst ha gymnasiekompetens eller liknande, men inte vara alltför meriterande. Detta för att det då blir svårt att hitta en matchande person, samt att antalet tjänster som kan sökas blir mer begränsade om personen i fråga är alltför specialiserad. Enligt metoden ska även endast män användas i testet. Detta kan givetvis ifrågasättas, men anledningen är att det annars skulle innebära tillkomsten av ytterligare en diskrimineringsgrund. Enligt Bovenkerk ser även diskrimineringen annorlunda ut för kvinnor och män, vilket gör att undersökningar som görs med män inte nödvändigtvis kan generaliseras till att även gälla kvinnor, något som givetvis är viktigt att ha i åtanke. Till denna rapport har manliga testpersoner används, för att undvika att diskrimineringen sker på grund av kön så att inte rätt diskrimineringsgrund mäts. I en större undersökning skulle det dock vara mycket intressant att mäta eventuell skillnad mellan män och kvinnor. ILO-metoden rekommenderar vidare att testpersonerna är mellan 20-25 år i denna undersökning är de 25 respektive 27 år, vilket betraktas vara i enlighet med metoden.

¹¹ Tillämpningen av *Situation Testing* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 35

2.1.1 Metodens fördelar och nackdelar

En stor fördel med situation testing är att en verklig situation används – ett experiment – och på så sätt undviks problemet med diskrepans mellan vad som sägs och vad som faktiskt görs. Ett tydligt besked erhålls – diskrimineringen går inte att bortförklara – och man har även en referens att jämföra med. Fördelen med metoden är således att det är faktiska *beteenden* och inte *attityder* som undersöks. Detta innebär att det är den reella diskrimineringen och inte en uppskattning av densamma som undersöks. Resultaten baseras vidare på faktiska handlingar och lämnar således inget utrymme för godtyckliga tolkningar av resultatet.¹²

En ofta påpekad nackdel är att inte mycket information fås om bakgrunden till diskrimineringen, vilket kan försvåra eventuella åtgärder. Situation testing är således ingen lösning på diskrimineringsproblematiken, istället måste metoden ses som en möjlighet att mäta/bevisa förekomsten av diskriminering för att påvisa övertramp av diskrimineringslagarna. Att påvisa diskriminering är viktigt för att influera förändring, vilket framhålls bland annat i statens utredning om strukturell diskriminering:

Detta kan påverka det allmänna förnekandet av /.../ diskriminering i ett samhälle som ser diskriminering som ett väldigt avvikande beteende.¹³

2.1.2 Situation testing och etik

I Sverige har det tidigare pågått en diskussion huruvida det är etiskt försvarbart att använda situation testing som metod. 1993 avslog till exempel Socialvetenskapliga forskningsrådet en förfrågan från ILO om att delta i ett projekt som skulle innefatta situation testing. Motiveringen var att metoden inte var forskningsetiskt försvarbar.¹⁴ Även regeringen har nekat användning av metoden vilket i praktiken har inneburit att situation testing varit förbjuden att använda i Sverige.¹⁵

De etiska motsättningarna hänger samman med regeln om *informed consent*, det vill säga att personer som ingår i någon form av test måste vara eller göras medvetna om det och godkänna sitt deltagande. Andra motiveringar till att metoden inte är etisk försvarbar är att

¹² Bovenkerk (1992) s. 7-8

¹³ SoU 2005:56 – *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* s. 468

¹⁴ *Tillämpningen av Situation Testing* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 39

¹⁵ SoU 2005:56 – *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* s. 308

den skulle slösa tid och resurser både från arbetsgivaren och från andra arbets sökande samt att arbetsgivaren skulle luras att diskriminera, det vill säga en brottsprovokation. Detta är viktiga invändningar, men Bovenkerk menar att de inte är tillräckliga motiveringar för att inte använda metoden:

1. En anställningsprocedur är inte en privat procedur. Arbetsgivare är inte fria att exkludera vissa människor från sina arbetsplatser. Här får således samhällsnyttan av ickediskriminering stå över *informed consent* principen.
2. Situation testing har inga skadliga eller ofördelaktiga effekter för individen. Det som är intressant är diskrimineringen i sig och de praktiker som ger upphov till denna, inte den enskilda firman eller individen. Om metoden följs korrekt blir det heller inget tids- eller resursspill för arbetsgivaren då testpersonen omedelbart tackar nej till en intervju vid förfrågan så att arbetsgivaren kan gå vidare med andra sökanden.¹⁶ Detta innebär även att testet inte förminskar andra personers chanser att bli anställda.
3. Att situation testing skulle vara en form av brottsprovokation stämmer inte heller då det endast är den normala proceduren i ett anställningsförfarande som följs. Ingenting görs för att uppmuntra arbetsgivaren att göra ”fel val”. Tvärtom så vill man göra testpersonen och referenspersonen så lika som möjligt – möjligtvis att testpersonen till och med är lite bättre – för att underlätta ett icke diskriminerande val.¹⁷

Bovenkerk menar vidare att situation testing är den enda metod som kan ge säkra och mätbara resultat eller bevis för förekomsten av diskriminering och att en diskriminerande handling från en arbetsgivare är en brottslig handling som är långt svårare att försvara än testet i sig. Han anser således att fördelarna uppväger nackdelarna. I Sverige har attityden mot användandet av situation testing vänt och i 2006 års regleringsbrev till Integrationsverket har även regeringens uppfattning ändrats och de föreskriver verket att använda metoden.¹⁸

2.2 Metodapplicering

I denne rapport har huvudsakligen två metoder används; djupintervjuer med individer med funktionshinder samt *situation testing*. Till viss del har även statistiskt material används, detta är dock taget från andra källor och inte insamlat inför denna rapport.

¹⁶ Detta gäller denna undersökning, i andra undersökningar där man följer två eller alla tre av de tre stegen kan tid- och resursförlusten bli något högre för arbetsgivaren.

¹⁷ Bovenkerk (1992) s. 33-34

¹⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende Integrationsverket Regeringsbeslut 49, 2005-12-15 s. 7

Intervjuer och samtal har även utförts med referenspersoner från olika intresseorganisationer så som De Handikappades Riksförbund (DHR), Handikappförbundens SamarbetsOrgan (HSO), Synskadades Riksförbund (SRF), HandikappOmbudsmannen (HO), Arbetsförmedlingen med flera. Syftet med dessa intervjuer har varit att samla kunskap om sakfrågor, skapa referenspunkter och säkra att viktiga utgångspunkter inte förbigås.

Nedan kommer en noggrann genomgång av de två huvudsakliga metoderna – djupintervjuer och situation testing – samt hur de applicerats i rapporten.

2.2.1 Djupintervjuer

De kvalitativa intervjuer som genomförts till denna rapport är deskriptiva intervjuer med syfte att lyfta fram och beskriva informantens perspektiv och verklighet. Avsikten är att särskilt belysa konkreta situationer där diskriminering, kränkning eller särbehandling förekommer. Avsikten är också att skapa en större förståelse för och insikt i diskrimineringens natur och förekomst.

En kvalitativ intervju kan i jämförelse med en kvantitativ undersökning kallas ostrukturerad eller icke-standardiserad.¹⁹ Det finns inga färdiga svarsalternativ och inte sällan kan följd- eller tillägsfrågor uppkomma under själva intervjun. Detta betyder dock inte att intervjuerna är oförberedda eller att de inte följer ett manus alls.

Att hålla intervjuer innebär givetvis mer arbete än vid själva intervjutillfället. Genomförande av intervjuerna till den här rapporten har till stor del följt psykologen Steinar Kvales faser i en intervjuundersökning. Undersökningen inleddes med en *tematiseringsfas* där undersökningens syfte formulerades och meningen med intervjuerna klargjordes. Denna fas låg nära sammankopplad med *planeringsfasen* där lämpliga personer till undersökningen fastställdes samt då utförandet av intervjuerna planerades.²⁰ I denna fas bearbetades även intervjufrågornas karaktär och innehåll – vilka frågor bör ställas, samt vilka frågor bör inte ställas? Intervjufrågorna skulle oundvikligen komma att bli personliga eftersom de berör informanterna på ett individuellt plan; deras individuella egenskaper och erfarenheter. Frågorna kunde dessutom ses som känsliga då de behandlar kränkningar och diskriminering.

¹⁹ Steinar Kvale *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Studentlitteratur, Lund 1997) s. 19

²⁰ Kvale (1997) s. 84-86

Den intervjuguide som utformades, med ämnets känslighet i åtanke, var uppdelad i olika teman för att tydliggöra och strukturera intervjun. De olika temana var ”bakgrundsinformation,” ”utbildning och skolgång,” samt ”arbetsliv.” Intervjuerna utfördes utefter vad som brukar kallas en trattmodell i tre stadier; intervjuerna inleddes med ett *öppningsstadie (1)* innehållande en presentation av syftet samt upplägget för intervjun. Därefter ställdes enkla frågor om informantens ålder, sysselsättning och så vidare innan intervjun gick över till de förutbestämda teman, där eventuellt mer känsliga frågor stod att finna. Informanten tillåts sedan fritt berätta om varje område. I *preciseringsstadiet (2)* ställs kompletterande frågor och konkreta exempel efterfrågas. Efter detta inleds *kontrollstadiet (3)* där kontrollfrågor ställs för att fastställa att svaren uppfattats korrekt, genom att till exempel ställa positiva motfrågor.²¹

Samtliga intervjuerna bandades (*intervjufasen*) och antecknades under intervjuernas gång. Intervjuerna transkriberades sedan i ett ordbehandlingsprogram i anslutning till intervjutillfället. De har därefter analyseras och sammanställas till denna rapport (*analys- och rapporteringsfasen*).²²

Fem djupintervjuer genomfördes totalt, med fem olika informanter. Varje intervju pågick i drygt en timme och de följde i princip samma frågemall. Intervjuerna genomfördes på olika platser då informanterna befann sig på olika platser i Sverige. Samtliga intervjuer utfördes dock på lugna och för informanten kända platser som de själva valt ut. I ett fall kom dock informanten till Byråns lokaler, intervjun utfördes likaledes avskilt. Kort information om informanterna finns i matrisen nedan:

Informant	Ålder	Kön	Funktionshinder	Utbildning	Arbete
1	30	Man	Synskada	Gymnasieutbildning	Sjukpensionär
2	36	Kvinna	Synskada	Universitetsutbildning	Arbetspraktik
3	45	Man	Rörelsehinder	Universitetsutbildning	Halvtidsanställning
4	27	Kvinna	Rörelsehinder	Gymnasieutbildning	Halvtidsanställning
5	32	Kvinna	Rörelsehinder	Universitetsutbildning	Heltidsanställning

Informanterna valdes ut efter utbildning, arbete och funktionshinder men givetvis även efter tillgänglighet; om de var beredda att ställa upp på en intervju. Informanterna hittades främst

²¹ Jan-Axel Kylén *Fråga rätt: vid enkäter, intervjuer, observationer, läsning* (Balder, Bromma 1994)

²² Kvale (1997) s. 85

genom kontakter med olika handikappföreningar men även med hjälp av ”snöbollssampling” det vill säga att en informant gav kontakter till en ny informant.²³

I rapporten hålls informanterna så oidentifierade som möjligt och kommer att refereras till endast som ”Informant”. Viss ytterligare information om informanterna kommer dock att komma i den empiriska delen så som till exempel yrke.

2.2.1 Situation testing i rapporten

Till situation testing delen av rapporten söktes testpersoner – framför allt i Norrköping och Linköping – genom annonser, på universitetet, på allmänna anslagstavlor, samt genom efterfrågningar på handikapporganisationer. Det visade sig relativt svårt att finna team av lämpliga personer, därför valdes enbart en person, optimalt hade dock varit att använda sig av flera personer så att personliga egenskaper och dylikt inte spelar en lika stor roll. I detta fall var det dock dels praktiskt svårt, dels inte av lika stor vikt då den främsta kontakten skedde via brev/e-post.²⁴ Enligt ILO-metoden är det heller inte nödvändigt att ha en faktisk testperson om man endast planerar att ansöka om arbete via brev/e-post.²⁵ Dock ger det större trovärdighet till testet och till metoden om en verklig person finns bakom ansökningarna.

Efter övervägande av det urval som inkom valdes en person med en grav synskadad ut. Testpersonens profil är som följer:

Testperson	
Kön	Man
Ålder	Verklig ålder 30år, men 27år är den ålder som uppges i ansökningarna
Utbildning	Gymnasieutbildning samt fortbildningskurser i bl.a. i data
Arbetserfarenhet	Arbetspraktik
Språkkunskaper	Talar tre språk; svenska, engelska och tyska
Funktionshinder	En grav synskada
Hjälpmedel som behövs	Ett förstoringsprogram på datorn samt en bra arbetsbelysning

Innan undersökningen genomfördes fick testpersonen en grundlig genomgång av metoden samt av sin roll i undersökningen. Detta är enligt ILO-metoden en viktig del av testet så att

²³ D. Marsh, G. Stoker *Theory and Methods in Political Science* (Palgrave Macmillan New York, 2002) s. 205

²⁴ *Tillämpningen av Situation Testing* Rapport från Integrationsverket, 2004 s. 32

²⁵ Bovenkerk (1992) s. 27- 30

inga fel eller oegentligheter uppkommer på grund av att testpersonen inte är tillräckligt informerad. Testpersonen blev även informerad om att det kan upplevas som psykiskt pressande att uppleva eventuell diskriminering på så nära håll. Enligt Bovenkerk är det ofta som testpersonerna underskattar diskrimineringen och upplever det som mycket tungt då de finner att diskrimineringen är mycket större än vad de först trott.²⁶

Utefter testpersonens profil, i samarbete med denne, skrevs sedan två olika arbetsansökningar (se bilaga 1) En ansökan där hans funktionshinder uppgavs och en där det inte uppgavs. För att inte ansökningarna skulle vara för lika ändrades även lite i profilen till ”referenspersonen”:

Referensperson	
Kön	Man
Ålder	25
Utbildning	Gymnasieutbildning samt viss fortbildning i bl.a. Data
Arbetserfarenhet	Fotbollstränare (för barn) samt serveringsvana
Språkkunskaper	Svenska och engelska

Under en dryg månad skickades dessa ansökningar till 50 olika arbetsgivare. Samtliga arbetsgivare hade tjänster utannonserade antingen på AMS platsbank eller i lokala tidningar i Östergötland. Eftersom detta är en regional och inte en nationell undersökning söktes endast tjänster i Östergötland. Vidare söktes endast en tjänst per arbetsgivare, även om de hade fler tjänster utannonserade. Anledningen till detta är att det inte är signifikant om en arbetsgivare är konsekvent i sin diskriminering – eller icke-diskriminering – utan huruvida de diskriminerar överhuvudtaget.²⁷ Endast arbeten i den privata sektorn har sökts eftersom det endast var här som tjänster matchande testpersonens kvalifikationer fanns, dock har tjänsterna sökts både hos stora och små företag, i enlighet med ILO-metoden.²⁸

44 av ansökningarna skickades ut via e-post, fem skickades med vanlig post och en tjänst söktes via företagets hemsida. För att arbetsgivarna skulle kunna svara på ansökningarna angavs, efter medgivande, testpersonens telefonnummer i ansökan, samt en för detta tillfälle skapad e-postadress. På den andra ansökningshandlingen angavs telefonnumret till en av Byrån mot diskriminerings personal samt en annan nyskapad e-postadress. Vissa av de sökta

²⁶ Bovenkerk (1992) s. 20-21

²⁷ Bovenkerk (1992) s. 24

²⁸ Bovenkerk (1992) s. 13-15, 18

tjänsterna angav att det var önskvärt med fler meriter än vad testpersonen har, endast ett fåtal av sådana tjänster har sökts och detta endast för att de högre meriterna inte var ett krav utan endast ett önskemål. I princip söktes alla utannonserade tjänster som passade testpersonens profil under testperioden.²⁹ Alla sökta tjänster, arbetsgivare samt sedermera deras svar på ansökningarna dokumenterades sedan noggrant.

Tjänsterna som söktes var mest av administrativ karaktär, många telefonförsäljnings- eller telefonintervju tjänster, men även andra typer av administrativt kontorsarbete. Anledningen till att just dessa typer av tjänster söktes var dels för att de, i enlighet med ILO-metoden, överrensstämde med testpersonens utbildning³⁰ dels för att det är tjänster där det kan hävdas att ett funktionshinder likt testpersonens inte har någon inverkan på arbetskapaciteten. Detta är mycket viktigt, arbetet ska med hjälpmedel kunna utföras på samma sätt för den funktionshindrade som för personen utan funktionshinder. Detta för att i största möjliga mån undvika diskussioner huruvida testpersonen var lämplig för tjänsten. Men en annan mycket viktig anledning till att just dessa tjänster söktes var att det inom dessa arbetsområden inte råder arbetsbrist. Enligt ILO-metoden är det optimalt att ansöka om tjänster inom branscher där det finns gott om arbeten. Detta för att minska risken att båda ansökningarna blir ratade.³¹

Sedan kan det tyckas synd att de sökta tjänsterna är just tjänster där personer med funktionshindrade ofta hamnar, administrativa tjänster där den enda utåtriktade kontakten är via telefon. Att endast vissa sorters tjänster ses som möjliga för personer med funktionshinder är även något som framkommer i intervjuerna, på grund av ovanstående orsaker var dock dessa typer av tjänster lämpligast att använda i denna undersökning.

²⁹ Under 13 oktober, 2006 till 23 november, 2006

³⁰ Enligt ILO-metoden är "semi-skilled jobs" att föredra, dvs. de arbeten som kan komma att kräva utbildning men inte i form av högskola, Bovenkerk (1992) s. 16-17

³¹ Bovenkerk (1992) s. 17

3. Teoretiska begrepp

Funktionshinder är någon form av varaktig fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga. Denna begränsning kan uppstå på grund av en sjukdom eller skada, eller förväntas uppstå på grund av desamma. "Handikapp" är en beskrivning av mötet mellan människor med funktionsnedsättning och omgivningen; då brister i till exempel tillgänglighet eller kommunikationsmöjligheter hindrar människor med funktionshinder att delta i samhället på lika villkor.³²

Strukturell diskriminering innebär att principen om människors lika värde ej efterföljs och medför således ett brott mot de mänskliga rättigheterna. Strukturell diskriminering innebär att regler, normer, rutiner eller annat invariant beteende hindrar efterlevnaden av de lagar om ickediskriminering som redan existerar i samhället. Dessa invanda och vedertagna samhällsstrukturer hindrar således minoriteter att uppnå samma rättigheter och möjligheter som övriga befolkningen. Strukturell diskriminering kan vidare vara både tydligt synligt, dold och kan ske både avsiktligt eller oavsiktligt.³³ Strukturell diskriminering kan i grunden sägas bestå av summan av individuella handlingar och är således inget övermänskligt fenomen utan skapas och upprätthålls av individen och i den struktur denna skapar och återskapar – i interaktion med andra:

Individuella handlingar är en del av ett bredare socialt sammanhang som inkluderar makt och de systematiska fördelar och förtryck det (re)producerar.³⁴

Glastak: den strukturella diskrimineringen som förklaras ovan ger upphov till vissa utestängande mekanismer på arbetsmarknaden. "Glastaket" räknas till en av dessa. Med detta menas osynliga hinder som stoppar en individ från en minoritet att uppnå en viss position i samhället i relation till dem som anses tillhöra normen i samhället. Glastaket blir på så sätt ett informellt och osynligt hinder för avancemang. Glastak förekommer på arbetsmarknaden lika väl som inom andra samhällsinstitutioner, såsom organisationer och myndigheter.³⁵

³² Se t.ex: Handikappförbunden: <http://www.hso.se/start.asp?sida=299> hämtat 19/12-06 samt lag 1999:132

³³ SoU 2005:56 – *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* s. 75

³⁴ Antropolog Lena Sawyer citerad i SoU 2005:56 s. 76

³⁵ Sverige mot rasism: http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2564.asp hämtat 8/12-06

Portväktare/Gatekeepers: detta begrepp innebär att enskilda individer eller beslutfattningsprocesser, vilka i sitt agerande utestänger och exkluderar. Dessa är avgörande för diskriminering:

Även om portväktarna inte ser på individens etnicitet, kön, religion [eller funktionshinder] etc. som något viktig för anställningen, utan framför allt ser på individens meriter, tidigare arbetserfarenhet och personligheten, är deras beslutfattande redan förutbestämda genom de normer som existerar både på institutionen och i samhället.³⁶

Portväktarna behöver inte aktivt hindra en individ från att nå en position eller anställning. Ofta kan det även handla om mer subtila handlingar så som att en person i makt- eller överordnad position, till exempel en syokonsulent, inte säger sig se kompetens eller möjligheter för individen att utvecklas.

3.1 Människorättsbaserad politik

Konventioner om mänskliga rättigheter som stater skrivit på och ratificerats ska införlivas i den nationella lagstiftningen och politiken. Detta kan dock ske på olika sätt. Sedan 1997 arbetar hela FN med en *Human Rights Based Approach* som ska införlivas och gälla i hela FN-systemet.³⁷ Med begreppet människorättsbaserad politik menas en övergripande politik där varje policyområde *genomsyras* av mänskliga rättigheter. Detta kan givetvis även appliceras på nationell nivå. För att detta ska uppfyllas ska politiken innehålla fyra huvuddrag:

1. Staten ska anses ha skyldigheter att skydda och främja individens rättigheter och ska även kunna hållas ansvarig om den inte uppfyller detta. Detta stärker den enskildes möjlighet att agera självständigt då de kan avkräva staten sina rättigheter.
2. Rättighetsbaserad politik tar sin utgångspunkt i jämlikhet och ickediskriminering. Underprivilegerade gruppers position och situation i samhället anses här ha sitt ursprung i olika slags diskriminering. En människorättsbaserad politik måste således ta itu med de institutioner och normer i samhället som ger upphov till denna diskriminering och exkludering.
3. Människorättsbaserad politik fokuserar vidare på politiker och tjänstemäns *ansvar*. Rättigheter innebär att någon har en skyldighet, ansvarsfrågan får därför en viktig roll.

³⁶ Sverige mot rasism: http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2564.asp hämtat 8/12-06 samt SoU 2005:56 s. 288

³⁷ *A Common Understanding of a Human Rights Based Approach to Programming* Dokument antaget av UN Development Group som ett resultat av en workshop i Stamford USA, 5-7 Maj, 2003

4. Till sist ser även människorättsbaserad politik lika mycket värde i de *processer* som leder fram till politikens mål som målen i sig. Medlen är således en del av målet. Till exempel ses medlet ”folkligt deltagande” i samtliga delar av den politiska processen även som ett mål i sig.³⁸

I en rättighetsbaserad politik blir, utefter detta resonemang, målet inte längre att av solidaritet *hjälpa* utsatta grupper, utan att tillse deras rättigheter vilka garanterar lika värde och behandling.³⁹

³⁸ Elisabeth Abiri & Peter Johansson: ”Vem äger mänskliga rättigheter?” i G. Gunner och A. Mellbourn (red) *Mänskliga rättigheter och samhällets skyldigheter* (Ordfront Stockholm, 2005) s. 124

³⁹ Gunner & Mellbourn (red) (2005) s. 122-125

4. Funktionshinder och Mänskliga Rättigheter

Sverige är ett land som anses ha kommit långt gällande mänskliga rättigheter. Att inte diskrimineras är en mänsklig rättighet som garanteras i ett flertal internationella konventioner och resolutioner. Förutom dessa internationella lagar finns även ett stort antal nationella lagar som ska motverka diskrimineringen. I Sverige täcker diskrimineringslagstiftningen fyra olika diskrimineringsgrunder: Etnicitet/religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning samt funktionshinder (läs mer i kapitel 5).

4.1 Ny konvention för att stärka funktionshindrades rättigheter

De mänskliga rättigheterna brukar beskrivas som universella, odelbara och lika för alla. Det finns således inga specifika rättigheter för till exempel kvinnor, barn eller ursprungsbefolkning. Däremot så finns det särskilda *konventioner* för att ge ökat skydd till exempelvis dessa grupper. Detta är för att vissa grupper anses särskilt utsatta och därför i behov av ett ökat samt specificerat skydd.

2001 tillsatte FN: s generalförsamling en kommitté som skulle se över behovet av en konvention för funktionshindrade. Konventionens syfte skulle vara att förstärka skyddet av de mänskliga rättigheter som funktionshindrade personer givetvis redan har – eller i alla fall ska ha. Två år senare, juni 2003 beslöt generalförsamlingen att påbörjas skrivande av:

...a comprehensive and integral international convention to promote and protect the rights and dignity of persons with disabilities.⁴⁰

I slutet av augusti 2006 enades FN om texten till den så kallade handikappkonventionen. Konvention har fokus på icke-diskriminering och nödvändiga åtgärder för att personer med funktionshinder skall kunna åtnjuta såväl medborgerliga och politiska som ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.⁴¹ Konventionen kommer sedan att träda i kraft då tjugo medlemsstater ratificerat den.⁴² Konventionen beräknas omfatta cirka 10 procent av jordens befolkning; det vill säga de ungefär 650 miljoner människor med någon form av funktionshinder.⁴³

⁴⁰ UN Enable; www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm#work, hämtad: 14/9-06

⁴¹ UN Enable; www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8adart.htm, hämtad: 14/9-06

⁴² HandikappOmbudsmannen; http://www.ho.se/Tpl/NewsPage_927.aspx hämtat 27/11-06

⁴³ HandikappOmbudsmannen; www.ho.se/start.asp?sida=7961, hämtad 14/9-06

5. Diskrimineringslagstiftningen

I lagens mening är diskriminering att utsättas för orättvis och ofördelaktig behandling och att denna behandling kan kopplas till någon eller några av de så kallade diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet/religion eller annan trosuppfattning, kön, funktionshinder eller sexuell läggning. Diskriminering kan vara både direkt och indirekt och även trakasserier så som skämt och förlöjligande kommentarer kan vara diskriminering i lagens mening. Det kan finnas många olika *förklaringar* till diskriminering – slarv, okunskap, missriktad omtanke eller avundsjuka – det finns däremot inga ursäkter. Diskriminering är alltid en kränkning av den enskildes mänskliga rättigheter och vidare förbjudet i svensk lag.⁴⁴

I Sverige finns två lagar som skyddar mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder: *Lag 1999:132 om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder* samt *Lag 2003:307 om förbud mot diskriminering*. I första paragrafen av lag 1999:132 står att läsa lagens syfte:

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Den andra paragrafen preciserar vad som menas med funktionshinder:

2 § Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Att på arbetsmarknaden diskriminera någon på grund av begränsningar i deras fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga förmåga är således förbjudet enligt svensk lagstiftning.⁴⁵

Lagen skyddar den som:

- Har en anställning
- Söker arbete
- Gör yrkespraktik
- Söker yrkespraktik
- Är inhyrd eller inlånad till arbetsplatsen (endast i vissa avseenden)⁴⁶

⁴⁴ Byrån mot diskriminering i Norrköping: www.diskriminering.se hämtat 30/11-06

⁴⁵ *Lag 1999:132 om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder* samt *Lag 2003:307 om förbud mot diskriminering*

Lagen innehåller fyra olika förbud mot diskriminering:

1. Direkt diskriminering – Lika behandlas olika

En arbetsgivare får inte behandla en sökande med funktionshinder sämre än en person utan funktionshinder i en jämförbar situation. Ett direkt samband mellan diskrimineringen och funktionshindret måste finnas, till exempel måste arbetsgivaren veta om funktionshindret. Funktionshindret behöver dock inte vara den enda eller den avgörande faktorn.

2. Indirekt diskriminering – Olika behandlas lika

En arbetsgivare får inte diskriminera genom att tillämpa tillsynes neutrala villkor som i praktiken särskilt missgynnar personer med funktionshinder. Att kräva körkort till en kontorstjänst kan vara ett exempel på detta. Det räknas dock inte som diskriminering om arbetsgivaren sakligt kan motivera kravet.

3. Trakasserier

En arbetsgivare får inte diskriminera personer med funktionshinder genom trakasserier.

4. Instruktioner att diskriminera

En arbetsgivare får inte instruera en arbetstagare att diskriminera någon med funktionshinder. Oavsett om instruktionen åtlöds eller ej kan den ha en diskriminerande effekt och det är arbetsgivaren som ses som ytterst ansvarig.⁴⁷

Dessa lagar till trots så uppger var femte person, 21 procent, att de blivit utsatt för någon form av diskriminering i arbetslivet på grund av sitt funktionshinder.⁴⁸

5.1 Hjälpmedel

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att tillse att en person med funktionshinder får stöd och anpassning i sin arbetssituation, under förutsättning att åtgärderna är skäligen och att de kan skapa en jämförbar situation med andra i samma tjänst eller med andra sökanden till en tjänst.⁴⁹ Vid en anställningssituation får möjligheten för arbetsgivaren att få statligt bidrag för dessa anpassningsåtgärder ej ses som ett skäl i bedömningen. Det får dock vägas in om det kan påverka bedömningen positivt. Exempel på åtgärder kan vara att förbättra den fysiska

⁴⁶ Lag 1999:132 § 5

⁴⁷ Förbud mot diskriminering i arbetslivet – På grund av funktionshinder HandikappOmbudsmannen

⁴⁸ Funktionshinder och Sysselsättning – statistik och fakta SCB:s AKU 2004

⁴⁹ AKU 2004 samt Faktablad 2006 Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen av AMS

tillgängligheten, skaffa tekniska hjälpmedel eller särskilda arbetsredskap eller en förändring av arbetstiderna.⁵⁰

För dessa hjälpmedel finns ekonomiskt stöd att få och det är arbetsförmedlingen som beslutar om det är aktuellt. Ett villkor är dock att personen i fråga är inskriven på Arbetsförmedlingen.⁵¹ Syftet med dessa hjälpmedel och insatser är att underlätta för personer med funktionshinder att få anställning samt i deras arbetssituation genom att ta bort kostnaden för anpassningen från arbetsgivaren. Att anställa en person med funktionshinder som är i behov av hjälpmedel innebär således i praktiken i regel inte en ekonomisk belastning för arbetsgivaren.

⁵⁰ *Förbud mot diskriminering i arbetslivet – På grund av funktionshinder* HandikappOmbudsmannen

⁵¹ Faktablad 2006 *Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen* av AMS

6. Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden

Enligt Statistiska Central Byrån (SCB) har 1 miljon eller 18,8 procent av Sveriges befolkning mellan 16-64 år någon form av funktionshinder. Andelen av dessa som deltar i arbetskraften⁵² är 61,6 procent. 58 procent av dem som uppgett ett funktionshinder (11 procent av befolkningen som helhet) anser vidare att deras arbetsförmåga är nedsatt och av dessa deltar endast 50,4 procent i arbetskraften. Arbetslösheten bland funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga var 2004 7,9 procent vilket är en ökning med två procentenheter sedan 2002. För befolkningen i stort är motsvarande siffror 3,9 procent år 2002 och 4,8 procent år 2004 och siffrorna för personer med funktionshinder men *utan* nedsatt arbetsförmåga korrelerar med dessa och är 3,5 procent 2002 och 4,8 procent år 2004.⁵³ Det vanligaste funktionshindret enligt Arbetskraftsundersökning 2004 är rörelsehinder och astma/allergi.

Deltagande i arbetskraften i åldrarna 16-64 år baserat på 2004 års Arbetskraftsundersökning:

Personer utan funktionshinder	Personer med funktionshinder	Personer m. nedsatt arbetsförmåga
77,7 procent ⁵⁴	61,6 procent	50,4 procent

Arbetslöshet i åldrarna 16-64 år baserat på 2004 års Arbetskraftsundersökning:

Personer utan funktionshinder	Personer med funktionshinder	Personer m. nedsatt arbetsförmåga
4,8 procent	4,8 procent	7,9 procent

SCB gör en uppdelning mellan dem som anser att de har nedsatt arbetsförmåga och de som inte anser det. Enligt SCB har personer utan nedsatt arbetsförmåga *ingen svår situation på arbetsmarknaden* och menar att deras situation skiljer sig markant mot dem med nedsatt arbetsförmåga. Alltså, det är inte funktionshindret i sig som medför lägre sysselsättning utan huruvida funktionshindret innebär en nedsatt arbetsförmåga.⁵⁵

⁵² Personer *i arbetskraften* avses personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa. Personer som varken är sysselsatta eller arbetslösa tillhör således gruppen *ej i arbetskraften*. Gruppen omfattar bl.a. personer som är studerande, pensionärer, hemarbetande eller värnpliktiga. Till gruppen räknas också personer i vissa arbetsmarknadspolitiska program t.ex. arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning. SCB: *AKU-definitioner och förklaringar för perioden 1987-mars 2005* Från www.scb.se hämtat 27/11-06

⁵³ *Funktionshinder och Sysselsättning – statistik och fakta* SCB:s AKU 2004

⁵⁴ www.scb.se/templates/tableOrChart_23368.asp hämtat 15/12-06

⁵⁵ *Funktionshinder och Sysselsättning – statistik och fakta* SCB:s AKU 2004

Av funktionshindrade totalt anser 70 procent av de tillfrågade behöva någon form av anpassning av arbetsförhållandena.⁵⁶ Bland personer med nedsatt arbetsförmåga bedömer varannan (51 procent) att de har behov av någon form av anpassning eller hjälpmedel för att kunna arbeta.⁵⁷

Ovanstående gäller således funktionshindrade totalt och är inte uppdelat per olika funktionshinder. Situationen ser dock väldigt olika ut beroende på vilket funktionshinder det gäller. Enligt en undersökning som handikapprörelsens utredningsinstitut gjort saknar till exempel hälften av landets synskadade arbete och endast 13 procent av alla synskadade i arbetsför ålder har ett heltidsarbete.⁵⁸

⁵⁶ *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 2004* SCB

⁵⁷ *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 2004* SCB s. 53

⁵⁸ STIL: <http://www.stil.se/viewpage.php?page=958> hämtat 27/11-06

7. Intervjuempiri

I det här kapitlet kommer resultatet av de djupintervjuer som genomförts till denna rapport att redovisas. Informanterna som bidragit är på intet sätt en homogen grupp. Faktum är att lite binder dem samma till en grupp över huvudtaget. Det som de har gemensamt är att de alla har ett funktionshinder, men där slutar de flesta likheterna, vilket är viktigt att påpeka. Det finns dock likheter i *upplevelser* och *perspektiv* som binder dessa individer samman. Detta kommer det här kapitlet att lyfta fram genom att påvisa konkreta situationer där diskriminering eller särbehandling förekommer; samt hur denna diskriminering ser ut. Syftet är att skapa en bild av diskrimineringen och dess effekter genom att lyfta fram de utsattas perspektiv.

7.1 Rädsla, osäkerhet och bortsortering

Att vara osäker eller rädd för det som är annorlunda är nog en högst mänsklig egenskap, därmed inte sagt att det alltid är logiskt eller önskvärt. Att ha ett funktionshinder innebär att ses som annorlunda och personer med funktionshinder får således ofta möta osäkerhet och rädsla. Det är dock ett stort steg från att vara osäker på hur man beter sig i samröre med en person med ett funktionshinder – *får man säga "vi ses" till en blind?*⁵⁹ – och att helt välja bort att umgås med funktionshindrade.

Samtliga informanter nämner att de möter rädsla och osäkerhet när de träffar nya människor – vissa dock mer än andra. Ofta handlar det om en osäkerhet att göra bort sig, att inte veta vad som är okej att säga eller göra. Enligt en informant grundläggs denna rädsla redan i barndomen. Informanten menar att rädslan måste bearbetas redan i skolan med handikappkunskap och dylikt. En integrerad skola ses som vitalt av samtliga informanter.

Okunskapen existerar dock inte bara på ett individuellt plan utan finns på flera nivåer i samhället. Många av informanterna nämner stadsplaneringen som ett exempel där det finns dålig kunskap, men även arbetsterapeuter och andra personer som arbetar med hjälpmedel nämns. Okunskapen handlar dels om en dålig kunskap om olika funktionshinder, men även okunskap om hjälpmedel – och detta är alltså personer som särskilt ska arbeta med dessa frågor. En informant berättar att det ofta är hon som får förklara för arbetsterapeuten om olika

⁵⁹ Svaret är ja, synskadade personer använder samma språkbruk som alla andra enligt Synskadades Riksförbund: <http://www.srfriks.org/synskadetips.htm> Hämtat 29/11-06

specialrullstolar och liknande. Hon påpekar att detta torde innebära stora problem för dem som inte är lika insatta då inte ens de som ska vara experter på ett område har tillräckligt med kunskap.

Många av informanterna tar upp att rädslan de möter ofta bottnar i denna okunskap. Det är inte bara okunskap om den funktionshindrade i sig, t.ex. om de vill ha hjälp med vissa saker eller hur man får uttrycka sig, utan främst handlar det om okunskap om den funktionshindrades förmåga. Informanterna målar upp en bild av att ett flertal arbetsgivare tycks tro att funktionshindrade inte klarar av någonting.

- De ser bara svårigheter och hinder, inga möjligheter

En rörelsehindrad informant fick frågan om hur hon skulle ta sig hem efter en intervju svarade hon att hon hade bilen i garaget. När personen förvånat ifrågasatte inte bara att hon kunde köra bil utan även att hon överhuvudtaget kom in i bilen förstod informanten att denna person inte hade en aning om hennes verkliga kapacitet eller förmåga, hon hade bara blivit sedd som ett funktionshinder.

Flera informanter berättar att denna okunskap och rädsla leder till en bortsortering, eller en borträkning. En informant berättade att hon inte var med på gymnastiken i skolan på grund av sitt funktionshinder. Det var dock aldrig någon som frågade henne utan hon blev helt enkelt borträknad, det var ingen som tänkte på att hon kanske kunde vara med. Hon berättar även andra exempel som då klassen skulle gå på bio, men biosalongen låg en trappa upp utan hiss, återigen var det ingen som tänkte på henne. Informanten berättar dock att hon inte upplevde detta som orättvist då utan att det mer i efterhand slagit henne hur fel det var.

En annan informant berättar istället hur hon varje dag tänker på detta. Hon säger att hon dagligen får veta att det inte är mycket som hon klarar av och att felet sitter i henne. Hon berättar också att det ständigt tas beslut över hennes huvud om vad hon klarar av och inte. Hon har många exempel på detta; bland annat då hon på universitetet sökte en utbytesplats. Hon fick inte platsen – trots bäst meriter – med motiveringen att det var mycket trappor på det universitetet. Informanten i fråga är blind, men har inga problem med att gå i trappor.

En annan informant tar dock även upp bra exempel på när folk verkligen tänkt till för att alla ska kunna vara med. Hon tar som exempel då hennes skola hyrde en specialbuss så att alla, även hon med sin Permobil, kunde åka tillsammans till den aktivitet de skulle till. Hon beskriver det som att det betydde mycket att inte bli särbehandlad, speciellt då detta gick lätt att undvika.

Något annat som informanterna nämner är bortsorteringen på arbetsmarknaden. De beskriver en arbetsmarknad där de oftast inte ges en chans utan sorteras bort i första led. Bortsorteringen kan till exempel visa sig genom att den sökande inte får några svar alls på sin arbetsansökan, trots att alla meriter för att få tjänsten var uppfyllda. Informanterna tolkar det som att arbetsgivarna väljer bort dem som de ser som "osäkra kort". På grund av detta ges många funktionshindrade inte en chans:

- Kan man bara bryta igenom den första vällen så är det en klar fördel, men man får ingen chans.

Några informanter beskriver dock även positiva saker med att ses som annorlunda, de menar att de får längre tid på sig att göra ett första intryck och att de oftare blir ihågkomna.

7.2 Funktionshinder som en merit

Enligt informanterna finns det således en stor okunskap på arbetsmarknaden om funktionshindrades faktiska förmåga. Informanterna framhåller att det visserligen finns saker som de kanske inte kan utföra, eller i alla fall inte utföra på samma sätt som en person utan ett funktionshinder, men inte sällan handlar detta om småsaker som kan lösas. Informanterna påpekar även att det finns uppgifter som de kanske är bättre lämpade för än andra personer. De menar således att det hos funktionshindrade finns en outnyttjad kompetens som många branscher skulle ha nytta av.

- Då man har kunskapen, teorin och rätt erfarenheter – blir man ett dynamitpaket!

Informanterna menar att de kan bidra med ett nytt perspektiv, samtidigt som de ofta har en annan erfarenhet i olika frågor. En av informanterna framhäver att hennes funktionshinder ofta är till en fördel i hennes yrkesutövning och att det av dem som hon är i kontakt med

endast upplevs som positivt. Även informanternas chefer, som nu har erfarenhet av funktionshinder, uttrycker sig positivt. En arbetsgivare sa så här enligt en informant:

- Jag vet att du inte vill att jag tar upp detta, men har man kommit så långt som du har och har ditt funktionshinder så är man någon alldeles speciell.

En annan arbetsgivare fick frågan om det var ett problem i yrkesutövningen att informanten var rullstolsburen. Arbetsgivaren svarade:

- Jaså sitter xxxxx i rullstol?! Det har jag aldrig märkt!

Samtliga av informanterna anger att de har ett funktionshinder då de söker arbete. Det finns givetvis flera anledningar till detta, det kan ju till exempel vara svårt att beskriva sig själv som person utan att ange detta. Men informanterna anger även andra skäl, så här sa en utav dem:

- Ja, det gör jag. Alltid. Det är en merit, alla har bara inte insett det ännu.

En annan informant tar upp att hon fått ett arbete just på grund av sitt funktionshinder och flera informanter påpekar det ofta handlar om att hitta ett eget arbete, en nisch på arbetsmarknaden där "...deras speciella och unika perspektiv och erfarenheter behövs." Samtidigt så tar de upp risken med att bara se särlösningar; att funktionshindrade bara kan arbeta på Samhall eller på organisationer för funktionshindrade. Detta tycks alltså vara tudelat – informanterna menar att det dels finns många branscher och företag som skulle ha nytta av funktionshindrades perspektiv och erfarenheter samtidigt som det ofta inte finns några hinder för funktionshindrade att även ta "vanliga" tjänster. De hinder som finns bottnar ofta i det som tas upp i kapitel 7.1; okunskap och rädsla vilket gör att arbetsgivaren har svårt att se till personens faktiska kompetens istället för dess funktionshinder.

7.3 Att nöja sig med de jobb man faktiskt får

En av informanterna blev under sin gymnasietid erbjuden en tjänst som växeltелефonist. På grund av hennes grava synskada tyckte arbetsförmedlingen att detta var ett mycket passande arbete för henne. Informanten uttryckte det så att "hon borde ta jobbet och vara tacksam att hon fick något arbete alls." Även andra informanter uttrycker detta och speciellt hos arbetsförmedlingen tycks det ligga ett problem.

- De [AF] har ett idéfattigt tänkande, dålig kunskap och svårigheter med att förstå handikappet. De ser begränsade möjligheter till ett riktigt jobb endast samhall och dylikt ser de som möjliga arbetsplatser.

En informant anger Arbetsförmedlingen som det främsta hindret för henne på arbetsmarknaden. På grund av sitt funktionshinder är hon beroende av de hjälpmedel som kan erbjudas genom arbetsförmedlingen. När hon en gång blivit erbjuden ett arbete på en stadsförvaltning och kontaktade arbetsförmedlingen angående hjälpmedel fick hon svaret:

- Vad får dig att tro att de skulle vilja anställa dig?

Även andra praktiska saker har krånglat på arbetsförmedlingen. När hon började söka arbete fanns inte tjänsterna utlagda på nätet utan endast i utskrivnen form. På grund av hennes synskada var dessa således omöjliga för henne att läsa. Då hon bad Arbetsförmedlingen om hjälp blev hon uppmanad att ta hjälp av någon vän. De som är speciellt anställda för att assistera funktionshindrade att söka arbete ville alltså att hon skulle söka den hjälpen privat.

Ett annat problem som tas upp av flera informanter är problem med att få ut hjälpmedel. Problemen ligger ofta i att de arbeten som erbjuds är kortare projekt- eller visstidsanställningar, det vill säga vanliga anställningsformer idag. I september 2006 var 16,5 procent av anställningarna i Sverige tillfälliga anställningar, år 1990 var samma siffra endast 10 procent. Det har alltså skett en markant ökning.⁶⁰ På grund av att informanterna inte blir erbjudna en tillsvidare tjänst blir det dock problem med att få ut hjälpmedel. En informant har upprepade gånger blivit nekad hjälpmedel på grund av detta, trots att hon är beroende av dessa för att arbeta. Vid en praktikanställning, det vill säga en möjlighet för informanten att visa sin kompetens, hade hon efter halva praktiktiden fortfarande inte fått några hjälpmedel.

7.3.1 ”Det finns säkert något annat skoj du kan göra”

Det tycks således finnas en bild över vilka arbeten som en person med ett funktionshinder kan ha, eller klarar av och denna tycks vara svår att bryta. En informant mötte denna bild tidigt i livet då hon sökte in på läkarlinjen på ett framstående lärosäte i Sverige. Hon sökte in både på betyg och på ”Lämplighet” vilket innebar ett krav på ett visst antal poäng på högskoleprovet,

⁶⁰ SOFI – Institutet för social forskning samt SCB. (Taget från tidningen *Studentliv* 5/2006)

att skriva en uppsats och intervjuer. Intervjun genomfördes av en psykolog och en läkare, fast enligt informanten var det mer fråga om ett samtal som gick ut på att övertyga henne om att inte bli läkare än en intervju för att utreda hennes lämplighet. De som intervjuade henne menade att hon givetvis inte kunde bli läkare eftersom hon inte kan gå. De berättade för henne att hon omöjligt skulle kunna lyfta patienter – något som inte läkare gör – de sa även att det skulle bli trångt i undersökningsrummen och liknande väldigt banala ursäkter. Det tyckte även att hon resonerade väldigt omoget och att hon inte insåg sina egna begränsningar. De kunde inte se henne som en lämplig kandidat till läkarlinjen och rekommenderade inte henne till en plats. De tackade henne för intervjun med orden:

- Det finns säkert något annat skoj du kan göra.

Informanten som blev utsatt för detta kom dock in på läkarlinjen på sina betyg. Under sin tid som student stötte hon inte på några problem och inte heller då hon sökte sin AT-tjänst eller under denna. Idag är hon färdigutbildad och arbetar som läkare.

7.4 För låga krav

Arbetsmarknaden kan tyckas tuff för funktionshindrade, men samtidigt tar informanterna upp att det ställs för låga krav på funktionshindrade och att det ibland är för lätt att få sjukersättning. Enligt en informant ses inte Arbetsförmedlingen som en naturlig inkörspport för ungdomar med funktionshinder utan de går direkt till Försäkringskassan. Givetvis kan detta inte generaliseras till att gälla alla men det ger ändå ett perspektiv för hur det ser ut för funktionshindrade idag.

- Det är extremt kravlöst att vara funktionshindrad. Om ingen ställer krav på mig, varför ska jag då ställa krav på att jag vill ha något mer?

Detta är ett mycket tydligt tema i intervjuerna nästan samtliga informanter tar upp att det ställs för få krav på dem. En informant säger att "...funktionshindrade ska ha samma rättigheter som andra, men även samma skyldigheter". Informanterna menar att detta måste bli tydligare, så att funktionshindrade ställs på samma nivå. Detta ses även som en bidragande orsak till att så få funktionshindrade faktiskt arbetar, för att de inte upplever det som ett krav. "Ribban sätts

lågt från början; i skolan och av SYO-konsulenter och så vidare” uttrycker sig en informant. En annan informant som arbetar som läkare säger:

- Hade jag lyssnat på alla goda råd jag fått genom åren så hade jag haft en halvtidstjänst på Samhall idag.

7.5 Trygghet som handikapp

Låga krav hänger enligt informanterna samman med det trygghetssystem som finns i Sverige. En informant uttrycker det som att funktionshindrade människor inte anses behöva arbeta, de får ju bidrag och blir omhändertagna. Det finns enligt flera informanter en slags beskyddarattityd i Sverige där funktionshindrade blir omhändertagna och beskyddade från ”verkligheten”.

En informant uttrycker det så att: ”det är systemet som handikappar oss funktionshindrade.” Hon menar att systemen motarbetar varandra – ofta får funktionshindrade, som i hennes fall, lägre lön än ersättningen från försäkringskassan – ”det blir ständiga moment 22”. En annan informant beskriver ytterligare ett moment 22 liknande scenario:

- På grund av sjukbidraget vågar funktionshindrade inte söka jobb. De är rädda för att visa sin förmåga. För att få sjukbidrag måste man nämligen bevisa sin *oförmåga* och visar de sin förmåga kan de mista sin ekonomiska trygghet.

En informant är inne på samma spår och menar att funktionshindrade ”bäddas in” i en trygghet som är svår att ta sig ur. Hon beskriver det som att hon vet att hon har sin ersättning – en trygg inkomst – samtidigt som hon möts av attityden att: ”du behöver inte arbeta” och enligt informanten är det då väldigt lätt att fastna i ”trygghetsfällan.”

- Det blir som en tyst eller dold diskriminering. ”Du behöver inte arbeta, du har ju bidrag” när sanningen är att det ju faktiskt inte finns jobb att få.

Flera informanter beskriver vidare att det finns en rädsla för att söka arbete som bidrar till ”trygghetsfällan.” De menar att även om funktionshindrade vet att det förekommer diskriminering av funktionshindrade på arbetsmarknaden så finns det en rädsla för att *faktiskt*

möta denna. Att släppa sin trygga position och söka arbete för att sedan ”bli ratad” och få uppleva denna diskriminering direkt gör att de inte våga försöka.

Flera av informanterna menar dock samtidigt att ett arbete betyder så mycket mer än bara lön. Det betyder att delta i samhället på ett helt annat sätt, ökat självförtroende fler vänner och så vidare. Och är det inte så att frågan: ”Vad arbetar du med?” är bland den första som ställs till en ny bekantskap?

7.5.1 Låg utbildningsnivå

Ett annat problem bland funktionshindrade på arbetsmarknaden, som även tas upp av ett antal informanter, är att funktionshindrade generellt har en låg utbildningsnivå. Detta är något som givetvis påverkar funktionshindrades situation. Enligt informanternas erfarenhet är dock inte en utbildning någon garant för arbete.

När det gäller utbildning tycks trygghetsaspekten även ha ett ekonomiskt perspektiv. Att som funktionshindrad börja studera kan ur en ekonomisk synvinkel tyckas helt omöjligt. Att med hjälp av CSN betala för en specialanpassad lägenhet kan ibland vara helt omöjligt. Samtidigt så påpekar Sara Gernandt på Arbetsförmedlingen i Norrköping att det kan vara tufft för många personer, med eller utan funktionshinder att gå över till att leva på CSN.⁶¹ Så även om detta inte är ett specifikt problem för funktionshindrade så har de begränsade möjligheter till speciellösningar så som att bo ihop med kompisar under studietiden eller liknande.

7.5.2 Trygghetens motsatts

Motsatsen till denna trygghet beskrivs av en informant som har pendlat mellan praktik, projekt och visstidsanställningar under hela sitt yrkesverksamma liv – trots flera universitetsexamina. Hon beskriver att hon känner sig ”otillvaratagen” men främst att hennes vardag är osäker och otrygg. Hon har aldrig haft semester och kan inte planera för framtiden. Detta är ju inte heller problem som är specifika för funktionshindrade utan gäller alla med osäkra anställningsformer. Informanten känner dock att så mycket som hon får kämpa för varje litet steg framåt ytterst bottnar i hennes funktionshinder. Hon kände sig aldrig

⁶¹ Intervju med Sara Gernandt (ungdomsfrågor) och Aziza Habul (Integrationsfrågo) på Arbetsförmedlingen i Norrköping 16/11-06

diskriminerad på universitetet, men har nu sett hur alla hennes vänner från den tiden har gått om henne. Informanten säger att hon alltid sett det som självklart att arbeta och att hon aldrig tidigare tänkt acceptera att bli sjukpensionär. Nu har hon dock börjat se de som är sjukpensionärer som ”rebeller”:

– De vägrar vara med i denna cirkus av bidrag, hjälpmedel som aldrig går att få och konstiga regler som handikappar en. De ställer sig utanför systemet. Jag har börjat se det som att de inte alls gett upp – de har ju vunnit på det enda sätt som tycks möjligt.

7.6 Om att synas i samhället

Informanterna pratar även om vikten av att normalisera funktionshinder. Personer med funktionshinder måste synas mer i samhället överallt och inte bara i direkt samband med sitt funktionshinder. En informant säger:

- När personer med funktionshinder är på TV handlar det antingen om någon utan ben som bestigit Mount Everest eller om någon som det är jättesynd om.

En annan informant tar upp samma sak och menar att fokus alltid blir på funktionshindret i sig och inte personen och framförallt inte på programmet.

- Funktionshindrade måste synas mer, i alla sammanhang. De måste göra saker som personer utan funktionshinder gör, ta bort fokus från funktionshindret. Varför ser man aldrig en nyhetsuppläsare i rullstol, eller en blind som håller en talkshow?

Informanten kommer sedan in på hur det är i andra länder och berättar att BBC har satt som policy att ha ett visst antal funktionshindrade i sina program. Denna andel är högre än andelen funktionshindrade i befolkningen just för att skynda på normaliseringsprocessen. Hon berättar även om andra erfarenheter från andra länder och menar att de kommit mycket längre gällande tillgänglighetsfrågor.

Andra länder tas även upp av en annan informant som menar att den rädsla och utanförskap han möter varit större i andra länder. En annan informant motsäger dock detta och menar att

Sverige gärna gömmer undan funktionshindrade. Hon berättar om en gång då hon bad om hjälp att hitta till ett ställe:

- Då fick jag svaret: ”Finns det inga som kan hjälpa såna som du?” Sånt möts man av ibland.

Även andra informanter tar upp att de ibland antingen möts av medlidande eller en förmyndarattityd där människor de möter talar över deras huvuden eller hjälper till med saker som de inte behöver hjälp med. Detta hänger antagligen samman med den tidigare diskuterade ”omhändertagande attityden” och den trygghet som funktionshindrade blir inbäddade i.

7.6.1 Förebilder

Samtliga informanter berättar om vikten av att ha förebilder och goda exempel; någon som visar vilka möjligheter som finns. En informant understryker vikten av att redan tidigt i livet ha förebilder och att detta även är viktigt för föräldrar till funktionshindrade barn. Så som tidigare diskuterats tycks det existera en bild av vad funktionshindrade klarar av och denna sätter mycket snäva ramar för funktionshindrade att rör sig inom. Denna bild kan skapa hinder, dels genom att arbetsgivaren upplever funktionshindrade som hindrade i sin yrkesutövning eller till och med inte anställningsbara, dels genom att funktionshindrade själva inte vågar tro på sin egen kompetens och potential. Flera informanter tar även upp faran i att generalisera funktionshinder vilket gör att fokus hamnar just på funktionshindret och inte på individen.

Informanterna pratar om att funktionshindrade måste finnas i alla sammanhang, i media, i olika yrkesroller i skolan och så vidare. Det är viktigt att ”påvisa vilka möjligheter som faktiskt finns” menar en informant. Informanterna tar även upp vikten av ”att få in en fot” att man får en chans första gången – eller att ”bryta vällen” som en informant uttryckte det.

- Ju fler [funktionshindrade] som kommer ut i arbetslivet desto lättare kommer det att bli!

För flera av informanterna, så som även nästa del av denna rapport kommer att ta upp, är det svårt att bli erbjuden den där första chansen att få komma ut i arbetslivet. Även om detta inte gäller alla informanterna så vittnar flera av dem om svårigheten att få komma på en intervju trots meriter.

8. Resultat från *situation testing*

Enligt lag får inte ett anställningsbeslut baseras på om den arbetssökande har ett funktionshinder, så länge denne kan utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. Enligt SCB uppger dock fem procent av de funktionshindrade på arbetsmarknaden att de någon gång under de senaste fem åren *inte* blivit erbjuden en tjänst som de sökt på grund av sitt funktionshinder trots tillräckliga meriter (1999-2004). Bland de med *nedsatt arbetsförmåga* är siffran åtta procent. Vidare uppger 21 procent av de med nedsatt arbetsförmåga att de har utsatts för någon annan form av diskriminering i arbetslivet under den senaste femårsperioden.⁶² Under 2005 mottog HO 1711 anmälningar om brott mot diskrimineringslagstiftningen, varav 79 av dessa specifikt rörde arbetslivet.⁶³ Utöver detta bedömer Frank Bovenkerk att diskrimineringen på arbetsmarknaden ofta *underskattas* de som utsätts för den, vilket kan innebära att det även finns ett stort mörkertal.⁶⁴

Huruvida det förekommer diskriminering av funktionshindrade på arbetsmarknaden tycks således tämligen klart. Att ytterligare belägga detta genom en situation testing undersökning har dock ändå en viktig poäng. Statistik som visar diskriminering är baserad på självupplevd diskriminering. Som tidigare påpekats kan självupplevd diskriminering lätt både över- och underskattas. Diskriminering förnekas även i samhällsdebatten som möjlig att bero på andra orsaker, kanske just på grund av att den baseras på självupplevd diskriminering. Den statliga utredningen om strukturell diskriminering bekräftar att det finns ett allmänt förnekande av förekomsten av diskriminering samt att diskrimineringen ofta anses vara ”misstag” eller ”undantag” från den normala processen. Syftet med en situation testing undersökning är således styrka att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden genom att ta fram mätbara bevis.

Mellan den 13 oktober till den 23 november utfördes till denna rapport en situation testing undersökning i Östergötland. Femtio tjänster söktes via två ansökningshandlingar. En av ansökningarna från en testperson som har ett funktionshinder och en från en referensperson utan funktionshinder.

⁶² Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 2004 SCB s. 56

⁶³ HO: http://www.ho.se/Tpl/NormalPage_603.aspx hämtat 4/12-06

⁶⁴ Bovenkerk (1992) s. 7

I matrisen nedan följer resultatet från testet:

Resultat <i>Situation testing</i>		
	Antal sökta tjänster	Kallad till intervju
Testperson	50	3
Referensperson	50	14

Som framgår av matrisen blev alltså testpersonen kallad på tre intervjuer medan referenspersonen blev kallad på fjorton stycken. Räknat i andelar så blev testpersonen erbjuden att komma till intervju i 6 procent av fallen medan referenspersonen blev bjuden på intervju till 28 procent av de sökta tjänsterna. Här finns alltså en signifikant skillnad.

8.1 Motiveringar till diskrimineringen

Vissa av företagen tillfrågades efter testet om anledningen eller motiveringen till deras val. Ett företag skickade e-post till testpersonen den 17/10 och meddelade att tjänsten var tillsatt. Den 19/10 ringer de sedan upp referenspersonen och erbjuder honom en intervju. Vid förfrågan om hur företaget går tillväga när de får in ansökningar från personer med funktionshinder uppger personalansvarig på företaget att det med en synskadad i princip skulle var omöjligt att utföra tjänsten. Detta utan att synskador specifik nämnts. Detta bekräftar även det som informanterna tidigare tagit upp, nämligen att det finns en stor okunskap bland arbetsgivare, både angående funktionshinder i stort, vilka hjälpmedel som finns och vilka lagar som reglerar arbetsmarknaden. På frågan om varför de uppgett att tjänsten var tillsatt den 17/10 för att sedan erbjuder den till en annan person den 19/10 ges inget svar utan istället ifrågasätts syftet med utfrågningen. Personen hänvisar sedan vidare till en kollega som är ytterst ansvarig för rekryteringen. Han säger sig inte kunna minnas ansökningarna. Han frågar vilket funktionshinder det handlade om och menar även han att eftersom datorm är deras enda arbetsredskap så var tjänsten omöjlig att utföras av en person med en grav synskada. Han avslöjar sedan att han heller inte var medveten om att det finns hjälpmedel att tillgå för detta. När han fick den uppgiften var han heller inte medveten om att dessa hjälpmedel inte belastar arbetsgivaren ekonomiskt. Efter att återigen fått se båda ansökningarna avslutar han med att påstå att ingen av de båda sökande borde ha blivit kallad på en intervju och om en utav dem blivit det så har det skett ett misstag. Faktum är, säger han, att de inte ens behövde personal vid det tillfället – trots utsatt annons. Han nekar till möjligheten att han begått en diskriminerande handling.

Ett annat företag hävdar även de att det måste ha blivit ett misstag, att de slarvat bort den andra ansökningen vilket gjort att de bara ringt till referenspersonen, men de påpekar samtidigt i början av samtalet att de fått in förvånansvärt få svar på annonsen. Att de fått in få svar torde logiskt sett göra dem mer måna om de svar de faktiskt fått in, men de vittnar alltså om att så inte är fallet.

Ett tredje företag, ett bemanningsföretag, inleder med att påpekar att just denna typ av tjänst passar för personer med funktionshinder. De säger sig sedan inte veta varför testpersonen blev bortplockad. Rekryteringsansvarig för tjänsten ber att få återkomma med mer information. Vid vår nästa kontakt säger de att anledningen till att de valde bort testpersonen var att han saknade motivering till varför han ville arbeta med de aktuella arbetsuppgifterna. De påpekade även att det var svårt att utläsa tidigare erfarenheter ur hans brev, att han inte verkar ha tidigare erfarenhet av arbetsuppgifterna samt att hans ansökan saknar ett CV. Detta är givetvis relevanta och helt sanningsenliga påpekanden som bemanningsföretaget gör. Problemet med deras resonemang är att situationen ser likadan ut för referenspersonen som blev erbjuden en intervju till tjänsten! Vad det beror på har bemanningsföretaget inget svar på.

Även ett utav de tre företag som erbjöd testpersonen en intervju utfrågas. Företaget, som arbetar med opinionsundersökningar, berättar att de har ett projekt tillsammans med Arbetsförmedlingen. Projektet initierades då företaget kontaktade Arbetsförmedlingen för att de var intresserade av nya vägar till att hitta personal. De insåg då att deras arbetsplats inte bara var anpassad för funktionshindrade utan att även arbetsuppgifterna, stilla sittande datorarbete, inte innebär något hinder för personer med de flesta funktionshinder. I samarbete med Arbetsförmedlingen startade de då projektet som innebär att personer med funktionshinder får göra praktik hos dem för senare anställning. I dagsläget anställer de ca: 70 procent av alla som haft praktik. De har idag flera funktionshindrade som anställda och säger sig inte se några som helst hinder med detta.⁶⁵ Detta företag vittnar således om att de, tack vare att de fått kunskap om vad funktionshinder innebär och om de hjälpmedel som finns, nu ser en möjlighet att få ett försprång på arbetsmarknaden genom en större personalpool med tillgång till stor kompetens.

⁶⁵ Intervju med Lisa Frank på Hermelin Research 4/12-06

Denna undersökning är unik då det veterligen är den enda situation testing undersökning som gjorts med funktionshinder som diskrimineringsgrund. Den måste dock ses som ett inledande test då antalet ansökningar inte uppnår de 350 som det enligt ILO-modellen behövs för att statistiskt säkerställa resultaten.⁶⁶ Att det inte blev mer än 50 tjänster sökta beror på att det under den aktuella perioden inte utannonserades fler jobb som passade testpersonens profil. Under perioden söktes alla tjänster som passade profilen, för att göra en mer omfattande undersökning krävs således en längre testperiod.

Resultaten i sig är dock ändå talande dels, på grund av den stora diskrepansen mellan svaren till testpersonen och referenspersonen men även på grund av de bristfälliga svaren från företagen.

⁶⁶ Bovenkerk (1992) s. 23

9. Slutdiskussion

Diskriminering har oftast sin grund i fördomar och stereotyper. Medan fördomar ses som attityder och stereotyper som förenklade föreställningar av omvärlden och självbilden, utgör diskriminering *en handling*.⁶⁷

Fördomar och stereotyper är ett sätt att hantera och sortera upp världen, alla har vi fördomar – positivt eller negativt laddade – och det är heller inget brott att ha fördomar. Diskriminering är däremot en *handling* som kränker och särbehandlar en individ. Att strukturera upp världen utefter fördomar är inget fel så länge man inte väljer att agera utefter dessa och begå diskriminerande handlingar.

2007 är utnämnt till *European Year of Equal opportunities for all* i syfte att öka kunskapen om diskrimineringen inom EU. Denna rapport kan ses som ett bidrag till detta. Syfte med den här rapporten har varit att mäta och beskriva den diskriminering som personer med funktionshinder utsätts för på den svenska arbetsmarknaden samt att öka kunskapen om diskrimineringen, dess praktiker och om hur den ser ut. Jag har genomfört syftet genom att beskriva hur arbetsmarknaden ser ut för personer med funktionshinder; detta främst via djupintervjuer men även med hjälp av statistik. Jag har likaså genomfört ett ”naturligt experiment” med syfte att testa – eller bevisa – diskriminering genom metoden *situation testing*.

Situation testing undersökningen påvisade att en person utan ett funktionshinder oftare blir kallad på intervju än en person med ett funktionshinder. Detta trots att meriter, kvalifikationer och arbetsansökningarna i övrigt var i princip identiska. Således utesluts andra orsaker till diskrimineringen. I de enskilda fallen har de östgötska företagen förklaringar till vad diskrimineringen anses ha berott på. Det uppges till exempel vara ett stort antal sökanden, slarv eller dylikt. Dessa till trots så utsätts testpersonen för en *direkt* diskriminering när han upprepade gånger blir bortsorterad till förmån för en person utan funktionshinder. Även om de olika fallen ursäktas eller förklaras bero på andra orsaker så blir det sammanlagda resultatet ett bevis även på en *strukturell* diskriminering som drabbar den enskilde individen med funktionshinder.

⁶⁷ Sverige mot rasism: http://www.sverigemotrasism.nu/templates/svNormal_2564.asp hämtat 8/12-06

Det är alltså tydligt att det sker en bortsortering av ansökningar från personer med funktionshinder. Detta ser jag som exempel på ett **glastak** på arbetsmarknaden som effektivt hindrar personer med funktionshinder att uppnå samma positioner i samhället som andra; i detta fall att komma ur arbetslöshet och in på arbetsmarknaden.

Informanternas berättelser påvisar vidare att de ofta i sin vardag träffar på så kallade **portväktare** vars agerande innebär en uteslutning eller en särbehandling, vilken kan få allvarliga konsekvenser på individnivå, särskilt då detta implementeras av personer i maktposition samt då dessa upplevelser upprepas.

Informanten som sökte till läkare ger exempel på portväktare; de två personer – en psykolog och en läkare – som intervjuade henne då hon som nittonåring sökte till läkare. Här ser vi även en tydlig maktdiskrepans, hon är ung och söker hos dem att få bli betraktad som lämplig som läkare. Bägge avrådde de dock henne från att söka tjänsten. Informanten tydliggör detta än mer då hon illustrerar att det inte var den första gången hon mött på portväktare:

- Hade jag lyssnat på alla goda råd jag fått genom åren hade jag haft en halvtidstjänst på Samhall idag.

Här beskriver hon även, med en enda mening vilket slöseri med resurser och kompetens diskriminering innebär.

Glastak och portväktare framgår tydligt även i andra personers berättelser, till exempel det bemötande en informant får från arbetsmedlingen då hon blivit erbjuden en tjänst från ett företag och då Arbetsförmedlingen ifrågasätter hur hon kan tro att någon skulle vilja anställa henne. Detta beteende visar även tydligt att Arbetsförmedlingen här lägger en värdering på informanten som person och tydligt nedvärderar hennes förmåga.

Även informanten som vittnar om ett ”idéfattigt tänkande” hos arbetsförmedlingen och att de enligt informanten endast tycks se arbetsplatser som Samhall och handikapporganisationer som möjliga arbetsgivare påvisar följaktligen portväktare.

Portväktare och glastak har enligt mig tre olika dimensioner; de hindrar personen i fråga att uppnå en viss position – en anställning, befordran och så vidare – men de verkar även genom att de målar upp ett ramverk för personen att hålla sig inom. Att gång på gång få berättat vad man inte klarar av, eller att man inte passar in blir till sist som en självuppfyllande profetia. Ett annat tydligt tema i intervjuerna är att det ställs för få krav på funktionshindrade. Detta anser jag har sin grund i portväktarna och den ram de målat upp för funktionshindrade att röra sig inom. Denna ram fungerar således även utåt och sätter gränser för vad *andra* tror att personer med funktionshinder klarar av; eller vilka krav som kan ställas på dem.

Det finns dock, i informanternas berättelser, exempel på personer som jag skulle vilja referera till som *portöppnare*. De som ser till individen och dess förmåga och *inte* till funktionshindret i sig. Exempel på detta är den arbetsgivare som i samtal med en annan person säger sig inte ha märkt att informanten sitter i rullstol. Detta visar att personen i fråga istället ser till individen och till faktiska förmågor. Även ett av de företag som erbjöd testpersonen att komma på intervju visar på praktiker som fungerar som portöppnare. De har insett att de annars går miste om en stor personalpool och kompetens. De visar även på kunskap om vad funktionshinder innebär och verkar se lösningar istället för hinder. Informanterna nämner även andra praktiker som skulle kunna fungera som portöppnare, till exempel att göra funktionshinder mer synligt i samhället utan specifika samband med just funktionshindret. Informanterna tog bland annat upp media och TV-värdar som exempel.

För att förändra situationen och skapa ett öppnare samhälle där alla individer – i enlighet med den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter – anses var lika mycket värda krävs således fler portöppnare, eller vad informanterna refererar till som förebilder. Ofta hamnar dock funktionshindrade personer i lite av ett ”Moment 22” där de har låg utbildning – ett resultat av en diskriminerande arbetsmarknad, de anser det inte värt att studera – och då får de även på grund av låg utbildning ytterligare svårigheter att ta sig i på arbetsmarknaden. Diskrimineringen ligger även djupare av så, funktionshindrade diskrimineras även på andra samhällsinstitutioner än arbetsmarknaden. Det måste således ifrågasättas *varje gång* en diskriminerande praktik eller förhållningssätt tas som ”naturlig” bara för att den är vanlig.

Informanterna vittnar även om att det inte heller finns ett krav på funktionshindrade att arbeta. De menar tvärtom att det finns en attityd som menar att de inte *bör* eller *behöver* arbeta. Detta bidrar till att *rätten* till arbeta kommer i skymundan och glöms bort. Jag menar dock att det är

här som fokus bör ligga, något som även informanterna tycks mena då de hänvisar till ”omhändertagande attityden” som en ”dold” diskriminering. En informant påpekar till exempel att det verkliga problemet är att det inte finns arbeten att få och att rätten till ett arbete således inte kan uppfyllas.

En människorättsbaserad politik skulle kunna hjälpa till att förändra problematiken med diskriminering av funktionshindrade. Med ett människorättsbaserat perspektiv så skulle den i empirin redovisade ”omhändertagande attityden” försvinna och ersättas av ett rättighetstänk. Det skulle inte längre vara frågan om att ge extra resurser till funktionshindrade på arbetsmarknaden på grund av deras ”särskilda behov” utan på grund av att de har *rätt att till arbete*. Det handlar således inte om att hjälpa eller bistå utsatta grupper utan att skapa strukturer och praktiker som säkerställer likabehandling med grund i att det är allas *rättighet*.

Genom att angripa frågan om diskriminering av funktionshindrade på arbetsmarknaden med en människorättsbaserad politik så är det möjligt att förutom genom nationella lagar även använda de internationella konventioner och överenskommelser som finns på området för att utkräva ansvar och *rättigheter* till skillnad från hjälp och stöd. Genom detta perspektiv blir heller ingen ”minoritetsfråga” för liten eller för betydelslös att lägga energi och resurser på då det i grunden handlar om universella, odelbara och icke förhandlingsbara *mänskliga rättigheter*.

Att verka utifrån mänskliga rättigheter är heller inget nytt eller revolutionerande, utan något som Sverige redan skrivit under på. Ett människorättsbaserat perspektiv kräver dock ett annat angreppssätt där just rättigheterna är i fokus. Jag menar även att så länge vi alla inte kan avkräva våra *rättigheter* blir vi i praktiken inte heller *lika i värde*. Att säga att vi alla är lika i värde är gratis, att garantera allas lika rättigheter kräver ansvar och ett stort arbete. Således garanteras alltså allas lika värde genom allas lika rättigheter. Att låta mänskliga rättigheter genomsyra alla politiska beslut, den politiska diskursen samt policydokument tar oss ett stort steg framåt genom att tillerkänna att det i grund och botten handlar om universella, odelbara och icke förhandlingsbara mänskliga rättigheter. Det ger även mer dignitet, en *reell* innebörd och en praktisk betydelse av frasen:

Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter.

Referenslista

Tryckta källor

AMS Faktablad 2006 *Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen*

Bovenkerk Frank *Testing Discrimination in Natural Experiments – A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of “race” and ethnic origin* ILO, Genève 1992

Dahmström, Karin *Från datainsamling till rapport - att göra en statistisk undersökning* Studentlitteratur, Lund 2000

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 1948

Gunner Göran & Mellbourn Anders *Mänskliga rättigheter och samhällets skyldigheter: en antologi från MR-dagarna 2004* Ordfront, Stockholm 2005

Handikappombudsmannen *Förbud mot diskriminering i arbetslivet – På grund av funktionshinder* (Informationsskrift)

Kvale Steinar *Den kvalitativa forskningsintervjun* Studentlitteratur, Lund 1997

Kylén Jan-Axel *Fråga rätt: vid enkäter, intervjuer, observationer, läsning* Balder, Bromma 1994

Lag 1999:132 om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Lag 2003:307 om förbud mot diskriminering

Marsh David & Stoker Gerry *Theory and Methods in Political Science* Palgrave Macmillian New York, 2002

Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende Integrationsverket Regeringsbeslut 49

SCB Arbetskraftsundersökning (AKU) 2004 *Funktionshinder och Sysselsättning – statistik och fakta*

SCB *Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden 2004*

Studentliv 5/2006 utgiven av TCO

SoU 2005:56 – *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*

Tillämpningen av Situation Testing – metodologi i analysen av arbetsmarknadsdiskriminering Rapport från Integrationsverket, 2004

UN Development Group 2003: A Common Understanding of a Human Rights Based Approach to Programming Dokument antaget av som ett resultat av en workshop Stamford USA

Otryckta källor

Byrån mot diskriminering i Norrköping: www.diskriminering.se

HandikappOmbudsmannen: www.ho.se

United Nation Enable: www.un.org/esa/socdev/enable/index.html

Statistiska centralbyrån: www.scb.se

Stiftarna av Independent Living i Sverige: www.stil.se

Sverige mot Rasism: www.sverigemotrasism.nu

Synskadades Riksförbund: www.srfriks.org/synskadetips.htm

Handikappförbundens samarbetsorgan: www.hso.se

Intervjuer, konferenser och möten

Seminarium om **Arbetslivet och funktionshinder** med Norrköpings kommun, Norrköping 4/9-06

Möte/Intervju på SRF i Norrköping 5/9-06

Möte med Agneta Lindqvist, ordförande HSO Östergötland och Mats Linder projektledare på HSO, Norrköping 11/9-06

Konferens om **Diskriminering och hälsa**, Stockholm 25/9-06 med HO, FHI, HomO och DO

Konferens med Integrationsverket om **Arbetsmarknadens glastak och trösklar**, Stockholm 9/11-06

Intervju med Sara Gernandt och Aziza Habul på Arbetsförmedlingen i Norrköping 16/11-06

Konferens med Integrationsverket om **Mänskliga rättigheter och antidiskrimineringsarbete** Stockholm 1/12-06

Intervju med Lisa Frank, rekryteringsansvarig på **Hermelin Research** via telefon 4/12-06

Informantintervjuer:

Intervju 1, 29/9-2006

Intervju 2, 6/10-2006

Intervju 3, 11/10-2006

Intervju 4, 16/11-2006

Intervju 5, 30/11-2006

Inspiration, inblick samt viss information i ämnet har även hämtats från referensgruppssamtal, telefonsamtal och informella möten med DHR – riks samt lokal – HO, LiU för lika villkor, Antidiskrimineringsbyråer med flera.

Bilaga 1

Ambitiös och positiv kille söker tjänsten som kommunikatör

Hej,

Mitt namn är Xxxxxx och jag är 27år. Jag har genom AMS platsbank sett att ni söker efter en kommunikatör. Jag tror att jag är rätt person för er! Min utbildning och tidigare arbetserfarenhet ger mig den kompetens jag tror ni söker! Jag har stor datorvana; jag har bland annat ett ECDL-certifikat som jag tog då jag läste i Berlin. Jag pratar flera språk både svenska, engelska och tyska, jag har även gymnasiekompetens från ekonomiskspråklig linje.

Tidigare har jag även genomfört olika projekt för t.ex. SRF vilket bland annat inneburit erfarenhet i att arbeta självständigt och ta stort ansvar. Detta har även gett mig servicekänsla och en lyhördhet inför olika behov.

På grund av att jag är gravt synskadad så kommer jag att behöva ett förstoringsprogram på datorn. Det är även viktigt för mig att ha mycket god arbetsbelysning. Jag hoppas att ni inte ser detta som ett hinder.

Mina referenser, betyg och intyg får ni gärna i samband med en intervju. Har ni några frågor är ni välkomna att höra av er på telefonnummer [REDACTED] eller xxxxx@hotmail.com.

Jag ser fram emot att träffa er!

Med vänliga hälsningar

Xxxxx Svensson

██████████
██████████
██████████

Angående tjänsten som kommunikatör

Hej!

Mitt namn är Xxxxxx och jag är 25år. Jag har genom platsbanken sett att ni ska tillsätta en tjänst som kommunikatör. Jag tyckte att det låter jätteintressant och jag tror att jag skulle passa bra för jobbet! Jag är van att arbeta med datorer, jag har bland annat tagit det Europeiska datakörkortet. På gymnasiet läste jag ekonomisk linje med bra resultat, 16,7 i medel. Jag anser mig även vara flytande i både svenska och engelska i tal och skrift.

På min fritid tycker jag om att vara aktiv och jag leder bland annat ett fotbollslag för barn. Detta innebär mycket arbete med organisering av resor och matcher och så vidare. Detta har gett mig erfarenhet att arbeta självständigt och ta ansvar. Jag känner mig nu redo att ta ännu mer ansvar och möta nya utmaningar!

Tidigare har jag även arbetat med servering. Alla mina referenser, betyg och intyg får ni gärna i samband med en intervju. Har ni några frågor är ni välkomna att höra av er på telefonnummer ██████████ eller via e-post: xxxxx_xx@hotmail.com

Det ska bli trevligt att träffa er!

Med vänliga hälsningar,

Xxxxxx Gren