

Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion

Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan
utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion
Rapport 2024:7
ISBN 978-91-89747-70-8
Publicerad år 2024

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026 14 84 00, Epost: info@mynak.se
www.mynak.se

Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion

Förord

Arbetsmiljön har stor betydelse för människors levnadsvillkor och en god arbetsmiljö främjar i utvecklingen av såväl verksamheter som individer. En god arbetsmiljö kännetecknas bland annat av samma rättigheter och möjligheter för alla medarbetare, oavsett härkomst, kön, trosuppfattning, ålder, fysiska egenskaper med mera. FN:s delmål för hållbar utveckling handlar om att skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare. Som ett led i regeringens arbete med den nationella planen mot rasism och för att nå målet om ett samhälle fritt från diskriminering finns ett behov av ökad kunskap och kännedom om sambandet mellan utsatthet kopplad till etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och arbetsrelaterad ohälsa.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har regeringens uppdrag (Regeringsbeslut A2022/00992, Regleringsbrev A2023/01759), att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress. I den här rapporten, som utgör ett delresultat av regeringsuppdraget, har myndigheten undersökt vilken roll etnisk bakgrund, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning har för utsattheten i arbetslivet och då särskilt på utsattheten för arbetsrelaterad stress och vilka hälsoeffekter det kan ge upphov till. I rapporten finns också rekommendationer baserat på den sammanställda kunskapen. De rekommendationer som lyfts fram kommer att tillsammans med den sammanställda kunskapen att ligga till grund för myndighetens fortsatta arbete inom regeringsuppdraget. Det fortsatta arbetet, som ska redovisas den 28 februari 2025, handlar om att skapa förutsättningar för att denna kunskap kommer till användning i praktiken och i det systematiska arbetsmiljöarbetet i form av stöd till arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda.

Rapporten är författad av forskare vid Lunds universitet: docent Martin Wolgast och filosofie doktor Sima Wolgast. Forskarna har, i dialog med myndigheten, valt sina metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för de resultat och slutsatser som presenteras i denna rapport. Docent Moa Bursell, Stockholms universitet, samt docent Sharareh Akhavan, Socialstyrelsen, har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat rapporten.

Processledande analytiker Liv Nilsson, filosofiedoktor Marta Sousa-Ribeiro Larsson och filosofiedoktor Sanny Shamoun samt kommunikatör Camilla Wengelin har ingått i myndighetens processledning för genomförandet av denna del av regeringsuppdraget.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl våra externa experter och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla rapport.

Gävle, juni 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Författare

Martin Wolgast, Docent, Institutionen för psykologi,
Lunds universitet

Sima Nurali Wolgast, Fil Dr, Institutionen för psykologi,
Lunds universitet

Sammanfattning

Rapportens syfte och frågeställningar

Den här rapporten utgör en del av arbetet med ett pågående regeringsuppdrag där Myndigheten för arbetsmiljökunskap sammanställer kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress (ref. dnr A2022/00992). Uppdraget fokuserar på kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa.

I arbetet med att genomföra regeringsuppdraget har myndigheten formulerat fem övergripande frågeställningar:

1. Vad säger relevant litteratur i Sverige och internationellt om utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur ser sambandet mellan denna utsatthet och arbetsrelaterad stress ut?
2. Vilka förebyggande insatser för att minska sådan särskild utsatthet i arbetslivet är kända och beprövade?
3. Vilka kunskaper och erfarenheter finns hos relevanta myndigheter, arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer om utsatthet och arbetsrelaterad stress?
4. Vilka kunskapsluckor finns inom området?
5. Hur kan det systematiska arbetsmiljöarbetet inkludera och uppmärksamma risken för utsatthet och arbetsrelaterad stress till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur kan arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser arbeta med förebyggande åtgärder för att minimera sådana risker?

En rapport i fyra delar

Rapporten består fyra delar, där varje del bidrar med underlag som är relevant för rapportens övergripande syfte och frågeställningar.

- **Del 1** består av en litteraturöversikt över svensk och internationell forskning, samt rapporter och underlag från andra myndigheter. Syftet med litteraturöversikten är att sammanfatta det aktuella kunskapsläget.
- **Del 2** presenterar resultaten från en enkätundersökning som genomförts för att tillföra ny kunskap samt för att komplettera och utvidga det som framkommit i litteraturöversikten (redovisat i del 1).
- **Del 3** redovisar resultaten från genomförda intervjuer i syfte att inhämta kunskap och erfarenheter från civilsamhällesorganisationer, arbetsmarknadens parter samt representanter för organisationer och företag som arbetar konsultativt med diskriminering och likabehandling.

- **Del 4** är en övergripande diskussion om resultaten från de olika delarna i relation till frågeställningarna. Diskussionen och resultaten bidrar med underlag till att formulera rekommendationer med huvudsakligt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Del 1. Litteraturöversikt

Majoriteten av den litteratur som inkluderas i litteraturöversikten handlar om utsatthet i relation till etnisk tillhörighet, men det finns även flera studier som berör utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning. Utsattheten bör förstås som den sammanlagda effekten av flera komplext påverkande faktorer. Resultaten från litteraturöversikten sammanfattas och redovisas i följande teman:

- **Särskild utsatthet på grund av strukturella omständigheter.** Litteraturen visar att vissa grupper, baserat på etnisk tillhörighet, är överrepresenterade inom arbetsmarknadssektorer och i anställningsformer som medför ökad risk för stress och ohälsa.
- **Särskild utsatthet på grund av fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden.** Litteraturen visar att vissa grupper, utifrån etnisk tillhörighet och religion, är särskilt utsatta för diskriminering, negativ särbehandling, arbetsplatsmobbing och trakasserier samt ett antal andra psykosociala och fysiska arbetsmiljörisker.
- **Sämre tillgång till stöd och skyddsfaktorer.** Litteraturen visar att utsatta grupper tenderar att ha sämre tillgång till stöd från ledning, arbetskamrater och fackliga ombud, vilket ytterligare ökar risken för stress och ohälsa.
- **Specifika former av stress som orsakas av diskriminering och rasism.** Litteraturen lyfter fram en rad specifika former av stress som särskild utsatthet i arbetslivet, baserat på etnisk tillhörighet och religion, riskerar att medföra. De specifika former av stress som tas upp är minoritetsstress, assimileringstress och internaliserad eller approprierad rasism.
- **Omständigheter, strategier och åtgärder för att minska särskild utsatthet.** Resultaten från litteraturöversikten beskriver vikten av att bedriva ett systematiskt arbete som inkluderar kartläggande och kunskapshöjande insatser och att ledningen aktivt engagerar sig i detta arbete. Vidare påvisar resultaten betydelsen av en aktiv arbetsmarknadspolitik generella insatser för ett tryggare och mer jämlikt arbetsliv.

Del 2. Särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa i det svenska arbetslivet – en enkätstudie

Forskning om utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa, särskilt inom det svenska arbetslivet, är begränsad och enkätundersökningen kompletterar med kunskap i en svensk kontext. Studien bidrar speciellt med kunskap om särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa utifrån de två centrala kategorierna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet

Resultaten från enkätstudien pekar på att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern är särskilt utsatta för arbetsrelaterad stress och ohälsa. Personer med denna bakgrund upplever i högre grad mobbing och negativ särbehandling på arbetsplatsen samt har även en upplevelse av högre krav i arbetet. Gruppen upplever även lägre nivåer av stöd, både från ledning, arbetskamrater och fackföreningar.

Personer i grupper som upplever högre utsatthet rapporterar också ökade nivåer av stress, ångest, nedstämdhet, trötthet och ett ökat behov av återhämtning efter arbetsdagens slut.

Enkätundersökningen visar även att personer som upplever sig utsatta för negativ särbehandling på sina arbetsplatser ofta avstår från att agera när de blir utsatta eftersom de är rädda för negativa återverkningar, eller för att de inte vill vara till besvär eller orsaka obehag för andra. I många fall väljer de som upplever sig utsatta att avstå från att agera eftersom de inte tror att det leder till någon förändring.

Resultaten visar att det är avgörande att förstå frågor om etnisk tillhörighet i relation till hur de samverkar med andra maktrelationer, till exempel kön och socioekonomisk status. Exempelvis upplever personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning extra stor utsatthet för arbetsplatsmobbing, medan kvinnor med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar högst upplevelse av arbetsrelaterade krav och lägst nivåer av stöd från ledning och arbetskamrater.

Särskild utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning

Resultaten visar att det finns en särskild utsatthet i arbetslivet baserat på religion eller annan trosuppfattning för personer med annan religiös tillhörighet än kristendom. Enkätundersökningen visar till exempel att dessa personer rapporterar mer utsatthet för mobbing och negativ särbehandling samt mer utsatthet för religiös diskriminering på sina arbetsplatser, jämfört med personer som identifierar sig som kristna. Samma personer rapporterar också en lägre grad av kontroll i sitt arbete och över sin arbetssituation och har en mer negativ uppfattning av sina fackföreningars arbete mot diskriminering. I relation till stress och ohälsa pekar resultaten på att denna upplevelse av utsatthet samvarierar med mer minoritetsstress och ökad förekomst av symptom relaterade till ångest, nedstämdhet och oro.

Del 3. Kunskap och erfarenheter av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress – en intervjustudie

Resultaten från den kvalitativa intervjustudien förstärker bilden från övriga delstudier (litteraturöversikten, del 1 och enkätundersökningen, del 2) att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa hos personer med viss etnisk tillhörighet och religion. I intervjustudien medverkar representanter från civilsamhällesorganisationer, fackligt aktiva och ombud från olika fackförbund och sektorer, arbetsgivarrepresentanter samt personer som arbetar med att genomföra interventioner och insatser för att motverka arbetsrelaterad stress.

Upplevelser kopplade till denna utsatthet inkluderar överdrivna prestationskrav, känslan av att ständigt behöva bevisa sin kompetens och svårigheter att bli lyssnad på. Utsattheten visar sig också i interaktionsmönster på arbetsplatser och i organisationer, där vissa individer inte får samma respekt som andra, och där de kan utsättas för kränkande särbehandling och arbetsplatsmobbing.

Intervjustudien beskriver även medverkande organisationers erfarenheter av åtgärder för att minska eller förebygga särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa. Resultaten lyfter bland annat vikten av mångfaldsinitiativ, utbildning om rasism samt etablerade rutiner för att hantera diskriminering på arbetsplatsen. Även samhällsklimat, företagskultur och struktur påverkar hur dessa problem hanteras på arbetsplatser.

Sammanfattningsvis efterfrågar de medverkande i studien aktiva mångfaldsstrategier och bättre stöd från organisationen, särskilt med engagemang från ledningen, för att minska den specifika utsattheten för arbetsrelaterad stress på grund av etnicitet, hudfärg och religion. Detta kan ske genom en kombination av utbildning, genomförande av policyer, stöd från fackförbund och HR-avdelningar, samt en förändring av arbetskultur och attityder på arbetsplatser. För att göra skillnad behöver strategier vara långsiktiga och att arbetet bedrivs systematiskt och kontinuerligt för att främja en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö för alla.

Del 4. Slutsatser och rekommendationer

Den sammanvägda bild som framträder av resultaten från litteraturöversikten, enkätundersökningen och intervjustudien är att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk tillhörighet och religion i det svenska arbetslivet och att denna utsatthet också är kopplad till ökade risker för arbetsrelaterad ohälsa.

Den avslutande delen (del 4) sammanfattar de huvudsakliga slutsatserna från rapportens samtliga delar. En av slutsatserna är att det behövs systematiska insatser och åtgärder på en rad olika områden och nivåer för att etablera mer jämlika arbetsmiljöer. Utifrån resultaten beskrivs även rekommendationer för

att förebygga arbetsrelaterad stress och ohälsa kopplade till etnisk tillhörighet, hudfärg och religion.

Rekommendationerna inkluderar förslag på insatser för att:

- arbeta aktivt med att skapa ett inkluderande arbetsplatsklimat med jämlika villkor för alla
- etablera ett tydligt och aktivt ledarskap kring arbete för inkludering och jämlikhet
- genomföra systematiska utbildningsinsatser
- tillhandahålla mentorsstöd, handledning och liknande stödjande åtgärder
- genomföra regelbundna mätningar, utvärderingar och enkäter kring de aktuella frågorna.

I den avslutande delen diskuteras även behovet av åtgärder på samhällsnivå för att öka effekterna av insatser på organisationsnivå och minska strukturella ojämlikheter för att uppnå rättvisa och jämlikhet.

Kunskapsluckor

Det finns ett stort behov av forskning och ökad kunskap om särskild utsatthet i arbetslivet och dess samband med stress och ohälsa. Den avslutande delen ger en översikt av identifierade forskningsbehov och kunskapsluckor som kan guida framtida forskning och policyutveckling. Litteraturöversikten visar att behovet av forskning om interventioner och förebyggande åtgärder i en svensk kontext är betydande, samt att det finns ett tydligt behov av studier som undersöker särskild utsatthet i arbetslivet och dess relationer till stress och ohälsa över tid.

English Summary

Purpose of the Report and research questions

This report is part of an ongoing government assignment in which the Swedish Agency for Work Environment Expertise has been tasked with gathering and compiling knowledge about the relationship between certain groups' vulnerability and work-related stress (ref. dnr A2022/00992). The assignment focuses on understanding the work environment and the implications that vulnerability due to ethnic background, skin color, and religion or other beliefs may have on an individual's health.

The agency has formulated five overarching questions to address the government assignment:

1. What does relevant literature in Sweden and internationally say about vulnerability due to ethnic background, skin color, and religion or other beliefs, and what is the relationship between this vulnerability and work-related stress?
2. What preventive measures to reduce such particular vulnerability in working life are known and proven?
3. What knowledge and experiences do relevant authorities, labor market parties, and civil society organizations have about vulnerability and work-related stress?
4. What knowledge gaps exist in the area?
5. How can systematic work environment management include and highlight the risk of vulnerability and work-related stress due to ethnic background, skin color, and religion or other beliefs? Additionally, how can employers, safety representatives, and other elected representatives at workplaces work with preventive measures to minimize such risks?

A report in four parts

The report consists of four parts, each contributing relevant material to the overall purpose and questions of the report.

- **Part 1** comprises a literature review of Swedish and international research, as well as reports and materials from other authorities. The purpose of the literature review is to summarize the current state of knowledge.
- **Part 2** presents the results from a survey conducted by to provide new knowledge and to complement and expand on the findings of the literature review (reported in Part 1).

- **Part 3** reports the results from interviews aimed at gathering knowledge and experiences from civil society organizations, labor market parties, and representatives of organizations and companies that work consultatively with discrimination and equal treatment.
- **Part 4** is an overall discussion of the results from the report's different parts in relation to the research questions. This discussion and the results provide a basis for formulating recommendations, with a primary focus on systematic work environment management.

Part 1: Literature review

Most of the literature reviewed deals with vulnerability in relation to ethnic background, but several studies also address vulnerability based on religion or other beliefs. Vulnerability should be understood as the cumulative effect of several complex influencing factors. The results from the literature review are summarized and presented in the following themes:

- **Specific vulnerability due to structural circumstances:** The literature shows that certain groups, based on ethnic background, are overrepresented in labor market sectors and employment forms that entail increased risk of stress and ill health.
- **Specific vulnerability due to physical and psychosocial work environment conditions:** The literature indicates that certain groups, based on ethnic background and religion, are particularly exposed to discrimination, negative differential treatment, workplace bullying and harassment, as well as various other psychosocial and physical work environment risks.
- **Limited access to support and protective factors:** The literature reveals that vulnerable groups tend to have poorer access to support from management, colleagues, and union representatives, which further increases the risk of stress and ill health.
- **Specific forms of stress caused by discrimination and racism:** The literature highlights several specific forms of stress that vulnerability in working life, based on ethnic background and religion, risks causing. The specific forms of stress discussed include minority stress, assimilation stress, and internalized or appropriated racism.
- **Circumstances, strategies, and measures to reduce specific vulnerability:** The results from the literature review describe the importance of systematic work, including mapping and knowledge enhancement, along with active engagement from management in these activities. Furthermore, the results emphasize the significance of an active labor market policy and general measures for a safer and more equal working life.

Part 2: Specific vulnerability to work-related stress and ill health in Swedish working life – A survey study

Research on vulnerability to work-related stress and ill health, particularly within Swedish working life, is limited. This survey provides additional knowledge in a Swedish context. The study specifically contributes to understanding specific vulnerability to work-related stress and ill health based on the two central categories of ethnic background and religion or other beliefs.

Specific vulnerability based on ethnic background

The survey results indicate that individuals with backgrounds in Africa and the Middle East are particularly vulnerable to work-related stress and ill health. These individuals experience higher levels of bullying and negative treatment in the workplace, as well as higher job demands. This group also reports lower levels of support from management, colleagues, and trade unions.

Individuals in groups experiencing higher vulnerability also report increased levels of stress, anxiety, depression, fatigue, and a greater need for recovery after the workday ends.

The survey also reveals that individuals who feel subjected to negative differential treatment at their workplaces often refrain from acting when they are targeted because they fear negative repercussions, or do not want to be a burden or cause discomfort for others. In many cases, those who feel targeted choose not to act because they do not believe it will lead to any change.

The results show that it is crucial to understand how ethnic background interact with other power relations, such as gender and socioeconomic status, in aggravating certain vulnerabilities. For example, individuals with backgrounds in Africa and the Middle East without higher education experience particularly high vulnerability to workplace bullying, while women with backgrounds in Africa and the Middle East report the highest perceptions of work-related demands and the lowest levels of support from management and colleagues.

Specific vulnerability based on religion or other beliefs

The results indicate a particular vulnerability in working life based on religion or other beliefs for individuals with a religious affiliation other than Christianity. The survey shows, for example, that these individuals report more exposure to bullying and negative differential treatment, as well as more exposure to religious discrimination in their workplaces compared to those who identify as Christian. These individuals also report a lower degree of control in their work and over their work situation, and they have a more negative perception of their unions' efforts against discrimination. Regarding stress and ill health, the results indicate that this experience of vulnerability correlates with higher minority stress and an increased prevalence of symptoms related to anxiety, depression, and worry.

Part 3. Knowledge and experiences of specific vulnerability to work-related stress

– An interview study

The results from the qualitative interview study reinforce the picture from the other substudies (the literature review, Part 1 and the survey, Part 2), highlighting a particular vulnerability to work-related stress and ill health among individuals from certain ethnic backgrounds and religions. The interview study includes representatives from civil society organizations, union activists and representatives from various unions and sectors, employer representatives, and individuals working to implement interventions and measures to combat work-related stress.

Experiences related to this vulnerability include excessive performance demands, the feeling of constantly needing to prove one's competence, and difficulties in being heard. The vulnerability also manifests in interaction patterns in workplaces and organizations, where some individuals do not receive the same respect as others and may be subjected to victimization and workplace bullying.

The interview study also describes the participating organizations' experiences with measures to reduce or prevent specific vulnerabilities to work-related stress and ill health. The results highlight the importance of diversity initiatives, education about racism, and established routines for handling discrimination in the workplace. Societal climate, corporate culture, and structure also affect how these issues are managed in workplaces.

In summary, the participants in the study call for active diversity strategies and better support from organizations, especially with engagement from management, to reduce specific vulnerabilities to work-related stress due to ethnic background, skin color, and religion. This can be achieved through a combination of education, implementation of policies, support from unions and HR departments, and a change in workplace culture and attitudes. To make a difference, strategies need to be long-term, and the work must be conducted systematically and continuously to promote an inclusive and healthy work environment for everyone.

Part 4: Conclusions and recommendations

The combined picture that emerges from the results of the literature review, survey, and interview study is that there is a specific vulnerability to work-related stress due to ethnic background and religion in the Swedish working life. This vulnerability is also linked to increased risks of work-related ill health.

The concluding section (part 4) summarizes the main conclusions from all parts of the report. One of the conclusions is that systematic efforts and measures are needed in various areas and at different levels to establish more equitable working environments. Based on the results, recommendations are also provided

to prevent work-related stress and ill health related to ethnic background, skin color, and religion. The recommendations include suggestions for measures to:

- actively work to create an inclusive workplace climate with equal conditions for everyone
- establish clear and active leadership around inclusion and equality efforts
- implement systematic educational initiatives
- provide mentorship, guidance, and similar supportive measures
- conduct regular measurements, evaluations, and surveys on the relevant issues.

The concluding section also discusses the need for measures at the societal level to enhance the effects of organizational-level interventions and reduce structural inequalities to achieve justice and equality.

Knowledge gaps

There is a significant need for research and increased knowledge about specific vulnerabilities in working life and their connection to stress and ill health. The concluding section provides an overview of identified research needs and knowledge gaps that can guide future research and policy development. The literature review shows a substantial need for research on interventions and preventive measures in a Swedish context. It also underscores the need for studies investigating specific vulnerabilities in working life and their relationships to stress and ill health over time.

Innehåll

Sammanfattning.....	6
English Summary.....	11
Inledning.....	18
Rapportens delar	18
Arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress och ohälsa.....	19
Etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning.....	21
Del 1. Litteraturoversikt.....	24
Syfte.....	24
Metod och tillvägagångssätt	24
Resultat	26
Diskussion.....	48
Del 2. Särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa i det svenska arbetslivet – en enkätstudie	51
Syfte.....	51
Metod	52
Resultat	56
Diskussion.....	76
Del 3. Kunskap och erfarenheter av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress – en intervjustudie	79
Syfte och metod.....	79
Resultat	81
Diskussion.....	88
Del 4. Slutsatser och rekommendationer	90
Rekommendationer	91
Kunskapsluckor	96
Referenser	97

Bilagor

Bilaga 1. Metodbilaga litteraturoversikt

Bilaga 2. Enkätfrågor

Bilaga 3. Tabeller

Rapportens bilagor presenteras i separata bilagerapporter.

Inledning

Denna rapport är framtagen inom ramen för ett regeringsuppdrag som Myndigheten för Arbetsmiljökunskap tilldelats rörande att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress (ref. dnr A2022/00992). Uppdraget fokuserar på kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa. I arbetet med att genomföra uppdraget har fem övergripande frågeställningar formulerats:

1. Vad säger relevant litteratur i Sverige och internationellt om utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur ser sambandet ut med arbetsrelaterad stress?
2. Vilka förebyggande insatser för att minska sådan särskild utsatthet i arbetslivet är kända och beprövade?
3. Vilka kunskaper och erfarenheter finns hos relevanta myndigheter, arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer om utsatthet och arbetsrelaterad stress?
4. Vilka kunskapsluckor finns inom området?
5. Hur kan det systematiska arbetsmiljöarbetet inkludera och uppmärksamma risk för utsatthet och arbetsrelaterad stress till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur kan arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser arbeta med förebyggande åtgärder för att minimera sådana risker?

Syftet med denna rapport är att utgöra underlag i relation till – och i möjligaste mån besvara – de första fyra frågeställningarna. Den femte frågeställningen berörs på ett övergripande sätt i rapporten, men kommer att hanteras mer utförligt inom ramen för ett annat delprojekt i regeringsuppdraget, som tar sin utgångspunkt i den lägesbild som framkommer i denna rapport.

Rapportens delar

För att besvara ovanstående frågeställningar är rapporten indelad i fyra delar:

- **Del 1** utgörs av en litteraturöversikt över svensk och internationell forskning, samt rapporter och underlag från andra myndigheter.
- **Del 2** är en redogörelse för resultaten från en enkätundersökning som genomfördes inom ramen för regeringsuppdraget. Undersökningen genomfördes mot bakgrund av att det för många av de arbetsmiljörelaterade fenomen och processer som identifierades i litteraturöversikten saknades data kopplat till det svenska arbetslivet. Syftet med enkätundersökningen är att med utgångspunkt från regeringsuppdragets formulering om att inhämta kunskap kring särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och

ohälsa utifrån etnisk tillhörighet och religion ge en bild av dessa områden utifrån svenska förhållanden.

- **Del 3** redovisar resultaten från intervjuer som genomfördes i syfte att inhämta kunskap och erfarenheter från civilsamhällesorganisationer, arbetsmarknadens parter samt representanter för organisationer och företag som arbetar konsultativt med insatser och interventioner för att förebygga diskriminering eller minska utsatthet och stress på grund av etnisk tillhörighet och/eller religion. Det övergripande syftet med denna del är att svara upp mot den del av regeringsuppdraget som handlar om att inhämta kunskaper och erfarenheter från arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer om utsatthet och arbetsrelaterad stress.
- **Del 4** utgörs av en övergripande diskussion om resultaten från de olika delarna i relation till de aktuella frågeställningarna och utifrån dessa formuleras rekommendationer med huvudsakligt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med frågeställning 5 ovan.

För förståelsen av de olika delarna i rapporten är det viktigt att förstå hur de begrepp som är centrala i regeringsuppdraget tolkats och hanterats i rapporten. Nedan följer därför en översiktlig redogörelse för dessa nyckelbegrepp.

Arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress och ohälsa

Den första gruppen av begrepp av central betydelse för denna rapport handlar om arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress. De flesta vuxna personer tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetet och en stor del av sitt liv i arbetslivet. Detta gör att de förhållanden och villkor som präglar arbetslivet och de arbetsplatser där vi är verksamma är av avgörande betydelse för centrala aspekter av våra livsomständigheter och vår sammanvägda livskvalitet. Frågor som har med arbetsmiljö att göra är därför centrala för att förstå viktiga riskfaktorer för ohälsa, och skillnader i arbetsmiljö och arbetsvillkor mellan olika grupper i samhället är viktiga att klargöra för att förstå skillnader i hälsoutfall. Insatser och åtgärder för förbättrade arbetsvillkor och arbetsmiljö är därmed betydelsefulla för att skapa bättre förutsättningar för livskvalitet, hälsa och välbefinnande – och för att utjämna skillnader i dessa viktiga faktorer mellan olika grupper i samhället.

Mot denna bakgrund försöker vi i denna rapport belysa och beskriva viktiga arbetsmiljöaspekter och om dessa skiljer sig mellan grupper baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning. Rapporten fokuserar på sådana arbetsmiljöomständigheter som har en direkt relation till arbetsrelaterad stress och ohälsa. För att underlätta förståelsen av rapportens olika delar förklaras i de följande styckena viktiga begrepp och samband när det kommer till relationen mellan arbetsmiljö, stress och hälsa. Samtidigt är det viktigt att framhålla att litteraturen på detta område är mycket omfattande och att en fullständig redogörelse för denna sträcker sig bortom syftet med denna rapport. I de kommande styckena redovisas därför endast övergripande definitioner och beskrivningar medan fördjupningen av de delar som knyter an till rapportens syfte återkommer i den litteraturöversikt som utgör rapportens första del.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljö förstås i denna rapport som de organisatoriska, psykosociala och fysiska omständigheter och förhållanden på arbetsplatser som kan ha effekter på hälsa och välbefinnande hos de anställda (1). Till fysiska arbetsmiljöaspekter som kan medföra hälsorisker räknas omständigheter som exempelvis huruvida arbetet är fysiskt ansträngande, om man utsätts för monoton belastning, buller, giftiga ämnen eller liknande förhållanden på arbetet (1). Exempel på faktorer som kan knytas till den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön är sådant som arbetsbelastning, arbetstakt, tillgång till psykosocialt stöd och vilka möjligheter vi har till inflytande och kontroll över vår arbetssituation (1, 2).

Arbetsrelaterad stress

Med arbetsrelaterad stress i generell bemärkelse avses vanligtvis den reaktion som uppkommer när de krav eller utmaningar vi möter i arbetet överstiger våra förutsättningar och förmågor att hantera dessa krav (3). Ur detta perspektiv förstås alltså graden av stress som en effekt både av hur omfattande krav eller utmaningar vi möter i arbetet och vilka möjligheter vi har att hantera dessa krav (4). Våra möjligheter att hantera krav och belastning bestäms i sin tur av faktorer som exempelvis i vilken grad vi har inflytande och kontroll över vår arbetssituation och våra arbetsuppgifter, om vi uppfattar att vi har den kompetens som krävs för att utföra arbetsuppgifterna och om vi upplever att vi har tillgång till olika former av stöd inom ramen för vårt arbete (2).

Samband mellan arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress och ohälsa

Det finns en stor mängd studier som visar på samband mellan arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress och ohälsa. I många länder bedöms i dag stress som en av de främsta orsakerna till långvarig sjukdom (5) och i Sverige visar data från Arbetsmiljöverket att för hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade hälsobesvär (6). Samband mellan arbetsrelaterad stress och ohälsa har i dag bekräftats för en rad tillstånd, allt ifrån psykisk ohälsa och utmattning till somatiska sjukdomar som diabetes och hjärtkärlsjukdomar (7).

Mot bakgrund av den omfattande litteraturen på detta område finns det således all anledning att förutsätta att grupper som är särskilt utsatta för omständigheter och förhållanden i sin arbetsmiljö som kan knytas till ökad risk för arbetsrelaterad stress, också kommer att vara utsatta för ökade risker för en rad ohälsotillstånd. Denna rapport syftar till att sammanställa, belysa och utöka kunskapsläget kring hur dessa förhållanden ser ut i det svenska arbetslivet med avseende på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning.

Etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning

Den andra gruppen av begrepp av central betydelse för denna rapport utgörs av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning, och även dessa begrepp behöver förstås och problematiseras.

Vilka begrepp vi använder för att avgränsa och beteckna olika grupper i samhället är långt ifrån okomplicerat och problemfritt. Utmaningen ligger här i att, samtidigt som vi behöver ord och begrepp för att beskriva och föra resonemang kring viktiga sociala förhållanden och relationer, så riskerar de begrepp vi använder bidra till att vi befäster och återskapar fenomen, ojämlikheter och maktrelationer som vi i själva verket vill förändra eller motverka. Denna motsättning gäller inte minst i relation till de begrepp som har en central roll i denna rapport där beteckningar som "etnisk tillhörighet", "hudfärg", "ras", "invandrare", "svensk", "minoritet", "kristen", "muslim" etcetera alla kan problematiseras och diskuteras. Även om det går bortom syftet med denna rapport att på ett mer utförligt sätt resonera kring dessa begrepp och hur de använts i såväl historiska som samtida sammanhang, kommer vi i nedanstående stycken att redogöra dels för hur de begrepp som är centrala för rapporten definieras i svensk lagstiftning, dels i korthet diskutera hur dessa begrepp kan problematiseras ur ett bredare samhällsvetenskapligt perspektiv.

Juridiska definitioner av begreppen "etnisk tillhörighet", "religion eller annan trosuppfattning" och "nationella minoriteter"

I den svenska diskrimineringslagen (2008:567) specificeras sju olika så kallade diskrimineringsgrunder. Två av dessa är "etnisk tillhörighet" och "religion eller annan trosuppfattning", som utgör de centrala begreppen i sammanhanget för denna rapport.

Med "etnisk tillhörighet" avses i diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt och etniskt ursprung syftar i detta sammanhang på det land en person kommer ifrån, tros komma ifrån eller det etniska ursprung en person har. "Religion eller annan trosuppfattning", å andra sidan är en diskrimineringsgrund som inte närmare definieras i lagstiftningen, men av förarbetena framkommer att "annan trosuppfattning" ska tolkas som något som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Vidare anges att grunden inte får tolkas alltför vidsträckt, samt att politiska, etiska och filosofiska åskådningar faller utanför denna diskrimineringsgrund.

Ytterligare lagstiftning som aktualiseras av temat för denna rapport är lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724). I denna lag fastslås att Sverige har fem nationella minoriteter: judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar. Lagstiftningen specificerar emellertid inte vad som krävs för att tillhöra någon av dessa minoriteter, utan i Sverige tillämpas principen om självidentifikation för att avgöra vilka som ingår i en nationell minoritet (8).

Problematisering av de juridiska definitionerna och redogörelse för alternativa begrepp

Eftersom de begrepp som presenterats ovan är de som förekommer i svensk lagstiftning, och också explicit nämns i det aktuella regeringsuppdraget, är det också de vi huvudsakligen använder oss av i denna rapport. För en bredare förståelse av detta område är det emellertid samtidigt viktigt att problematisera dessa begrepp och framhålla en del risker eller konceptuella problem med dem.

Ett första problem är att samtliga begrepp som används för att kategorisera människor i grupper riskerar att förstärka en förståelse av dessa grupper som inbördes homogena och att det finns betydelsefulla skillnader mellan grupperna. Begrepp som "invandrare", "svensk", "utländsk", men också "etnisk tillhörighet", "minoritetsgrupp", "muslim" eller "kristen", är tydliga exempel på begrepp som riskerar att få oss att underskatta den stora variation som finns inom de grupper som åsyftas och överskatta eventuella skillnader mellan grupperna. Sådana begrepp fungerar därmed också särskiljande, det vill säga de kan användas för att skapa en åtskillnad mellan "oss" och "dem" som riskerar att bidra till att gruppbaseade hierarkier etableras och vidmakthålls (9).

På liknande sätt som många av de begrepp som används för att benämna olika grupper riskerar att bidra till särskiljande, fungerar de ofta essentialistiskt. Med detta menas att de får oss att tänka på gruppidentiteterna som något som återspeglar stabila och fixerade egenskaper som är inneboende i respektive grupp (10). Begrepp som "etnisk tillhörighet", bidrar exempelvis till en förståelse av "den andre" som någon som kulturellt skiljer sig från "oss" och där denna etnicitet är något man "tillhör", det vill säga något stabilt och fixerat. Som en följd av att gruppens inneboende egenskaper (till exempel "etnicitet") framhålls som avgörande för gruppidentiteten osynliggör också essentialismen de dynamiska och föränderliga sociala processer som formar våra uppfattningar av och om grupper, och tillskriver individer specifika egenskaper beroende på vilken gruppstillhörighet vi tillskriver dem.

Ett annat, och relaterat, problem med begreppen är att de är neutrala eller riskerar att fungera osynliggörande i relation till ojämlikhet och maktrelationer. Detta gäller exempelvis begrepp som "etnisk tillhörighet" som används i gällande lagstiftning, eller beteckningar som "inrikes född" och "utrikes född" som används i merparten av den offentliga statistiken. Problemet är här att denna begreppsanvändning riskerar att osynliggöra viktiga sociala förhållanden och relationer mellan grupper, som exempelvis att det inte är alla former av "etniska tillhörigheter" eller alla som är födda utanför Sverige som tenderar att utsättas för negativ särbehandling och diskriminering. På liknande sätt ger begrepp som "minoritetsgrupper" lätt intrycket att det avgörande för om en grupp är utsatt eller inte är dess relativa storlek i samhället eller på en arbetsplats. Detta är uppenbarligen inte fallet eftersom det finns såväl historiska som samtida exempel på numerära minoriteter som tvärtom åtnjuter privilegierade positioner och förutsättningar i samhället och arbetslivet. Riskerna med dessa begrepp blir därmed att de gör det möjligt att kategorisera människor samtidigt som mönster av över- och underordning, exploatering och exkludering kan osynliggöras.

Mot bakgrund av bland annat de problem som diskuterats ovan används ibland andra begrepp i litteraturen på detta område. Ett begrepp som används allt oftare är begreppet "rasifiering". Med rasifiering avses den sociala process som leder fram till att föreställningar om "ras" skapas, det vill säga där specifika yttre kännetecken (till exempel hudfärg, hårfärg, etcetera) ges betydelse och används för att dela in människor i distinkta grupper (11). En fördel med rasifiering som begrepp är att det synliggör att det rör sig om en pågående social process där de specifika kännetecken som används för att rasifiera grupper och hur olika grupper rasifieras är kontextberoende och kan skifta över tid. Eftersom begreppet tydligt placerar in skapandet av dessa gruppstillhörigheter i pågående sociala processer, synliggör det också att de är knutna till hur exempelvis resurser, inflytande och makt fördelas i samhället.

Andra begrepp som används i litteraturen är "normativ svenskhet" och personer eller grupper som inkluderas respektive exkluderas från normativ svenskhet (12). Med detta begrepp vill man synliggöra att även föreställningar om "svenskhet" är föränderliga och placerade i ett socialt sammanhang. Mattsson (12) beskriver att föreställningar om normativ svenskhet tenderar att knytas till fem olika dimensioner: födelseland, härkomst, medborgarskap, språk eller kultur och utseende. Utifrån dessa dimensioner kan personer och grupper antingen inkluderas eller exkluderas från "svenskhet", där "svenskhet" har medfört en maktposition och knutits till vissa privilegier och rättigheter, medan en exkludering från "svenskheten" även har inneburit en exkludering från dessa privilegier och rättigheter (12).

Som beskrivits ovan används i denna rapport huvudsakligen de begrepp som förekommer i lagstiftningen och i det aktuella regeringsuppdraget. Vid sammanfattning av resultat från forskningsstudier eller myndighetsrapporter (del 1) används företrädesvis de begrepp som används i den studie eller rapport som diskuteras. I enkätstudien (del 2) används beteckningar som bygger på de faktiska frågor deltagarna har fått svara på för att ge en så god bild som möjligt av de undersökta fenomenen. I relation till "etnisk tillhörighet" rör det sig här om "bakgrund" (var deltagaren själv samt dennes biologiska föräldrar är födda) samt om deltagaren tillhör någon av de nationella minoriteterna. I relation till "religion" är analyserna genomförda både baserat på om deltagaren identifierar sig som religiös eller inte, samt – om deltagaren uppger sig vara religiös – vilken religion eller vilket trossamfund deltagaren anser sig tillhöra. Oavsett vilka begrepp som används poängteras att den konceptuella utgångspunkten är att kategoriseringen av människor i flera av de grupper som diskuteras i rapporten sker i ett socialt sammanhang där maktojämlikheter och samtida och historiska sociala relationer är avgörande för hur grupperna definieras och vilka egenskaper de tillskrivs.

Det är också viktigt att beakta att sociala relationer och förhållanden relaterade till etnicitet eller hudfärg och religion självfallet inte kan förstås som fristående från andra samhälleliga maktrelationer, som exempelvis kön och klass. I flera delar av rapporten lyfter vi därför fram hur en förståelse av etnicitet, hudfärg och religion interagerar även med dessa strukturer och relationer. Samtidigt är det, givet rapportens syfte och fokus, etnicitet, hudfärg och religion som står i förgrunden för analys och diskussion.

Del 1. Litteraturöversikt

Syfte

Syftet med litteraturöversikten är att sammanfatta det aktuella kunskapsläget avseende särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och arbetsrelaterad ohälsa till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning, samt hur sådan särskild utsatthet kan förebyggas. Litteraturöversikten syftar också till att identifiera viktiga kunskapsluckor inom detta område.

De frågeställningar som denna del ämnar besvara är:

1. Vad säger relevant litteratur i Sverige och internationellt om utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur ser sambandet mellan denna utsatthet och arbetsrelaterad stress ut?
2. Vilka förebyggande insatser för att minska sådan särskild utsatthet i arbetslivet är kända och beprövade?
3. Vilka kunskaper och erfarenheter finns hos relevanta myndigheter om utsatthet och arbetsrelaterad stress?
4. Vilka kunskapsluckor finns inom området?

Metod och tillvägagångssätt

För att sammanfatta och presentera det aktuella kunskapsläget avseende särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa genomfördes en litteraturöversikt. Litteraturöversikten bygger på vetenskaplig litteratur och myndighetsrapporter som identifierats genom:

1. Litteratursökning i databaser över vetenskapliga artiklar som genomgått så kallad *peer-review*, det vill säga granskning av andra experter på området.
2. Identifiering av relevanta vetenskapliga artiklar som refereras till i de artiklar som inkluderats utifrån den strukturerade litteratursökningen, men som inte själva identifierats genom denna sökning (så kallad *citation chaining* eller snöbollssökning).
3. Myndighetsrapporter och underlag som identifierats som relevanta för det aktuella uppdraget via kontakter med andra myndigheter.

I nedanstående stycken sammanfattas hur litteraturöversikten genomfördes. Av utrymmesskäl, och för att underlätta läsningen av rapporten, ges en mer utförlig och detaljerad beskrivning av metoden för litteraturöversikten i bilaga 1.

Litteratursökning i databaser

För att identifiera relevant vetenskaplig litteratur på området genomfördes litteratursökningar i databaser över vetenskapliga tidskrifter. Här användes sedvanlig sökmetodik som syftar till att fånga upp en så stor andel som möjligt av de vetenskapliga artiklar som är relevanta för det aktuella ämnesområdet. Utförlig information om söksträngar, antal träffar, gallringsprocedur, kriterier för inkludering och exkludering med mera presenteras i bilaga 1. För förståelsen av resultaten från denna del finns några omständigheter som är särskilt betydelsefulla att lyfta fram:

- ”Vetenskaplig litteratur” har definierats som artiklar som genomgått granskning och publicerats i vetenskapliga tidskrifter på engelska eller svenska.
- Vid inkludering och exkludering, samt vid sammanfattningen av resultaten, har studierna värderats utifrån deras relevans i relation till rapportens frågeställningar. Med relevans menas i detta sammanhang en helhetsvärdering utifrån *var* studien är genomförd, *när* studien är genomförd och *hur* studien är genomförd. Konkret innebär detta att studier genomförda i Sverige eller Norden har givits större utrymme i resultatredovisningen, men att även andra studier genomförda i länder med liknande förutsättningar (vilket definierats som Europa, Nordamerika och Oceanien) har inkluderats. På motsvarande sätt har studier genomförda efter 2010 premierats i redovisningen, samtidigt som även äldre studier har inkluderats om de lyfter ett teoretiskt perspektiv som är betydelsefullt för att förstå problemställningen. Slutligen har studiernas metod beaktats så till vida att exempelvis studier genomförda i arbetslivssammanhang med mycket begränsade likheter med svenska förhållanden samt empiriska studier med små eller mycket specifika stickprov som inte är genomförda i Sverige har exkluderats. Mer utförlig information om kriterier för inkludering och exkludering samt de olika stegen i urvalsprocessen redovisas i bilaga 1.

Citation chaining

För att inte missa artiklar av tydlig relevans för litteraturöversiktens syfte tillämpades även så kallad *citation chaining* eller snöbollssökning. Detta innebär att man, vid genomgången av de artiklar som har identifierats i den övergripande litteratursökningen (primärartiklarna), även identifierar och inkluderar artiklar som primärartiklarna refererar till, om dessa uppfyller kriterierna för att inkluderas i litteraturöversikten och inte själva identifierats i sökningen. I denna bedömning användes samma urvalskriterier som i den primära litteratursökningen och även här beskrivs processen mer utförligt i bilaga 1.

Underlag från andra myndigheter

Utöver vetenskapliga artiklar inkluderades även rapporter och publikationer från myndigheter om de hade tydlig relevans för syftet med litteraturöversikten. För att identifiera dessa kontaktades myndigheter vars verksamhetsområden berörs av det aktuella regeringsuppdraget (Arbetsmiljöverket, Migrationsverket, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten och Sametinget).

Resultat

Sammantaget ingår 141 vetenskapliga artiklar och 19 myndighetsrapporter i det slutliga underlaget för litteraturöversikten. 44 av dessa är publikationer som bygger på datainsamlingar genomförda i det svenska arbetslivet. Övriga inkluderade publikationer utgörs antingen av studier genomförda i Västeuropa eller Nordamerika, där USA är det enskilda land, utöver Sverige, där flest studier är genomförda, eller av översiktsartiklar över forskning från en rad olika länder. Det stora flertalet av de inkluderade studierna utgörs av tvärsnittsstudier eller studier av registerdata med kvantitativ dataanalys, men även kvalitativa studier förekommer i underlaget.

För att underlätta läsbarheten har sammanställningen av resultaten av litteraturöversikten utelämnat metodologiska redovisningar av de inkluderade studierna. Mot bakgrund av det stora antalet studier, redovisas inte varje studie separat om det finns många studier som kommer fram till samma slutsats. För att åstadkomma en lättillgänglig och användbar redogörelse av det aktuella kunskapsläget sammanställs i stället den identifierade litteraturen tematiskt utifrån de teman som återkommer i litteraturen och på ett sätt som tydligt knyter an till de frågeställningar litteraturöversikten syftar till att besvara. Resultatredovisningen är utformad så att litteratur som bygger på studier genomförda i andra länder än Sverige huvudsakligen använts för att identifiera omständigheter och faktorer som är viktiga för att förstå hur särskild utsatthet av det slag som rapporten fokuserar på kan uppkomma och den dynamik som kännetecknar sådan utsatthet. För att säkerställa rapportens relevans för det svenska arbetslivet har emellertid extra vikt lagts vid studier där datainsamlingen är genomförd i Sverige.

De inkluderade artiklarna och rapporterna sammanfattades tematiskt i relation till de områden eller teman som de berörde. I redovisningen av resultaten har även forskning som rör generella omständigheter och samband med tydlig relevans för rapportens frågeställningar inkluderats, även om dessa studier i sig inte uppfyller kriterierna för inkludering i litteraturöversikten. Det kan exempelvis röra sig om forskning som visar på generella samband mellan stress och olika former av ohälsa, eller mellan arbetsplatsmobbing, stress och ohälsa. Sådana studier har inkluderats om de har en tydlig indirekt koppling till projektets frågeställningar, till exempel utifrån att det finns forskning som visar på en ökad förekomst för arbetsrelaterad stress och arbetsplatsmobbing baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning.

Resultatet inleds med en översikt över de teman och underteman som litteraturöversikten har identifierat (se figur 1) följt av resultatbeskrivning för respektive tema.



Figur 1. Resultat från litteraturoversikten – teman och underteman.

Särskild utsatthet baserat på strukturella omständigheter

I såväl svensk som internationell vetenskaplig litteratur, samt i rapporter från svenska myndigheter, lyfts en rad strukturella omständigheter fram som har tydlig relevans för litteraturöversiktens frågeställningar. Dessa omständigheter har med arbetslivets och arbetsmarknadens funktionssätt och struktur att göra och kan knytas till särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ökad risk för ohälsa. Bland de inkluderade studierna rör den stora merparten särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och hudfärg. I nedanstående stycken beskrivs aspekter och omständigheter av detta slag som återkommer i litteraturen.

Osäkra anställningsformer och särskilt exploaterande anställningsvillkor

Ett återkommande tema som lyfts fram i litteraturen, både i Sverige och internationellt, är att personer med direkt eller indirekt migrationsbakgrund, i synnerhet grupper som rasifieras som ickevita, i större utsträckning har arbeten som kännetecknas av osäkra anställningsvillkor. Det kan röra sig om tillfälliga anställningar, timbaserade anställningar, provanställningar och egenanställningar inom den så kallade "gigekonomin". I Sverige visar tillgängliga data exempelvis att personer med bakgrund i Afrika och Asien i större utsträckning har osäkra anställningar och anställningsvillkor (2, 13-16). Det finns också studier på den svenska arbetsmarknaden som visar skillnader mellan personer födda i Sverige och utrikes födda när det gäller effekterna av tillfälliga anställningar. För personer födda utanför Europa är det exempelvis mer sannolikt än för svenskfödda att en tillfällig anställning övergår i arbetslöshet och lägre sannolikhet att den övergår i en fast anställning (17).

Det finns forskningsunderlag som visar att osäkra anställningsvillkor kan leda till ökad stress och ohälsa. I nyligen publicerade översiktsstudier över forskningen på området syns exempelvis en tydlig koppling mellan osäkra anställningsformer och förekomst av psykisk ohälsa i form av exempelvis oro, stresssymptom, depression och suicidala tankar (18, 19). Även andra aktuella översikter har funnit att osäkra anställningsformer är starkt relaterade till upplevelser av bristande tillgång till ekonomiska och sociala resurser och stress (20, 21). Det finns också studier som visar att den större osäkerheten på arbetsmarknaden är förknippad med att grupper som utsätts för rasism och diskriminering i större utsträckning accepterar mer riskfyllda och farliga arbetsuppgifter och sämre arbetsmiljövillkor, bland annat för att göra sig mer svårersättliga och för att få behålla sitt arbete (22, 23). I relation till den svenska arbetsmarknaden finns det i detta sammanhang myndighetsrapporter som visar att tidsbegränsat anställda i betydligt högre utsträckning än tillsvidareanställda uppger att de har arbetat trots sjukdom för att de inte hade råd att vara sjuka eller inte vill bli sedda som arbetsovilliga (24).

Arbeten under egentlig utbildningsnivå

Utöver att i större utsträckning vara anställda med osäkra anställningsformer finns det också stöd från såväl svenska som internationella undersökningar

som pekar på att utrikes födda och minoriteter som rasifieras som icke-vita¹ i större utsträckning tenderar att vara anställda i arbeten under sin egentliga utbildnings- eller kvalifikationsnivå (25-33). Det finns också flera studier som undersökt sambandet mellan att vara överkvalificerad för sitt arbete och stress. Denna litteratur pekar på att en upplevelse av att vara överutbildad eller överkvalificerad kan leda till stress på flera olika sätt. Exempelvis har studier funnit att det är associerat med en frustration över att ha gjort en investering i en utbildning som därefter inte lönar sig i förväntad utsträckning (34). Att vara överutbildad har i detta sammanhang även knutits till en upplevelse av så kallad relativ deprivation, vilket i detta sammanhang uppstår när personer jämför sig med andra med liknande kvalifikationsgrad och finner att dessa fått bättre effekt av sin utbildning än vad man själv fått. Sådan relativ deprivation har i bland annat svensk forskning knutits till negativa hälsoeffekter och överdödlighet, i synnerhet bland män (35). Det finns även forskning som lyfter fram att personer som är överkvalificerade för sina arbeten kan uppleva en stress över att de tappar sina färdigheter om de inte får chans att använda dem inom ramen för sin yrkesutövning (36). Utöver kopplingen till stress finns det även flera studier som visar att utbildningsmässigt överkvalificerade personer med migrationsbakgrund tenderar att rapportera sämre arbetstillfredsställelse och trivsel (37, 38).

I enlighet med vad som är rimligt att förvänta sig utifrån ovan rapporterade litteratur finns det även flera studier som visar på negativa hälsoeffekter av utbildningsmässig överkvalificering. Det rör sig bland annat om en ökad risk för hjärt- och kärlsjukdomar (39, 40), sämre självrapporterad generell hälsa (30), sämre självrapporterad fysisk hälsa (41), sämre självrapporterad psykisk hälsa (42, 43) och överdödlighet (44). Forskning genomförd i USA har även visat att de vinster avseende upplevd arbetsmiljö och minskad stress som man generellt observerar i takt med stigande utbildningsnivå, är signifikant lägre för afroamerikaner och latinamerikaner i USA än för amerikaner som rasifieras som vita (34). Samma mönster går att finna i studier av hälsa och ohälsa, där de positiva hälsoeffekterna avseende exempelvis minskad risk för depression och suicid av att ha högre utbildning och inkomst, är lägre för icke-vita än för vita (45).

Arbetsplatshierarkier och status

Att arbetsmarknaden kännetecknas av ojämlikheter baserat på etnisk tillhörighet återspeglas även i hur resurser, status och makt är fördelade inom organisationer och på arbetsplatser. Detta syns både i vilka yrken personer med utomeuropeisk bakgrund är överrepresenterade inom och i att personer med bakgrund i Afrika och Asien är underrepresenterade på lednings- och chefspositioner i det svenska arbetslivet, även vid likvärdiga utbildningsmässiga meriter (33, 46, 47).

I litteraturen knyts dessa mönster till det fenomen som brukar benämnas

¹ Det finns en stor variation i de inkluderade studierna gällande vilka beteckningar som används för att beskriva gruppindelningar baserade på hudfärg, härkomst eller "ras". I vissa studier används rasifieringsbegreppet och i andra studier (framför allt från USA) används endast begrepp som "vit", "svart", "icke-vit" etcetera utan att knyta dessa till rasifiering som process. För att rapportens resultatredovisning ska ligga nära de inkluderade studierna använder vi fortsättningsvis beteckningarna utan att inkludera rasifieringsbegreppet, om inte artikelförfattarna själva använt detta begrepp, även om den konceptuella utgångspunkten för rapporten är att de aktuella kategorierna skapas och tillskrivs mening i ett socialt och historiskt sammanhang.

”effort-reward imbalance” och som innebär att vissa grupper inte har samma möjligheter till karriärmässig framgång och löneutveckling, trots likvärdiga ansträngningar och meriter (34). I Sverige har studier till exempel funnit att anställda med utländsk bakgrund generellt sett rapporterar mindre tillgång till kompetensutveckling i tjänsten och färre lönesamtal med lönesättande chef (13, 14).

Den typ av arbetsplatshierarkier knutna till etnisk tillhörighet som diskuterats ovan kan i sin tur kopplas till ökad utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa. Internationell forskning, och även svenska studier, visar att lägre positioner i ett företag eller en organisation är relaterat till högre nivåer av arbetsrelaterad stress, vilket i allmänhet brukar förklaras med att dessa positioner är förenade med lägre grad av kontroll över den egna arbetssituationen (13, 48, 49).

I litteraturen framhålls vidare att denna skillnadsskapande dynamik på organisationsnivå behöver förstås utifrån dess association med bredare samhälleliga mönster och processer (50). När det finns yttre kännetecken som särskiljer olika grupper åt (exempelvis kopplat till hudfärg, etnicitet eller religion) och dessa sammanfaller med gruppskillnader på samhällsnivå i tillgång till resurser, så tenderar dessa kännetecken att bli markörer för status och kompetens. Detta leder till skillnader i föreställningar och förväntningar på olika grupper, och när dessa i sin tur tillämpas på individer kommer de att påverka mönster av sociala interaktioner på arbetsplatser och i organisationer. I detta sammanhang framhåller litteraturen att även medlemmar av grupper med mindre tillgång till resurser tenderar att ta till sig en del av dessa föreställningar och förväntningar (51), vilket kan leda till att de i större utsträckning strävar efter associering med medlemmar av högstatusgrupper och att de distanserar sig från arbetskamrater som tillhör utsatta minoriteter (52, 53). På arbetsplatser har detta bland annat studerats i relation till yrkesmässig prestige (yrken som domineras av vita uppfattas som mer prestigefulla än yrken som domineras av icke-vita), så kallad ”statussmitta” (vita förlorar status om de är i nära och återkommande kontakt med icke-vita) och värdehot (icke-vita är oroliga för att vita inte ska se deras värde). Internationell forskning har exempelvis funnit att en växande andel icke-vita arbetare inom ett yrke tenderar att vara associerat med en minskande status hos det aktuella yrket, och att yrkesstatus i sin tur är associerat med självkänsla och arbetstillfredsställelse hos de som har detta yrke (54, 55). I linje med detta perspektiv finns det forskning som indikerar att sambandet mellan om de man arbetar med delar samma etniska tillhörighet som en själv ser olika ut för vita respektive icke-vita, även inom samma yrke. För vita tenderar arbetstillfredsställelse att vara positivt korrelerat med att en hög andel arbetskamrater är lika en själv avseende etnicitet eller ”ras”, medan det omvända tenderar att vara fallet för icke-vita (56).

Ökad utsatthet för arbetslivskriminalitet

Ett annat område som återkommer i litteraturen, men där forskningsunderlaget är mer begränsat, rör särskild utsatthet för arbetslivskriminalitet. Det finns internationella studier som visar att odokumenterad arbetskraft är extra utsatta för arbetslivskriminalitet, orättvis behandling och arbetsmiljörisker, men

att de samtidigt saknar möjligheter att agera mot detta (57, 58). I Sverige finns det flera myndighetsrapporter och utredningar som pekar på såväl allvarlighetsgraden som omfattningen av denna problematik (59-62). Den form av arbetslivskriminalitet som är relevant för denna rapport rör sådant som att arbetare får köpa sina arbetstillstånd av arbetsgivare och sedan betala tillbaka stora delar av den utbetalade lönen till arbetsgivaren, eller att arbetsgivarna ignorerar grundläggande regelverk inom exempelvis arbetsmiljölagstiftningen (59). I en rapport från 2020 benämner Riksrevisionen detta som ”arbetskraftsexploatering”, som i deras definition omfattar ett utsatthet med varierande allvarlighetsgrad, från anställningar med dåliga arbetsvillkor och arbetsmiljö, till människohandel, tvångsarbete och slaveri (63). I de data som finns rörande denna form av utsatthet på den svenska arbetsmarknaden identifieras följande grupper som särskilt utsatta: asylsökande med undantag från kravet på arbetstillstånd, arbetskraftsinvandrare från tredjeländ med arbetstillstånd, tredjelandsmedborgare som har arbetstillstånd i andra EU/EES-länder, utstationerade och utsända arbetstagare, utsatta EU/EES-medborgare och irreguljära arbetskraftsinvandrare (så kallade papperslösa) (60). I samtliga granskade myndighetsrapporter på detta område konstateras att omfattningen av arbetslivskriminaliteten är svår att fastställa, men den bedömning som görs är att den i Sverige är mer omfattande än i Norge, där den i en statlig utredning uppskattats till 1,2 procent av landets bruttonationalprodukt (61).

Även om forskningsunderlaget rörande de hälsomässiga konsekvenserna för de som utsätts för arbetslivskriminalitet är begränsat, förefaller det utifrån vad som är allmänt känt om sambanden mellan arbetsmiljö, stress och hälsa uppenbart att de är allvarliga och negativa. I en rapport från Europeiska kommissionen (64) redovisas att personer som utsätts för dessa former av extrem arbetskraftsexploatering i hög grad lider av såväl fysisk som psykisk ohälsa. Därutöver rapporterar kommissionen att ungefär 48 procent av de som blir utsatta för denna form av arbetslivskriminalitet upplevt fysiskt våld, 30 procent har upplevt sexuellt våld och 59 procent har upplevt hot och tvång. I en undersökning genomförd i Storbritannien, där utsatta personer intervjuats, anger samtliga att de upplever rädsla, ungefär 30 procent lider av depression och 32 procent av posttraumatiskt stressyndrom (65).

Särskild utsatthet baserat på fysiska och psykosociala arbetsmiljöomständigheter

Det finns omfattande svensk och internationell litteratur rörande fysiska och sociala omständigheter i arbetsmiljön som kan medföra särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion. Även på detta område rör emellertid den stora merparten av forskningen etnisk tillhörighet, medan underlaget avseende religion eller annan trosuppfattning är väsentligt mer begränsat. Nedan sammanfattas kunskapsläget avseende ett antal teman som återkommer i litteraturen på området.

Utsatthet för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, hudfärg eller religion leder till stress och ohälsa

Att personer utsätts för diskriminering i det svenska arbetslivet baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg eller ursprung finns belagt i en stor mängd studier på området (66). I relation till diskriminering baserat på religion eller annan trosuppfattning är underlaget mer begränsat, men tillgänglig forskning indikerar här att den diskriminering som personer med bakgrund i Mellanöstern och Afrika utsätts för i samband med rekryteringssituationer tilltar ytterligare om den arbetssökande anger att hen är muslim (66).

I den sammanställning över anmälda diskrimineringsärenden som Diskrimineringsombudsmannen publicerar utgör arbetslivet det vanligaste samhällsområdet som anmälningarna berör, och etnisk tillhörighet är den diskrimineringsgrund som aktualiseras av de flesta anmälningarna (67). Cirka 30 procent av anmälningarna om diskriminering inom arbetslivet rör etnisk tillhörighet och cirka 8 procent rör religion eller annan trosuppfattning (67).

Diskrimineringsombudsmannen lyfter även fram att muslimer – eller personer som förmodas vara muslimer – är särskilt utsatta för sådan diskriminering (67). I forskning genomförd i USA framträder samma bild. Där har man funnit att framför allt religiöst aktiva muslimer som anger att deras tro är en viktig del av deras liv är den grupp som i störst utsträckning rapporterar religiös diskriminering i arbetslivet (68-70). Även personer med judisk tro rapporterar i amerikanska studier hög förekomst av diskriminering på grund av sin religiösa tillhörighet (70).

Liknande mönster som de som diskuterats i forskningen ovan framträder även i andra underlag från svenska myndigheter. I en rapport om utrikes föddas arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket rapporteras att 9 procent av de utrikes födda (drygt 12 procent för de som är födda utanför Europa) uppger att de diskriminerats på basis av etnisk tillhörighet på sin arbetsplats, medan motsvarande siffra för inrikes födda är 1 procent (15). Cirka 5 procent av de utrikes födda och 1 procent av de inrikes födda rapporterar diskriminering på arbetet på grund av religion eller annan trosuppfattning (15).

Det finns även en rad studier som har undersökt effekterna av att utsättas för diskriminering. Här visar studier från olika länder på en väsentligt ökad risk för psykisk ohälsa i form av bland annat ångest- och depressionsproblematik (71-75) som en effekt av diskriminering. Det finns också studier som visar att erfarenheter av diskriminering är starkt relaterade till de förhöjda nivåer av stress som rapporteras av minoritetsgrupper som rasifieras som icke-vita och migranter (76, 77). Forskning genomförd i USA har även visat att nyligen inträffade erfarenheter av diskriminering är relaterade till negativa effekter på kognitiva funktioner. Exempelvis har man funnit att sådana erfarenheter är negativt relaterade till så kallade exekutiva funktioner, så som arbetsminne och kognitiv flexibilitet (78). Även i studier som undersökt diskriminering på basis av rapporterar att sådan diskriminering är associerad med sämre mental hälsa (79, 80).

I litteraturen på detta område framhålls vidare att det är viktigt att beakta att diskriminering som stressfaktor tenderar att vara återkommande och mer eller mindre kronisk för utsatta grupper (70, 81, 82). Detta riskerar att leda till en återkommande och utdragen aktivering av stressreaktioner, vilket är en känd risk för psykisk och fysisk ohälsa (83). Utifrån detta perspektiv betonas att den diskrimineringsrelaterade stressen är en utvidgad psykologisk erfarenhet som är utsträckt över längre tid än varaktigheten hos en enskild stressor. Detta perspektiv betonar alltså betydelsen av konsekvenser som ligger bortom de omedelbara effekterna av en enskild diskrimineringsepisod. Återkommande diskriminering och negativ särbehandling ökar risken för stressrelaterad ohälsa genom att upprepade erfarenheter av diskriminering leder till en förväntansoro i relation till att på nytt bli utsatt. Det riskerar också att leda till ältande tankemönster runt att man återkommande tvingas ha denna typ av erfarenheter. Den förväntansoro som upprepade erfarenheter av diskriminering kan leda till har i litteraturen kallats "anticipatorisk rasismrelaterad rädsla" och innebär att man i olika situationer förväntar sig att bli utsatt för diskriminerade, nedsättande eller kränkande behandling och att man går in i dessa situationer med en beredskap att hantera sådan behandling (84). Denna typ av förväntansrädsla kan således medföra en mer eller mindre kronisk aktivering av psykologiska och fysiologiska stressresponser, vilket ökar risken för ohälsa (85). En central aspekt av den rasismrelaterade förväntansrädslan är vidare ett förändrat uppmärksamhetsmönster. Studier visar att vissa individer med upprepade erfarenheter av diskriminering och rasism utvecklar det som i litteraturen benämns som "hotinriktad uppmärksamhet", det vill säga en tendens att rikta mer av sin uppmärksamhet mot hotfulla eller potentiellt hotfulla stimuli och svårigheter att vända uppmärksamheten bort från sådana stimuli (86). Ett sådant uppmärksamhetsmönster har i studier visat sig vara en viktig del i processen som leder fram till att upprepade erfarenheter av rasism och diskriminering leder till långvarigt förhöjda stressnivåer med tillhörande hälsorisker (84). Även i Sverige finns det studier som visat att personer med utländsk bakgrund i större utsträckning förväntar sig att arbetsgivare diskriminerar på basis av etnicitet, hudfärg eller religion, och att höga nivåer av sådan förväntan i sin tur är relaterad till sämre självskattad hälsa (87).

Ökad utsatthet för psykosociala arbetsmiljörisker och farligare arbeten

Det finns flera studier genomförda i det svenska arbetslivet som visar att utlandsfödda som grupp tenderar att ha sämre psykosocial och fysisk arbetsmiljö än personer födda i Sverige (2, 13, 16, 88-93). Även nyligen publicerad statistik från Arbetsmiljöverket, baserad på Statistiska Centralbyråns Arbetsmiljöundersökning från 2021, visar att utrikes födda personer i större utsträckning än inrikesfödda upplever vissa typer av brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Exempelvis anger drygt 25 procent av de utrikes födda att de i hög grad har ett psykiskt ansträngande arbete, medan motsvarande siffra för inrikes födda är cirka 19 procent (15). När det gäller den fysiska arbetsmiljön visar rapporten att över 30 procent av de som är födda utanför Europa rapporterar stor arbetsbelastning, vilket kan jämföras med 19 procent för inrikes födda. Aktuella data visar även att nära 60 procent av de som

är födda utanför Europa – jämfört med strax över 40 procent av de inrikes födda – uppger att de är uttröttade i kroppen varje vecka efter arbetet. Vidare rapporterar knappt 50 procent av de som är födda utanför Europa, och drygt 40 procent av de inrikes födda, att de har ett kroppsligt ansträngande arbete (15). Även tidigare studier har visat att personer med bakgrund i Afrika, Asien och Latinamerika har högst sannolikhet att exponeras för fysiska krav i arbetet, medan denna sannolikhet är lägst för inrikes födda (2).

Internationell forskning visar på liknande mönster som de som diskuterats ovan rörande det svenska arbetslivet (94). Här finns dessutom även forskning som har undersökt kopplingen mellan dessa skillnader i arbetsmiljö och olika hälsoutfall. I en stor amerikansk studie undersöktes exempelvis såväl subjektiva som objektiva mått på psykosocial arbetsmiljö. Här framkom att de största skillnaderna baserat på hudfärg fanns i de objektiva arbetsmiljömåten, där afroamerikaner var utsatta för mer stress och hade mindre kontroll och autonomi än vita amerikaner. Samma mönster syntes i de subjektiva måten, om än i mindre utsträckning. Den sämre arbetsmiljön hos svarta amerikaner var i sin tur associerad med sämre hälsa, mätt som subjektiv hälsoupplevelse, sämre episodiskt minne och högre blodtryck (95). På motsvarande sätt fann man i en studie genomförd i Nederländerna att arbetskraft med ursprung i Asien och Afrika hade högre risk för arbetsrelaterad psykisk ohälsa och att detta framför allt var knutet till bristande möjlighet till återhämtning under arbetsdagen (96). Det finns också studier på området vars resultat pekar på att det är den ökade utsattheten för arbetsrelaterade stressorer som förklarar skillnader i psykiska hälsoutfall mellan invandrad och icke-invandrad arbetskraft, snarare än exempelvis skillnader i sårbarhet för sådan ohälsa (23, 97-99).

Ökad utsatthet för arbetsplatsmobbing

Utöver de generella psykosociala arbetsmiljöfaktorerna som diskuterats ovan, finns det även litteratur som rör mer specifika psykosociala arbetsmiljörisker, som exempelvis utsatthet för arbetsplatsmobbing. I en studie med representativt urval i relation till det svenska arbetslivet visade resultaten en mer än dubbelt så hög prevalens för arbetsplatsmobbing bland utrikes födda jämfört med inrikes födda, och att risken var nästan fyra gånger så hög om man kom från ett land med vad artikelförfattarna benämnde ”stor kulturell distans” till Sverige (100). Även i data från Statistiska Centralbyråns Arbetsmiljöundersökning från 2021 syntes liknande tendenser. Här rapporterade 12 procent bland de utrikes födda att de utsatts för mobbing på arbetet, jämfört med 6 procent bland de inrikes födda (15). Liknande mönster framkommer i internationell forskning, där personer som rasifieras som icke-vita i större utsträckning är utsatta för arbetsplatsmobbing än personer som rasifieras som vita (101).

Att utsatthet för arbetsplatsmobbing har påtagliga och negativa effekter på såväl fysisk som psykisk hälsa är välbelagt i forskning. Vad gäller psykisk ohälsa så har flera metaanalyser, det vill säga sammanvägningar av resultaten från flera studier på ett visst område, visat på tydliga kopplingar mellan utsatthet för arbetsplatsmobbing och ökad risk för psykisk ohälsa i form av depression och olika former av ångestproblematik (102-105). I relation till fysisk ohälsa

framkom i en omfattande studie genomförd i Sverige och Danmark en påtagligt ökad risk för hjärt- och kärlsjukdom hos personer som utsatts för arbetsplatsmobbing (106). Denna risk ökade med nästan 60 procent för gruppen som varit utsatta för arbetsplatsmobbing jämfört med de som inte varit det, och ju oftare de svarande uppgav att de blivit utsatta för mobbning, desto större var risken för hjärt- och kärlsjukdom. På liknande sätt fann man en tydligt ökad risk för typ-2 diabetes hos de som blivit utsatta för arbetsplatsmobbing jämfört med de som inte blivit det (107). I båda studierna kontrollerade man för andra kända riskfaktorer så som exempelvis högt BMI och rökning.

Sämre trivsel och arbetstillfredsställelse

Att vissa grupper baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg eller ”ras” rapporterar sämre arbetsplatstrivsel, och att detta är knutet till omständigheter som erfarenheter av diskriminering, orättvis behandling på arbetsplatsen och sämre karriärmöjligheter, visas återkommande i studier från olika länder och för olika typer av arbeten (108-118). Även studier genomförda i Sverige pekar på att personer med utländsk bakgrund rapporterar sämre arbetsplatstrivsel och större önskan att byta arbete (14, 119). Undersökningar visar emellertid också att denna grupp i praktiken byter arbete i mindre utsträckning än personer med inrikes bakgrund, vilket sannolikt förklaras av att de inte har samma möjligheter att erhålla ett annat arbete och att de har såväl erfarenheter av, och förväntningar om, diskriminering oavsett var de arbetar (119, 120).

Ett stort antal studier visar på tydliga samband mellan arbetsplatstrivsel och arbetstillfredsställelse och såväl fysisk som psykisk hälsa, där sämre trivsel är relaterat till ökad förekomst av depression, ångest, utbrändhet och sämre självupplevd fysisk hälsa (121).

Mot bakgrund av de studier som pekar på att grupper med en mer utsatt arbetsmarknadsposition stannar kvar i organisationer, trots att de egentligen inte trivs, är även den litteratur som rör det som brukar kallas organisationsanknytning relevant att beakta i detta sammanhang. Här lyfts ofta fram att medarbetare kan ha olika typer av anknytning till den organisation där de arbetar, vilket innebär att de skiljer sig åt avseende vilken inställning de har till organisationen där de arbetar och vilka skäl de har att fortsätta arbeta i den. Så kallad ”emotionell anknytning” syftar på att den anställda känner lojalitet med och engagemang för organisationen, medan så kallad ”kontinuitetsengagemang” syftar på att den anställda inte känner ett emotionellt engagemang för organisationen, utan arbetar i den för att hen saknar andra alternativ (122). Här har studier på området funnit att ”kontinuitetsengagemang” generellt sett är förknippat med ökad förekomst av stressrelaterad ohälsa (123).

Exkludering, social smärta och social smärtminimering

Studier på effekterna av social exkludering visar generellt att upplevd social exkludering, isolering och orättvis behandling har negativa effekter på såväl fysisk som psykisk hälsa (124–127). Detta fenomen benämns i delar

av litteraturen som social smärta (128). Som redogjorts för tidigare under rubrikerna "Diskriminering, stress och ohälsa" samt "Ökad utsatthet för arbetsplatsmobbing" finns det omfattande underlag från både svenska och internationella studier som visar att det finns en särskild utsatthet för sådan smärta, och de negativa hälsoeffekter denna medför, baserat på omständigheter som etnisk tillhörighet och hudfärg. Trots detta finns det forskning från USA som indikerar att bedömare (av blandad gruppstillhörighet med avseende på hur de rasifieras, men majoriteten av deltagarna i studierna tenderar att rasifieras som vita) uppfattar personer som rasifieras som icke-vita som mindre känsliga för social smärta och som i mindre behov av stöd om de utsätts för situationer som kan väcka sådan smärta (129). Detta fenomen kallas social smärta-minimering och innebär att någon nedvärderar, avfärdar eller tonar ner en annans persons upplevelser av social smärta. Människor upplever social smärta-minimering när andra är ouppmärksamma eller likgiltiga inför de negativa effekterna av aversiva sociala upplevelser, som diskriminering, exkludering eller andra former av nedlåtande eller orättvis behandling (128). Att bli utsatt för social smärta-minimering är i sin tur associerat med ytterligare förstärkta stressreaktioner och ökad risk för psykisk ohälsa (128).

Utsatthet för mikroaggressioner

Med mikroaggressioner avses korta, vardagliga interaktioner som förmedlar nedsättande budskap till icke-vita på grund av att de tillhör en utsatt grupp (130). Tre typer av mikroaggressioner brukar lyftas fram i litteraturen. Den första benämns "mikroangrepp", det vill säga direkta och explicita verbala eller icke-verbala attacker som syftar till att förolämpa eller såra någon. Det kan exempelvis handla om rasistiska kommentarer, att uttrycka rasistiska åsikter eller att visa rasistiska symboler. Den andra formen brukar kallas "mikroförolämpningar" och syftar på yttranden som används för att indirekt förolämpa någon på grund av dennes etniska tillhörighet eller religion, exempelvis genom att ge någon en negativ komplimang (en komplimang som berömmar någon för att hen inte lever upp till en stereotyp om den grupp hen tillhör). Den sista formen av mikroaggressioner kallas "mikroinvalideringar", och syftar på yttranden som förminskar, utmanar eller förnekar upplevelser av rasism hos icke-vita eller andra former av gruppbaserad utsatthet.

I internationell forskning har utsatthet för rasistiska mikroaggressioner visat tydliga samband med bland annat arbetsplatstrivsel (131). I relation till den svenska arbetsmarknaden finns det även studier som lyfter fram så kallade könade rasistiska och religiösa mikroaggressioner, det vill säga mikroaggressioner som någon drabbas av på grund av kombinationen av både vilket kön, religion och etnisk tillhörighet personen tillskrivs. Som exempel kan nämnas att irakiska och somaliska kvinnor som har migrerat till Sverige i intervjuer beskriver erfarenheter av att bli diskriminerade, inklusive att arbetsgivare har sagt åt dem att inte bära hijab på jobbet (132).

Det finns även internationella studier, huvudsakligen från USA, som har undersökt förekomst och konsekvenser av utsatthet för mikroaggressioner baserat på religiös tillhörighet. De vanligaste rapporterade mikroaggressionerna är här

mikroangrepp och mikroförörlämpningar i form av nedsättande etikettering, att ens tro hånas eller förlöjligas, förörlämpande ”skämt”, och andra former av negativt stereotypiserande (70, 133). Det är också vanligt att denna form av beteende eller andra former av diskriminering aktualiseras i anknytning synliga manifestationer av sin religiositet, till exempel i samband med firandet av religiösa högtider eller bärandet av religiösa symboler och klädesplagg (70, 134, 135).

Precis som i litteraturen rörande religiös diskriminering mer generellt (se stycket ”Utsatthet för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, hudfärg eller religion leder till stress och ohälsa”), är det i amerikansk forskning framförallt personer med muslimsk och judisk tro som rapporterar höga nivåer av utsatthet för religiösa mikroaggressioner (133). I detta sammanhang finns det även forskning som redovisar att muslimska och judiska kvinnor rapporterar en särskild utsatthet och att ett återkommande sätt för dem att hantera denna utsatthet på är att aktivt dölja, eller försöka tona ned, sin religiösa identitet (70, 136).

Forskning genomförd i USA har visat en generell association mellan erfarenheter av mikroaggressioner och traumarelaterade stresssymptom. Detta samband är extra starkt när det gäller mikroaggressioner som personer utsätts för i skolmiljön eller på sin arbetsplats (137, 138). Även den omfattande litteratur som visat på samband mellan utsatthet för arbetsplatsmobbing och negativa hälsoutfall är relevant i relation för förståelsen av hur utsatthet för mikroaggressioner ökar risken för psykisk och fysisk ohälsa (se stycket ”Ökad utsatthet för arbetsplatsmobbing”).

Utsatthet för rasism, hot eller kränkande behandling från tredje part

Inom i synnerhet vissa sektorer av arbetslivet är utsatthet för rasism eller andra former av kränkande behandling från exempelvis kunder, brukare eller patienter ett arbetsmiljöproblem för de grupper som upplever detta. I en rapport om islamofobiska hatbrott som tagits fram av Brottförebyggande rådet framkommer att utsatthet för hot och ofredanden på arbetsplatsen är ett återkommande problem för muslimer i det svenska arbetlivet (139). En studie av allmänläkare i Sverige indikerade vidare att läkare med utländsk bakgrund i större utsträckning upplevde hot och våld från patienter och detta var relaterat till högre grad av uppsägningsavsikter (140). Även i en översiktsartikel över internationell forskning som fokuserar på arbetsvillkoren för vårdanställda med utländsk bakgrund, framträder utsatthet för rasism och kränkande behandling som ett återkommande problem, som i sin tur är associerat med sämre fysiskt och psykiskt välbefinnande (141). Det finns även en stor mängd studier som visar mer generella samband mellan utsatthet för hotfulla och kränkande situationer på arbetet och ökad risk för psykisk ohälsa i form av ångestproblematik, depressivitet och stressrelaterade ohälsotillstånd (142).

Rasifierade emotionella arbetsplatsnormer

En del av litteraturen lyfter fram att det på arbetsplatser råder mer eller mindre uttalade normer för hur anställda förväntas uttrycka olika typer av känslor. I detta sammanhang finns det forskning som indikerar att dessa normer är

rasifierade, det vill säga att de fungerar olika eller ser olika ut beroende på hur de anställda rasifieras, samt att dessa normer är svårare att följa för personer som är utsatta för rasism i samhället och på arbetsplatsen (143). Anställda förväntas ofta bete sig vänligt, artigt och trevligt mot kollegor, klienter och kunder. I kvalitativa studier rapporteras det att denna typ av emotionella normer ställer personer som utsätts för rasism och diskriminering inför en paradoxal och stressande situation. Även om de förstår att normerna för deras jobb kräver artighet och vänlighet, är det svårt att upprätthålla en sådan emotionell norm när de konfronteras med rasism på arbetsplatsen och vill agera mot den (143). Att mötas av nedsättande kommentarer, stereotyper och övertygelser från kollegor eller kunder gör det svårare att uppvisa ett trevligt uppträdande. Icke-vita beskriver även att de inte upplever att de kan visa ilska, frustration och irritation på samma sätt som vita kollegor gör på arbetsplatsen, utan att riskera negativa konsekvenser. De uppfattas annars som en arg person som inte kan kontrollera sig och uttrycka sig adekvat. Detta gäller i synnerhet om det de upprörs över är frågor som har med rasifierade orättvisor eller rasism på arbetsplatsen att göra (143). I relation till risker för stress och ohälsa kan denna form av utsatthet och dubbla standarder relateras till den litteratur som diskuterats tidigare kring negativa effekter av diskriminering, negativ särbehandling och sämre arbetsplatstrivsel.

Effekter av att tillhöra en utsatt minoritet på en arbetsplats

I den genomförda litteratursökningen finns det även studier som undersökt vilka effekter storleken på utsatta minoriteter på arbetsplatser har. I studier genomförda i USA har man exempelvis undersökt hur arbetstrivsel, hälsa och livstillfredsställelse hos afroamerikaner och latinamerikaner påverkas av hur stor andel på arbetsplatsen som har samma etnicitet som en själv. Resultaten tenderar här att visa så kallade uformade samband, vilket innebär att sämst utfall observeras hos de som har väldigt få arbetskamrater med samma etnicitet och de som hade väldigt stor andel med samma etnicitet (144). Detta brukar förklaras genom två motverkande tendenser: en ökad andel av samma etnicitet minskar utsatthet och diskriminering genom att grupptillhörigheten blir mindre framträdande. Samtidigt tenderar de jobb som har en mycket hög andel arbetare från utsatta minoritetsgrupper också att vara så kallade lågstatusarbeten med sämre arbetsmiljö och arbetsvillkor (145).

Ingen svensk studie som direkt undersöker detta område har identifierats. Som en indikation på hur arbetsplatsdynamiken påverkas av andelen utrikes födda har man emellertid i svensk forskning funnit att risken för att hamna i arbetslöshet ökar för personer som invandrat ju lägre andel personer med utländsk bakgrund som fanns på arbetsplatsen. På arbetsplatser med mer än 10 procent utrikes födda var sannolikheten för arbetslöshet samma som för inrikes födda, medan på arbetsplatser med mindre än 3 procent utrikes födda var risken för arbetslöshet dubbelt så hög jämfört med för de inrikes födda arbetskamraterna (146). Samma studie indikerade att på arbetsplatser med hög andel invandrare (>20 procent) tenderade inrikes födda att ha en större tendens att ha lämnat arbetsplatsen ett år senare jämfört med utrikes födda (10 procent jämfört med 6 procent)(146).

Sämre tillgång till stöd och skyddsfaktorer

Som tidigare redogjorts för har litteraturen på området identifierat en rad riskfaktorer i relation till särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress, både olika former av strukturella omständigheter och faktorer i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Därutöver finns det även flera studier som pekar på att vissa grupper, utifrån etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, även har sämre tillgång till stöd och skyddsfaktorer som är hjälpsamma för att hantera sådana arbetsrelaterade stressorer.

Sämre stöd från kollegor och ledning

Socialt stöd är en välkänd skyddsfaktor som hjälper oss att hantera stressande omständigheter och händelser (147), och överlag visar forskningen att socialt stöd på arbetet minskar effekterna av potentiellt stressande arbetsmiljöfaktorer (148-150). Det finns internationell forskning som indikerar att vissa grupper baserat på etnisk tillhörighet och hudfärg har ett mer begränsat socialt nätverk på arbetsplatsen, att dessa sociala nätverk mer sällan inkluderar personer i ledningsfunktion samt att dessa begränsningar i det sociala nätverket i sin tur är associerat med lägre nivåer av upplevt stöd på arbetsplatsen (49, 151, 152). Även i undersökningar genomförda i Sverige framträder ett liknande mönster, där personer med ursprung i Sverige, Västeuropa och Nordamerika rapporterar högre nivåer av psykosocialt stöd på arbetsplatsen än personer med bakgrund i övriga delar av världen (14). Dessa mönster förstärks ytterligare av de mer osäkra anställningsformerna som personer från vissa minoritetsgrupper tenderar att ha, där forskning visat att anställda med tillfälliga och osäkra anställningar tenderar att få en mer flyktig relation till andra anställda och hamna utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen (153). Det finns också studier från USA som rapporterar att personer med muslimsk och judisk tro rapporterar att de blir uteslutna från den sociala gemenskapen på arbetsplatsen på grund av sin religion (70).

Vad gäller kopplingen mellan socialt stöd och hälsa finns det studier som visar att lägre nivåer av socialt stöd är relaterat till högre viloblodtryck, ökad stressreaktivitet och ökad förekomst av depression och ångestsyndrom (154-160). Enstaka studier har även funnit att graden av social inkludering på arbetsplatsen är en starkare prediktor för engagemang och arbetstillfredsställelse för rasifierade minoriteter än för "vita" (161).

Osynliggörande av rasism och diskriminering som problem

Att problem med rasism och diskriminering osynliggörs, förnekas eller förbises är en stressfaktor i sig för personer som utsätts för sådan behandling (se stycket om mikroaggressioner). Förutom denna effekt får emellertid sådant osynliggörande även effekter på hur man upplever sin arbetsplats och möjligheterna att hantera sådana problem i sin arbetsmiljö. I detta sammanhang finns det studier som pekar på att vita upplever "mångfaldsklimatet" i den egna organisationen som bättre än icke-vita (162) och att rasifierade minoriteter upplever sin arbetsplats annorlunda än sina vita arbetskamrater (163, 164). Här finns det också intersektionella effekter där mångfaldsklimatet i den egna

organisationen uppfattas som sämre ju fler utsatta minoriteter man tillhör (162). Även i undersökningar genomförda i Sverige finns det resultat som pekar på att personer med bakgrund i Afrika, Asien och Latinamerika som på sina arbetsplatser försöker lyfta frågor som har med rasism och diskriminering att göra, ofta möts av olika former av förnekelse och negativa motreaktioner från arbetskamrater som rasifieras som vita (14). Ett arbetsplatsklimat där rasism och diskriminering osynliggörs, förnekas och rådande ojämlikheter försvaras, är således en omständighet som medför att effekterna av sådan utsatthet förvärras ytterligare.

Missgynnande av icke-vita som driver mångfaldsfrågor

Ytterligare en omständighet som försämrar möjligheterna för personer från utsatta minoriteter att hantera den typ av utsatthet som har diskuterats tidigare i litteraturgenomgången, är hur ledare som själva tillhör någon av dessa grupper missgynnas och motarbetas när de försöker arbeta med denna typ av problem. Studier indikerar här att ledare från utsatta grupper som driver så kallade mångfaldsfrågor löper ökad risk att betraktas negativt, eftersom det uppfattas som att de driver dessa frågor utifrån ett egenintresse, som att de inte kan lyckas på egen hand eller på egna meriter, utan måste få fördelar genom att hänvisa till sitt gruppmedlemskap (52). När individer från utsatta grupper driver mångfaldsfrågor synliggörs alltså deras gruppmedlemskap på ett sätt som aktiverar negativa stereotyper om kompetens. Samtidigt kan män som rasifieras som vita som ägnar sig åt mångfaldsarbete uppfattas som interpersonellt varma och sympatiska och göra så utan att deras kompetens ifrågasätts, och därmed rentav gynnas i sin karriär av att driva mångfaldsfrågor (165).

Bristande stöd från fackföreningar

Ett centralt verktyg för anställda att agera mot problem på sin arbetsplats och i sin arbetsmiljö är genom facklig organisering och fackföreningsrörelsen. För personer som utsätts för diskriminering och rasism i arbetslivet vore det således rimligt att förvänta sig stöd från det fackförbund man är ansluten till och som organiserar arbetare inom den arbetsmarknadssektor man tillhör. I linje med denna förväntan är samtliga stora fackföreningar i såväl Sverige som övriga Europa ofta tydliga i sitt avståndstagande mot rasism, diskriminering och andra former av negativ särbehandling i sina policydokument och offentliga uttalanden (166). Samtidigt indikerar tillgänglig data att personer som rasifieras som icke-vita blir mer och mer underrepresenterade ju längre upp i den fackliga hierarkien man kommer (167). Det finns också studier av europeiska fackförbund som har visat att fackföreningsrepresentanter på framförallt lokal nivå kan ha en helt annan inställning till frågor om rasism och diskriminering än den officiella positionen från organisationen centralt (168). Här kan det röra sig om exempelvis en explicit strävan att bevara de relativt sett privilegierade positionerna hos anställda som rasifieras som vita, eller den typ av osynliggörande och bristande vilja och/eller förmåga att se rasism och diskriminering som diskuterades i föregående stycke (168). Ett annat fenomen som lyfts fram är tendensen hos fackförbund att delegera frågor som har med jämlikhet och likabehandling baserat på etnisk tillhörighet

att göra till ett mindre antal ”experter”, vilket ofta innebär att de överläts till medlemmar som själva rasifieras som icke-vita. Detta riskerar i sin tur att leda till att frågorna isoleras från den bredare fackliga verksamheten, att medlemmar som rasifieras som vita inte behöver engagera sig i dem och att de lättare kan sättas åt sidan eller prioriteras ned (168). I överensstämmelse med ovanstående finns det även litteratur i relation till det svenska arbetslivet som exempelvis lyfter fram hur fackligt aktiva som rasifieras som icke-vita marginaliseras inom fackföreningsrörelsen och hur frågor om rasism prioriteras ned, åsidosätts eller reduceras till att minska inflytandet och stödet för Sverigedemokraterna (14, 169, 170).

Specifika former av stress som orsakas av diskriminering och rasism

Den litteratur som sammanfattats ovan visar att det finns en rad omständigheter och faktorer som bidrar till särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress baserat på etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning i det svenska arbetslivet, och att denna stress i sin tur har tydliga kopplingar till arbetsrelaterad ohälsa. Utöver att undersöka relationen till stress och stressrelaterad ohälsa i begreppens mer generella betydelse, har litteraturen på området även försökt fördjupa förståelsen för – och sätta ord på – mer specifika former av stressreaktioner denna typ av utsatthet skapar och hur dynamiken i dessa former av stress kan se ut. Nedan sammanfattas denna litteratur översiktligt i relation till tre vanligt förekommande teman på detta område; internaliserad eller approprierad rasism, assimileringstress och minoritetsstress.

Internaliserad eller approprierad rasism

Internaliserad rasism förstås i litteraturen både som en form av rasism och som en psykologisk respons på erfarenheter av rasism, såväl interpersonella som strukturella. Internaliserad rasism syftar i dessa sammanhang på när personer från rasifierade minoriteter accepterar och internaliserar negativa stereotyper om den egna gruppen, exempelvis avseende förmågor och värde (51, 171-173). På liknande sätt som man i litteraturen talar om internaliserad rasism, eller internaliserat förtryck, talar man också om internaliserad dominans. Med internaliserad dominans avses den process varigenom överordnade grupper kommer att uppfatta sin position som naturlig och något som man har förtjänat (174).

Med internaliserad rasism avses alltså de processer som leder till att medlemmar ur grupper som utsätts för rasism tar till sig den dominerande gruppens ideologi och betraktar den egna gruppens underordnade status som något naturligt, oundvikligt eller rent av förtjänat (175). Denna internaliseringsprocess kan också förstås som en approprieringsprocess, det vill säga en process där underordnade grupper lär sig att använda och bemästra egenskaper, strategier och verktyg som associeras med den dominerande gruppen. I dessa sammanhang behöver den internaliserade – eller approprierade – rasismen inte nödvändigtvis vara associerad med en negativ bild av sig själv, utan kan även avspejla en strävan efter exempelvis prestation, perfektion och assimilering.

Det kan handla om en person rasifierad som icke-vit arbetar som arbetar extremt hårt för att uppnå framgång, och därefter betraktar andra med liknande bakgrund som lata eller misslyckade eftersom de inte i samma utsträckning har tagit vara på sina möjligheter. Eller en person med ett normativt "icke-svenskt" namn som byter namn till ett normativt "svenskt" namn, inte för att hen har en negativ självbild eller skäms över sin bakgrund, utan för att hen ser rasism och diskriminering som något oundvikligt och beslutar sig för att ta bort ett hinder som hen har kontroll över. Internaliserad eller approprierad rasism kan också vara förknippad med strategier inriktade på prestation och perfektion, exempelvis där långvarig stress och utsatthet hanteras genom hårt arbete och stor ansträngning, som resulterar i betydande produktivitet, men till priset av långsiktiga hälsorisker. I linje med ovanstående har forskning i USA bland annat visat att icke-vita som uppvisar högre nivåer av internaliserad rasism i större utsträckning förnekar förekomst av rasism som ett problem i samhället och att vithet medför privilegier (176), är mer benägna att acceptera diskriminering (177) och mer negativa till aktiva åtgärder för att utjämna rasifierad social ojämlikhet (178).

Internaliserad eller approprierad rasism kan betraktas både som en källa till och som en konsekvens av rasifierad stress. Forskning indikerar vidare att internaliserad rasism är associerad med sämre mental och fysisk hälsa bland rasifierade minoriteter (179). Detta antas bero på att de kumulativa effekterna av akut och långvarig utsatthet för rasismrelaterade stressorer undergräver förmågan att hantera dessa omständigheter och leder till fysiologiska, psykologiska och beteendemässiga stressresponser. Genomförda studier har exempelvis visat att högre nivåer av internaliserad rasism är associerat med högre systoliskt och diastoliskt blodtryck (180, 181) och kortare genomsnittlig telomerlängd i leukocyter (182). Högre blodtryck ökar i sin tur risken för hjärt- och kärlsjukdomar (183), och kortare genomsnittlig telomerlängd i leukocyter är associerat med en sämre immunförsvarsfunktion och har bland annat förknippats med en ökad risk för cancer och diabetes (184). Det är alltså sannolikt att den stress som internaliserad rasism är associerad med aktiverar biofysiologiska stressresponser som i sin tur ökar risken för ohälsa och leder till ökad dödlighet.

När det gäller psykisk hälsa har studier funnit att högre nivåer av internaliserad rasism är associerad med ökad förekomst av stresssymptom (185, 186), sämre självkänsla (187, 188), sämre självtillit (189), ökad upplevelse av hjälplöshet (190), negativ minnespåverkan (191, 192) och ökad förekomst av ångestsymptom (193). Dessa resultat kan även relateras till andra kända generella psykologiska effekter av stress som inkluderar dysregulerade affekter (till exempel ökad irritabilitet och ilska), minnespåverkan och sämre koncentrationsförmåga (194-196). Stress kan också påverka förmågan att hantera motgångar och reglera känslor (197), vilket exempelvis kan leda till ökad tendens till negativ självutvärdering, sämre självkänsla, förstärka känslor av hjälplöshet och hopplöshet och mer negativa attityder till att söka hjälp för fysisk och mental ohälsa (198-200).

Mer generell forskning på stress och reaktioner på stress har även visat att människor på olika sätt försöker att minska eller undvika det obehag och olust som stressen är förknippad med. Detta kan i vissa fall leda till att man tar till så kallade maladaptiva copingbeteenden, som exempelvis konsumtion av alkohol och droger, överätande etcetera, för att uppnå kortsiktig emotionell avlastning (201). I linje med denna forskning har man funnit att högre nivåer av internaliserad rasism är förknippad med högre alkoholkonsumtion (202), högre grad av användning av illegala droger (203) och ökad förekomst av aggressiva beteenden (204).

Assimileringsstress

I litteraturen kring de former av stress som kan drabba vissa minoriteter baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg eller religion återkommer även begreppet assimileringssstress. Denna form av stress har sina rötter i flera interpersonella och strukturella konflikter, såsom rasism, upplevd diskriminering och ett tryck att assimileras i den dominerande gruppens normer och kultur (205). Osäkra anställningsvillkor och en mer utsatt arbetsmarknadsposition ökar i sin tur trycket ytterligare på utsatta minoriteter att assimilera sig för att undvika ytterligare negativa yrkesmässiga effekter. I allmänhet har studier också funnit att assimileringssstress är förknippad med sämre karriärförväntningar (206).

Assimileringsstress kan bli framträdande i arbetslivet om arbetsgivare har implicita, eller explicita, förväntningar på anställda från minoritetsgrupper att helt assimileras majoritetskulturen. Såväl svensk som internationell forskning har visat att det finns arbetsgivare som uppfattar personer som inte är "assimilerade" som potentiella konfliktkällor i organisationen (207), vilket leder till krav på anpassning och likhet (208-210). I en kvalitativ studie genomförd i Sverige lyfts fram att även högkvalificerad utländsk arbetskraft kan uppfattas som ett hot mot etablerade normer och praktiker i en organisation. De uppfattas som ett hot mot det man har kommit att uppfatta som "normalt" i organisationen, vilket leder till en minskad uppfattad anställningsbarhet (207).

Att undertrycka yttre tecken på att man tillhör en viss grupp är en strategi som utsatta minoriteter rapporterar att de använder för att möta assimileringsskraven och undkomma diskriminering (211). Sådant undertryckande av en del av ens identitet på arbetet har emellertid negativa konsekvenser, då forskning visar att det tenderar att vara negativt relaterat till arbetstillfredsställelse och uppsägningsavsikter (211). De grupper som vi identifierar oss med brukar också utgöra viktiga delar av människors självuppfattning (212), självkänsla och självvärderingar (213, 214). Därför kan själva undertryckandet av en identitet vara en negativ upplevelse som i sig leder till stress och sämre välbefinnande (211). Sådant undertryckande av identiteter på arbetet har i studier identifierats både för grupper baserat på religion och etnisk tillhörighet (70, 211).

I överensstämmelse med vad som diskuterats ovan pekar de studier som identifierats på detta område på att denna typ av stress rapporteras av invandrad arbetskraft i flera olika länder (215), och är förknippad med stress över att bevisa sin kompetens och sitt värde, känslor av marginalisering och utanförskap, samt känslor av underlägsenhet och symptom på depression och ångest (205, 216).

Minoritetsstress

Minoritetsstress är ett begrepp som syftar till att sätta ord på den typ av stress som underordnade minoritetsgrupper i ett samhälle utsätts för, samt de negativa effekter för fysisk och psykisk hälsa som denna stress medför (217). Minoritetsstress innefattar därmed stress skapad av diskrimineringens olika uttryck på olika nivåer (interpersonellt, institutionellt och strukturellt) och de särskilda anpassningskrav på minoritetsgrupper som inte gäller för majoritets- eller normgruppen. Minoritetsstress förstås i dessa sammanhang ofta som ett mer eller mindre kroniskt tillstånd, som är grundat i relativt stabila, underliggande ekonomiska, sociala, politiska och kulturella strukturer i samhället, och i sociala processer som till stora delar ligger utanför individens kontroll. Samtliga faktorer och områden som diskuterats tidigare i rapporten, osäkra anställningar, strukturell underordning, diskriminering, mobbing, mikroaggressioner, och internalisering av samhällets negativa stereotyper etcetera, är alltså exempel på processer och faktorer som kan skapa minoritetsstress (217, 218). Forskningen kring minoritetsstress har även undersökt effekterna av att tillhöra flera underordnade minoriteter jämfört med enbart en. I denna forskning har man funnit visst stöd för hypotesen om ökad utsatthet eller börda, det vill säga att individens exponering för social stress ökar ju fler utsatta minoritetsgrupper personen tillhör (219, 220).

Omständigheter, strategier och åtgärder som minskar särskild utsatthet

Det sista huvudområdet för litteraturöversikten rör hur kunskapsläget ser ut avseende olika typer av insatser och åtgärder för att förebygga och motverka sådan särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa som identifierats i litteraturöversikten. I jämförelse med forskningen på olika former av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa, är underlaget här generellt sett mer begränsat, i synnerhet i relation till det svenska arbetslivet och arbetsmarknaden. Det stora flertalet av de studier som refereras till i nedanstående stycken är därför genomförda i andra länder, inte minst i USA.

Inkluderande arbetsplatsklimat

Inkluderande arbetsplatser har i litteraturen beskrivits som miljöer där alla medarbetare – inte bara de som tillhör grupper som traditionellt uppbär olika former av sociala privilegier – behandlas rättvist, värderas för dem de är och inkluderas i viktigt beslutsfattande (221). I denna förståelse av inkluderande organisationer är betoningen av inkludering som en jämlikhetsskapande process central. En organisation kan präglas av ”mångfald” och ha god representation från olika grupper, men om formella eller informella hierarkier och mönster av sociala interaktioner exkluderar vissa från ett jämbördigt deltagande i avgörande beslutsfattande, rör det sig snarare om en form av inkluderad underordning än verkligt jämlika och inkluderande organisationer (222). I enlighet med detta perspektiv har studier på området funnit att inkluderande arbetsplatser (i detta fall arbetsplatser där alla blir lyssnade till och ges möjlighet att påverka beslutsfattande) är gynnsamt för tillit inom organisationen, medan enbart ”mångfald” utan sådan delaktighet inte hade dessa positiva effekter (223).

Liknande resultat framkom i en så kallad metaanalys av flera studier på detta område, där författarna drog slutsatsen att ett ensidigt fokus på representation och mångfald inte har önskade effekter, medan kombinationen av mångfald och ett arbetsplatsklimat som präglas av jämlik inkludering är konsekvent relaterat till en rad positiva utfall (224). Ett sådant inkluderande arbetsklimat har i internationella studier visat positiva samband med arbetstillfredsställelse, ökad benägenhet att vilja stanna i organisationen, bättre trivsel, ökat engagemang, färre upplevda mikroaggressioner och lägre nivåer av stress (161, 225-229). I linje med denna forskning framkom i en svensk studie att kontroll över den egna arbetstiden och ledarskap som aktivt involverar de anställda i beslutsfattande är relaterat till lägre grad av uppsägningsavsikter hos läkare som utsatts för rasism från tredje part (140).

Några centrala komponenter som lyfts fram i litteraturen när det handlar om att uppnå ett inkluderande arbetsplatsklimat är för det första att etablera jämlika villkor, så att inte organisationen vidmakthåller sociala statusskillnader mellan olika grupper. För det andra att organisationerna etablerar en förståelse för inkludering och integration som bygger på att alla måste vara öppna och beredda att anpassa sig, inte bara de som tillhör en utsatt eller missgynnad minoritetsgrupp, för att möjliggöra för alla medlemmar av organisationen att ge uttryck för sin identitet. För det tredje att bygga upp inkluderande metoder för beslutsfattande, som öppnar upp dessa processer för andra än de som tillhör historiskt och socialt privilegierade grupper (230). Andra aspekter som lyfts fram som viktiga för att etablera ett inkluderande arbetsklimat är ett gemensamt åtagande, förstärkt av tydliga signaler från ledningen, om att upprätthålla gränser för vad som utgör lämpligt beteende på arbetsplatsen och hur man interagerar med varandra, och att man tydligt adresserar och konfronterar diskriminering och rasism (231, 232). Det är också viktigt att ledarna inom organisationen visar ett tydligt engagemang i dessa frågor och systematiskt och strategiskt utvärderar och utvecklar arbetssätten i relation till viktiga processer som exempelvis rekrytering och befordringar, samt utreder och följer upp uppsägningar från personer som tillhör utsatta minoritetsgrupper (232).

Systematiska utbildningsinsatser

Det finns visst stöd för att utbildningsarbete kring frågor som har med rasism, diskriminering, inkludering och mångfald att göra har positiva effekter (131, 233). Några omständigheter är emellertid viktiga att påpeka i detta sammanhang. De flesta studier på området förespråkar att utbildningsinsatserna ska utgöra delar i ett bredare och mer omfattande systematiskt arbete inriktat på antidiskriminering, inkludering och mångfald (233-235). I detta sammanhang lyfter man även fram betydelsen av att ledningen aktivt prioriterar och engagerar sig i dessa frågor för att de utbildningsinsatser som genomförs ska ha avsedd effekt (233).

Ett annat återkommande tema rör huruvida utbildningen eller träningen ska vara obligatorisk eller frivillig. De som förespråkar obligatoriska utbildningsinsatser hänvisar till forskning som pekar på att det huvudsakligen är de som är intresserade av dessa frågor, vilket tenderar att vara kvinnor och icke-vita, som

medverkar om träningen är frivillig (236, 237). Obligatorisk medverkan skickar också en signal till organisationen och dess medarbetare om att området är högt prioriterat och att alla förväntas medverka i arbetet (238, 239). Andra forskare på området förespråkar frivilliga utbildningsinsatser för att skapa ett mer genuint engagemang i frågorna och skapa bättre förutsättningar för lärande (233). Det finns alltså forskningsstöd för positiva effekter av både frivilliga och obligatoriska utbildningsinsatser, men i dagsläget går det inte att säga att forskningen tydligt pekar på att det ena skulle vara bättre än det andra (233).

Generellt föreslår litteraturen på området även att det mest önskvärda är att utbildningsinsatser och träningsprogram är inriktade både på att höja medvetenhet och kunskap om de aktuella frågorna i organisationerna och på att utveckla färdigheter och åstadkomma konkreta beteendeförändringar (233, 240). På samma sätt är litteraturen på området övervägande positiv till utbildningsinsatser som adresserar flera ojämlikhetsdimensioner eller maktstrukturer (exempelvis etnisk tillhörighet, religion, kön och sexuell läggning) samtidigt, för att på ett tydligt sätt signalera organisationens värderingar i ett helhetsperspektiv (241, 242). Flera studier på området rör dock gruppsspecifika utbildningsinsatser (till exempel inriktade på hudfärg eller etnisk tillhörighet), och även dessa har positiva effekter (233).

Litteraturen visar generellt sett stöd för att denna typ av utbildningsinsatser har önskade effekter, både när det gäller ökad kunskap och medvetenhet om de områden som berörs och förändrade attityder i relation till inkludering och mångfald (233). Även avseende självskattade beteendeförändringar har man noterat positiva effekter, medan väsentligt färre studier har inkluderat mer objektiva mått på beteende- eller organisationsförändring i sina utfallsmått. På liknande sätt finns det starkast underlag i forskning för effekter på kort sikt av utbildningsinsatser, medan det finns färre studier som undersökt mer långsiktiga effekter. De studier på området som har inkluderat lite längre uppföljningsperioder visar dock generellt att de positiva effekterna kvarstår i upp till ett år (233).

Aktivt ledarskap

Så kallat mångfaldsinriktat ledarskap (engelska "diversity management") är en ledningsstil som kännetecknas av att målsättningar och principer i relation till inkludering och mångfald integreras i det vardagliga beslutsfattandet och ledarskapet, samt att ledningen aktivt arbetar med att skapa ett lärande kring dessa frågor på arbetsplatsen. Syftet är att motverka diskriminering och skapa ett arbetsklimat där olikheter ses som positivt och där alla medarbetare behandlas med respekt och på ett jämlikt sätt (243).

Denna ledningsstil har i forskning visat sig leda till att anställda upplever större arbetstillfredsställelse, minskade erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering och ökad grad av likabehandling på arbetsplatser (244, 245). Studier indikerar också att den ökade arbetsplatstrivseln för utsatta minoriteter som ett resultat av mångfaldsinriktat ledarskap medieras av minskade erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering (246).

Relationskompetent ledarskap

En annan ledarskapstyp som lyfts fram som positiv i den aktuella litteraturen är det som benämns relationskompetent ledarskap. Amerikansk forskning indikerar här att relationell kompetens hos ledare, det vill säga huruvida chefer visar respekt för sina anställda och vinner deras förtroende, är associerad med ökad trivsel och arbetstillfredsställelse hos anställda när ledare och anställda tillhör olika grupper, exempelvis etnisk tillhörighet (247). Som jämförelse fann man i studien att teknisk kompetens hos ledarna bara hade positiva associationer med trivsel och tillfredsställelse i de relationer där ledarna och de anställda tillhörde samma grupp. Resultaten antyder alltså att chefer som visar respekt för anställdas rättigheter och etablerar ett ömsesidigt förtroende kan motverka skillnadsskapande processer avseende exempelvis etnisk tillhörighet på arbetsplatsen, vilket är gynnsamt för välbefinnande och engagemang hos de anställda (247). Samtidigt kan påpekas att den generellt sett bästa trivseln och arbetstillfredsställelsen inte observeras på arbetsplatser där både chefer och medarbetare tillhör minoriteter vad gäller tillhörighet eller hudfärg (247). Den sannolika förklaringen här är att den arbetslivs- och arbetsplatsdiskriminering som diskuterats tidigare i rapporten hänvisar dessa grupper till de minst attraktiva arbetena – och det är också här ledarna ofta själva tillhör utsatta minoritetsgrupper. Förhållningssättet och relationen till arbetet formas här mer av den lägre statusen och utsattheten inom organisationen snarare än av relationen till närmaste chefen (248-250).

Mentorstöd och handledning

Det finns också en del studier som visar att tillgång till stöd från en mentor som man har förtroende för fungerar skyddande mot negativa effekter av diskriminering i organisationer. Personer med tillgång till en sådan relation som utsätts för eller observerar diskriminering rapporterar lägre nivåer av fysiologiska stresssymptom, sömnsvårigheter, och stressrelaterad sjukfrånvaro än personer utan tillgång till mentorsstöd (251). I en amerikansk studie på sjuksköterskebiträden fann man även att handledning och mentorsstöd hade större positiva effekter på upplevd arbetsmiljö för personer som identifierar sig som icke-vita än vita (252).

Individuella copingstrategier i relation till diskriminering och rasism

Forskning från främst USA visar även att skillnader i vilka så kallade copingstrategier, det vill säga hanteringsstrategier, icke-vita använder för att hantera rasism är relaterade till skillnader i hälsoutfall (253). Upprepade erfarenheter av mikroaggressioner och andra negativa erfarenheter på arbetsplatsen kan exempelvis leda till att personer som rasifieras som icke-vita eller andra utsatta grupper utvecklar en så kallad tillbakadragande coping (254). Denna form av coping kännetecknas av att man avstår från att diskutera problemen och från försök att minska mikroaggressionerna. Studier pekar på att denna typ av passiva strategier (att vara tyst, acceptera, dra sig undan) är associerade med ökad risk för kardiovaskulära sjukdomar, sämre psykisk hälsa och andra kroniska ohälsotillstånd (254, 255). Det finns också forskning som visat att personer som utsätts för upprepade erfarenheter av diskriminering

också löper ökad risk att utveckla alkohol- och drogmissbruk som ett sätt att hantera de negativa emotioner diskrimineringen ger upphov till (80, 253).

De typer av copingstrategier i relation till erfarenheter av rasism som generellt sett visar mer positiva associationer med mer gynnsamma utfall så som hälsa, självkänsla och livstillfredsställelse är sådant som att utbilda sig själv och andra om rasism och diskriminering och tillsammans med andra verka för förändring, att söka socialt stöd hos personer man har förtroende för, och att hitta sätt att kommunicera om problemen på arbetsplatsen (80, 253, 256). Det finns även forskning som visar att religiositet och andlighet är positivt relaterade till hälsa och arbetstillfredsställelse och negativt relaterade till arbetsrelaterad stress (257).

Aktiv arbetsmarknadspolitik samt ett tryggare och mer jämlikt arbetsliv

Mot bakgrund av de strukturella ojämlikheter som kan associeras till särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk tillhörighet och religion, är det också ett rimligt antagande att åtgärder som motverkar dessa ojämlikheter också reducerar utsatthet och stress. Det finns en rad studier som också pekar i denna riktning. Det samband som finns mellan utbildningsnivå och stress och ohälsa är exempelvis svagare i länder med aktiv arbetsmarknadspolitik och där det finns system som möjliggör livslångt lärande (258). Länder med högre sysselsättning, generella välfärdssystem och mer aktiv arbetsmarknadspolitik visar också generellt lägre grad av arbetsrelaterad stress (259). På liknande sätt visar epidemiologisk forskning att ojämlikheter avseende inkomst bidrar till ökad ohälsa generellt, men i synnerhet hos mer utsatta grupper, medan ökad jämlikhet reducerar ohälsa (260).

Diskussion

Sammanfattningsvis ger den genomgångna litteraturen tydligt stöd för att det i arbetslivet föreligger en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa för vissa grupper baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion. Merparten av litteraturen rör utsatthet på grund av etnisk tillhörighet, men det finns även flera studier på området som rör utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning. Denna utsatthet bör vidare förstås som den sammanlagda effekten av flera komplext samverkande faktorer som rör allt från arbetsmarknadens och samhällsekonomin övergripande funktionssätt och struktur, till hur mönster av interaktioner och relationer ser ut på arbetsplatser.

Stödet är starkt för att arbetsmarknaden är strukturerad på ett sådant sätt att personer som rasifieras som icke-vita, eller som av andra skäl exkluderas från normativ svenskhet, är överrepresenterade i arbeten där man exponeras för arbetslivsomständigheter och arbetsvillkor förknippade med ökad risk för stress och ohälsa. Det finns också många studier – framför allt från internationell forskning, men även från undersökningar genomförda i Sverige – som visar att det även inom organisationer och på arbetsplatser finns faktorer som bidrar till olika former av särskild utsatthet som bidrar till ökad risk för stress och ohälsa. Här rör det sig exempelvis om sådant som utsatthet för olika former av

diskriminering, negativ särbehandling, arbetsplatsmobbing och kränkningar från tredje part. Litteraturen på området pekar också på att en annan viktig aspekt av den särskilda utsattheten som förekommer i arbetslivet är sämre tillgång till olika former av stöd som skulle kunna fungera skyddande mot den ökade belastning och stress utsatta grupper är föremål för. Här rör det sig om sådant som sämre stöd från ledning, arbetskamrater och att frågor som rör diskriminering och särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och religion inte tillräckligt prioriteras av fackföreningsrörelsen.

Litteraturgenomgången har identifierat flera olika potentiellt verksamma strategier för att förebygga den typ av stress och utsatthet som diskuteras i översikten, både på mer strukturell nivå och i relation till organisationer och arbetsplatser. Även här är det emellertid centralt att förstå att inget i översikten pekar på att det finns några enkla eller avgränsade insatser som kan vidtas för att på ett mer bestående och brett sätt komma till rätta med denna problematik. Den främsta orsaken till detta är att flera av de omständigheter som har avgörande betydelse för denna utsatthet utgör stabila och långvariga mönster i hur ekonomin och samhället är strukturerat, både i Sverige och internationellt. Samtidigt pekar den genomförda översikten på att en rad åtgärder, med sannolikt positiva effekter, kan vidtas för att förbättra situationen och åstadkomma önskvärda effekter, både på samhällsnivå och på enskilda arbetsplatser.

Som läsare är det viktigt att vara medveten om att de resultat som presenteras i en litteraturöversikt är en tillfällig beskrivning av forskningsläget givet de avgränsningar som översikten har utgått från. Forskningen utvecklas ständigt och nya resultat publiceras kontinuerligt och bidrar till kunskapsutvecklingen på olika områden. Dessutom är det viktigt att påpeka att även om ambitionen i litteraturöversikter är att fånga upp och sammanställa all relevant litteratur på området, så är det omöjligt att helt säkerställa att alla studier som bör inkluderas verkligen är med. Detta beror på att forskning om exempelvis diskriminering och stress sker i en rad olika vetenskapliga discipliner, publiceras i en stor mängd tidskrifter och med en stor variation avseende terminologi och begreppsanvändning. Som läsare är det därför viktigt att vara medveten om att det kan finnas exempel på relevant forskning som inte har fångats upp i den aktuella forskningsöversikten.

Kunskapsluckor och rekommendationer för framtida forskning

Det finns ett antal betydelsefulla begränsningar och kunskapsluckor i den genomgångna litteraturen. För det första är litteraturen ojämnt fördelad. Inom vissa områden finns den en omfattande vetenskaplig litteratur av god kvalitet, medan underlaget är väsentligt mer begränsat på andra områden. Att det förekommer diskriminering i arbetslivet baserat på etnisk tillhörighet, och att sådan diskriminering har en tydlig relation till ökad förekomst av stress och stressrelaterad ohälsa, är exempel på ett område där det finns ett omfattande underlag från internationella vetenskapliga studier. Även i relation till det svenska arbetslivet finns ett omfattande underlag för att diskriminering är

ett påtagligt problem, men här finns det endast en begränsad mängd studier som har undersökt relationen mellan diskriminering, stress och ohälsa. Att personer baserat på etnisk tillhörighet är överrepresenterade i yrken och arbetsmarknadssegment som präglas av större fysiska och psykosociala arbetsmiljörisker är också välbelagt, både i Sverige och internationellt. Möjligheterna till fördjupad och mer utförlig kunskap om hur dessa förhållanden ser ut i det svenska arbetslivet begränsas dock påtagligt av att den svenska offentliga statistiken är oprecis när det gäller etnisk tillhörighet eller rasifiering, vilket gör att data ofta endast kan analyseras baserat på om personerna är födda i eller utanför Sverige.

Vidare finns det i relation till särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet få studier genomförda i Sverige som undersöker de psykosociala riskfaktorer eller omständigheter som diskuterats i översikten. Här är underlaget väsentligt mer omfattande från länder som exempelvis USA och England, som har en betydligt längre tradition av forskning på dessa områden. Ytterst blir det därför en empirisk fråga för framtida studier på området att utröna i vilken utsträckning dessa omständigheter och mönster präglar även svenska arbetsplatser och organisationer, även om de studier som genomförts generellt sett pekar på att så är fallet.

När det gäller särskild utsatthet baserat på religion är underlaget såväl internationellt som i Sverige mer begränsat. Tydligast stöd finns för att personer med muslimsk tro utsätts för diskriminering och kränkningar i arbetslivet, och att detta är relaterat till stress och ohälsa. Det är också svårt i många studier, och utifrån offentlig statistik, att avgöra om den särskilda utsattheten är relaterad till religion eller annan trosuppfattning eller etnisk tillhörighet, ursprung eller hudfärg. På detta område finns således alltså många kunskapsluckor att fylla.

Generellt gäller även att det stora flertalet av studierna i relation till risker för stress och ohälsa baserat på såväl religion som etnisk tillhörighet, är tvärsnittsstudier som gör att det är svårt att fastställa hur såväl den tidsmässiga dynamiken som orsakverkansrelationer mellan de undersökta variablerna ser ut. Det finns därför ett tydligt behov på detta område av prospektiva longitudinella studier som undersöker dessa fenomen och samband över tid, inte minst i ett svenskt arbetslivssammanhang.

Även när det kommer till interventioner och förebyggande åtgärder finns omfattande kunskapsluckor och ett tydligt behov av fortsatt forskning. Underlaget i ett svenskt sammanhang är mycket svagt och även internationellt är kunskapsläget begränsat. De studier som finns indikerar förvisso att det finns insatser och åtgärder som är lovande, men de har ofta tydliga begränsningar i att utfallsmåtten är självskattade attityder, åsikter och beteenden samt att uppföljningstiderna är korta. Att genomföra forskning som med lämplig vetenskaplig metodik utvärderar effekterna av olika typer av förändringar och interventioner på detta område skulle därför fylla viktiga kunskapsluckor.

Del 2. Särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa i det svenska arbetslivet – en enkätstudie

Syfte

Enkätundersökningen utformades mot bakgrund av de omfattande kunskapsluckor och det begränsade underlag avseende förhållandena i det svenska arbetslivet som identifierats i litteraturgenomgången. Ambitionen med enkätundersökningen har inte varit att svara upp mot alla – eller ens de flesta – av de tidigare nämnda begränsningar i befintlig kunskap som beskrivs i diskussionen i del 1; på detta område krävs omfattande forskningsinsatser framöver med varierande metodologiska ansatser. Det övergripande syftet med enkätstudien var att bidra med kunskap och data i relation till några av de områden som diskuterats i litteraturgenomgången, i synnerhet sådana där underlaget i relation till det svenska arbetslivet är begränsat.

Frågeställningar

Enkätundersökningen utformades för att svara upp mot den del av regeringsuppdraget som rörde att inhämta kunskap kring särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa utifrån etnisk tillhörighet och religion. Givet denna formulering och mot bakgrund av en del av de kunskapsluckor som identifierades i litteraturöversikten syftade enkätundersökningen till att bidra med kunskap kring följande områden och frågeställningar:

1. Finns det skillnader baserat på etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning med avseende på:
 - a. upplevd stress och ohälsa?
 - b. upplevd psykosocial arbetsmiljö?
 - c. hur fysiskt krävande man uppfattar att ens arbete är?
 - d. upplevd utsatthet för arbetsplatsmobbing?
 - e. hur ledningen och relationen till ledningen uppfattas?
 - f. vilket förtroende man har för det fackliga arbetet mot diskriminering?
2. Finns det hos personer som tillhör någon minoritetsgrupp med avseende på etnisk tillhörighet:
 - a. skillnader mellan olika grupper i upplevd utsatthet för arbetsplatsdiskriminering?
 - b. samband mellan upplevd utsatthet för arbetsplatsdiskriminering och upplevelser av stress, ohälsa, och arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå?

3. Finns det hos personer som identifierar sig som religiösa:
 - a. skillnader mellan olika grupper i upplevd utsatthet för arbetsplatsdiskriminering?
 - b. samband mellan upplevd utsatthet för arbetsplatsdiskriminering och upplevelser av stress, ohälsa och arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå?
4. Upplever personer som uppfattar att de utsatts för sämre behandling på sin arbetsplats på grund av etnisk tillhörighet eller religion minoritetsstress? Vilka samband har minoritetsstress med upplevelser av ohälsa, stress och arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå?
5. I vilken utsträckning uppger personer som har utsatts för sämre behandling på sin arbetsplats på grund av etnisk tillhörighet eller religion att de har avstått från att agera mot denna behandling? Av vilka skäl avstår man och vilka samband finns mellan att avstå från att agera mot upplevd diskriminering och upplevelser av stress, ohälsa och arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå?
6. Vilka samband finns mellan olika strategier att hantera upplevd diskriminering och upplevelser av stress, ohälsa, och arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå?
7. I vilken utsträckning rapporterar personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa och Nordamerika, som inte tillhör någon nationell minoritetsgrupp och som inte identifierar sig som religiösa, negativ inställning till medarbetare och chefer från minoritetsgrupper samt till insatser för mångfald och inkludering? Finns det skillnader baserat på utbildningsnivå och kön gällande i vilken utsträckning man rapporterar negativ inställning på dessa områden?

I relation till samtliga ovanstående frågeställningar syftade studien också till att – där så är möjligt – undersöka eventuella interaktioner mellan etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning och kön och utbildningsnivå.

Metod

För att genomföra enkätstudien med så goda möjligheter till representativa och generaliserbara resultat som möjligt i relation till det svenska arbetslivet, anlätades undersökningsföretaget Novus. Detta innebar tillgång till Novus Sverigepanel (se mer under "Deltagare" nedan). Undersökningen genomfördes under november 2023 och enkäten tog i genomsnitt 15 minuter att besvara. Enkäten presenteras i bilaga 2.

Deltagare

Via Novus Sverigepanel², som är sammansatt för att vara representativ för den svenska befolkningen, tillfrågades totalt 4 753 personer om att medverka i studien. Analyserna är baserade på svar från 2 864 personer, vilket motsvarar

2 <https://novus.se/metoder/sverigepanel/>

en svarsfrekvens på cirka 60 procent. För att säkerställa ett tillräckligt stort underlag av personer med annan bakgrund än normativt svensk genomfördes extra utskick till medlemmar av Novus Sverigepanel som angivit att de har utomeuropeisk bakgrund.

För att delta i undersökningen skulle man vara mellan 18 och 65 år och ha arbete som huvudsaklig sysselsättning. Enkäten genomfördes på svenska. Deskriptiv statistik för de inkluderade respondenterna tillsammans med tillgänglig referensdata från Statistiska Centralbyrån (SCB) angående motsvarande statistik för Sveriges befolkning i arbetsför ålder redovisas i Tabell 1.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för respondenterna i aktuell undersökning i jämförelse med referensdata från Statistiska centralbyrån (SCB).

	Relativ frekvens i aktuell undersökning	Referensdata från SCB (2021)
Kön		
Man	47,7 %	52,6 %
Kvinna	51,9 %	47 %
Annat/vill ej ange	0,5 %	–
Ålder		
18–30 år	19,8 %	19,2 %
31–40 år	20,8 %	21,7 %
41–50 år	20,9 %	20,2 %
51–60 år	21,9 %	20,4 %
61–70 år	16,6 %	17,1 %
Utbildningsnivå		
Gymnasium eller lägre	44,5 %	52 %
Eftergymnasial utbildning	55 %	48 %
Anställningsform		
Tillsvidareanställd	86,2 %	84 %
Visstidsanställd, tillfälligt anställd och andra anställningsformer	13,4 %	16 %
Arbetsmarknadssektor		
Offentlig	34,1 %	29,6 %
Privat	61,2 %	68,6 %

En jämförelse mellan stickprovet i den aktuella undersökningen och referensdata från SCB för den svenska arbetskraften i stort visar på tämligen god överensstämmelse, men noterbart är att kvinnor, personer med eftergymnasial utbildning och anställda i offentlig sektor är något överrepresenterade i stickprovet.

De två centrala kategorierna i denna rapport, etnisk tillhörighet/hudfärg, samt religion eller annan trosuppfattning, mättes på flera olika sätt i enkätundersökningen. I de analyser som genomförts har etnisk tillhörighet mätts på två huvudsakliga sätt. Dels tillfrågades deltagarna om deras eget, dels deras biologiska föräldrars födelseland. Baserat på dessa svar, och för att erhålla grupper som är stora nog att kunna användas i statistiska analyser, delades deltagarna in i tre grupper:

- *"Personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika"*. För att hamna i denna grupp var kriteriet att deltagaren själv samt båda deltagarens föräldrar var födda i Sverige, Norden, Västeuropa eller Nordamerika.
- *"Personer med bakgrund i Afrika eller Mellanöstern"*. För att hamna i denna grupp var kriteriet att antingen deltagaren själv eller minst en förälder skulle vara född i någon av dessa regioner. Anledningen till att dessa regioner fördes samman i en kategori är att tidigare forskning har indikerat att personer med ursprung i dessa regioner generellt sett är föremål för de mest negativa stereotyperna och den mest påtagliga diskrimineringen baserat på bakgrund/ursprung på den svenska arbetsmarknaden (14, 66).
- *"Personer med bakgrund i övriga delar av världen"*. Gruppen utgjordes av personer som inte tillhörde någon av de två tidigare beskrivna grupperna. Hur stor andel av deltagarna som tillhörde respektive grupp redovisas i Tabell 2.

Det andra sättet som etnisk tillhörighet mättes på var genom att deltagarna tillfrågades om de tillhörde någon av de nationella minoritetsgrupperna (samer, judar, romer, sverigefinnar eller tornedalingar), varefter de som svarade "ja" på denna fråga ombads att ange vilken minoritetsgrupp de tillhörde.

Religion eller annan trosuppfattning mättes genom att deltagarna först fick besvara frågan "Är du religiös och/eller tillhör du något religiöst samfund?". De som svarade "ja" på denna fråga fick därefter besvara frågan "Vilken av nedanstående kategorier beskriver närmast din religiösa tillhörighet?", där svarsalternativen var "Kristendom", "Islam", "Judendom", "Hinduism", "Buddhism", samt "Annan religion eller trosuppfattning". Hur deltagarna besvarade dessa frågor redovisas i Tabell 2.

Tabell 2. Deskriptiv statistik för gruppindelningarna baserat på bakgrund, nationella minoriteter samt religion eller annan trosuppfattning.

	Frekvens	Andel kvinnor	Andel utan högskoleutbildning
Bakgrund			
Sverige, Västeuropa eller Nordamerika	2 320	52,2 %	45,6 %
Afrika eller Mellanöstern	258	47,3 %	42,2 %
Övriga delar av världen	286	53,2 %	37,1 %
Tillhör du någon av de nationella minoriteterna?			
"Nej"	2 757	52,1 %	44,8 %
"Ja" varav: Samer: 9,5 % Judar: 22,6 % Sverigefinnar: 41,7 % Tornedalingar: 20,2 % Romer: 0 %	84	47,1 %	44,2 %
Är du religiös och/eller tillhör du något religiöst samfund?			
"Nej"	2 094	53,8 %	46,5 %
"Ja" varav: Kristendom: 79,5 % Islam: 8,5 % Judendom: 2,1 % Hinduism: 0 % Buddhism: 1,3 % Annan religion eller trosuppfattning: 3,4 %	721	51,1 %	37,4 %

För att inte få allt för små grupper i de statistiska beräkningarna genomfördes analyserna i relation till nationella minoriteter endast utifrån om man tillhörde en nationell minoritet eller inte. De olika minoriteterna jämfördes alltså inte med varandra, då deltagarunderlaget inte tillät detta. I relation till religion eller annan trosuppfattning genomfördes beräkningar dels utifrån om man svarade "ja" eller "nej" på frågan om man var religiös eller tillhörde något religiöst samfund, dels huruvida man angav "kristendom" eller någon av de andra religionerna för att beskriva sin religiösa tillhörighet. Utifrån denna uppföljningsfråga delades alltså de aktuella deltagarna in i två grupper: de som angav "kristendom" samt "annan religion eller trosuppfattning". Återigen baserades beslutet att inte dela in deltagarna i fler grupper än så på att underlaget då skulle bli allt för begränsat.

Mått och skalor

I studien användes i möjligaste mån redan etablerade frågeformulär som använts i publicerad forskning. I flera fall behövdes dessa först översättas från engelska till svenska. Vid översättning från engelska till svenska användes en så kallad translation-backtranslation-procedur. I de enstaka fall där inga frågeformulär existerade konstruerades egna frågor baserat på relevant litteratur. Information om de specifika frågeformulären presenteras i resultatsavsnittet i anslutning till att de används i de analyser som redovisas nedan. I många fall är frågeformulären långa och innehåller ett stort antal frågor och påståenden. Av utrymmesskäl redovisas endast exempel på item/frågor i rapporten. Enkäten i

sin helhet finns i bilaga 2. Psykometriska egenskaper och deskriptiv statistik för de olika frågeformulären redovisas i bilaga 3, tabell 1, 2 och 3.

Analys

Det insamlade datamaterialet har bearbetats och analyserats på olika sätt beroende på vilken frågeställning som undersökts.

I de delar av rapporten som rör gruppjämförelser baserat på bakgrund har faktoriell ANOVA använts för att pröva frågeställningarna om det finns skillnader avseende de undersökta variablerna baserat på bakgrund, samt om det finns interaktionseffekter mellan bakgrund och kön samt utbildningsnivå. Inom ramen för dessa analyser har även huvudeffekter av kön och utbildningsnivå beaktats.

I resultatredovisningen presenteras både signifikanta och icke-signifikanta resultat i relation till bakgrund, då denna variabel är central i regeringsuppdraget. För övriga huvud- och interaktionseffekter (det vill säga i relation till kön och utbildningsnivå och hur dessa interagerar med bakgrund) redovisas endast signifikanta resultat i rapporttexten för att underlätta läsbarheten. I bilaga 3, tabell 4 finns resultaten från samtliga dessa analyser. Då de tre grupperna som deltagarna delades in i utifrån bakgrund (det vill säga "Personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika, "Personer med bakgrund i Afrika eller Mellanöstern" samt "Personer med bakgrund i övriga delar av världen") inte skilde sig åt avseende hur stor andel som arbetade i privat respektive offentlig sektor eller med avseende på genomsnittlig ålder, kontrollerades inte för dessa variabler i analyserna.

För de analyser som rör skillnader baserat på religion eller annan trosuppfattning (både religiösa jämfört med icke-religiösa och kristna jämfört med personer av annan trosuppfattning), samt nationella minoriteter, har datamaterialet med oberoende t-test för att undersöka eventuella medelvärdesskillnader (religiösa jämfört med icke-religiösa; kristna jämfört med personer men annan trosuppfattning; nationell minoritet jämfört med övriga befolkningen). I dessa analyser har faktoriell ANOVA inte använts för att undersöka interaktionseffekter med kön och utbildningsnivå, då antalet deltagare är för begränsat. I bilaga 3, tabell 5 och 6 finns resultaten från samtliga dessa analyser.

I de analyser som undersökte samband mellan olika variabler användes bivariata korrelationsanalyser (Pearsons produktmoment korrelationer).

Resultat

I denna del redovisas resultaten i relation till de forskningsfrågor som presenterades i inledningen till del 2 av rapporten. Psykometriska egenskaper för de olika frågeformulären samt teststatistik från de genomförda analyserna presenteras i bilaga 3. Resultaten kopplat till frågeställningarna finns också sammanfattade i figur 2 och 3 på sidorna 64 och 75.

Frågeställning 1 a: Skillnader i upplevd stress, återhämtningsbehov och ohälsa

Flera olika aspekter av arbetsrelaterad stress och ohälsa undersöktes i studien för att få en bred bild av dessa centrala fenomen i relation till rapportens frågeställningar. Nedan beskrivs resultaten i relation till upplevd stress, behov av återhämtning efter arbetet, samt psykisk och fysisk hälsa/ohälsa.

Stress

Generella nivåer av upplevd stress mättes med instrumentet Perceived Stress Scale (261). Detta instrument används återkommande i forskning och mäter förekomst av olika former av stress-symptom under den senaste månaden.

I relation till upplevd stress visar resultaten en skillnad baserat på bakgrund, där personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern rapporterade högre nivåer av stress än övriga grupper. Det finns också en signifikant skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor rapporterar mer stress-symptom än män.

Med avseende på religion eller annan trosuppfattning så identifierades ingen generell skillnad mellan religiösa och icke-religiösa, men däremot rapporterar personer som identifierar sig som kristna lägre nivåer av stress än personer som identifierar sig med någon annan religiös tillhörighet.

Behov av återhämtning efter arbetet

En känd riskfaktor för stressrelaterad ohälsa är långvarigt förhöjd belastning som gör att man är påverkad av den arbetsrelaterade stressen även under den tid man är ledig, och inte fullt återhämtad när nästa arbetsdag börjar. För att mäta detta användes "Need for Recovery Scale" (262), vilket är ett mätinstrument som består av frågor som rör aspekter som stort behov av återhämtningstid efter arbetet, svårigheter att fungera på fritiden på grund av trötthet efter arbetet och trötthet som sträcker sig långt bortom arbetsdagens slut.

Analyserna visar här på skillnader baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar större arbetsrelaterad trötthet och återhämtningsbehov än övriga grupper. Det finns också en signifikant skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor uttrycker större återhämtningsbehov och arbetsrelaterad trötthet än män. Vidare vi en skillnad mellan högskoleutbildade och personer utan högskoleutbildning, där personer utan högskoleutbildning rapporterar större återhämtningsbehov och trötthet än personer med högskoleutbildning.

Inga skillnader framkommer baserat på religion eller annan trosuppfattning eller om man tillhör någon av de nationella minoritetsgrupperna eller inte.

Psykisk ohälsa

För att studera eventuella skillnader i psykisk ohälsa användes den så kallade Kesslerskalan (263), som är ett vanligt förekommande mått på generell psykisk ohälsa av huvudsakligen ångest- och nedstämhetskaraktär. Studien visar här på skillnader mellan de olika grupperna baserat på bakgrund, där personer

med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar mer symptom relaterade till nedstämdhet och ångest än övriga grupper. På detta område syns även en skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnor upplever mer symptom än män, samt mellan personer med respektive utan högskoleutbildning. Här rapporterar personer utan högskoleutbildning mer symptom av ångest- och nedstämdhetskaraktär än de med högskoleutbildning.

I relation till religion eller annan trosuppfattning framkommer ingen generell skillnad mellan religiösa och icke-religiösa, men däremot finns det en skillnad inom den grupp av deltagare som identifierat sig som religiösa, där personer som angav att de var kristna rapporterade signifikant lägre grad av symptom på psykisk ohälsa än övriga. Ingen skillnad syns mellan de som anger att de tillhör en av de nationella minoriteterna och övriga deltagare.

Fysisk hälsa

För att få en bred bild av deltagarnas egenupplevda fysiska hälsa ombads de ange, på en femgradig skala, i vilken utsträckning de upplever sin fysiska hälsa som dålig eller bra. Ju högre poängman har på detta mått, desto bättre uppfattar man alltså sin fysiska hälsa. Frågan baserades på det sätt att mäta självskattad hälsa som används i Statistiska Centralbyråns "Undersökningar om levnadsförhållanden", men modifierades för att fokusera specifikt på självupplevd fysisk hälsa.

I relation till upplevd fysisk hälsa framkommer en skillnad baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern skattade sin fysiska hälsa som sämre än övriga grupper. Det finns också en skillnad baserat på utbildningsnivå, där personer med högskoleutbildning skattar sin fysiska hälsa som bättre än personer utan högskoleutbildning. Därutöver visar undersökningen även på en interaktion mellan bakgrund och utbildningsnivå, som består i att bland deltagare utan högskoleutbildning, rapporterar personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern bättre fysisk hälsa än personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika, medan det omvända är fallet för personer med högskoleutbildning.

I relation till självskattad fysisk hälsa syns inga signifikanta skillnader utifrån religion/annan trosuppfattning eller om man tillhörde en nationell minoritet eller inte.

Frågeställning 1 b: Skillnader i upplevd generell psykosocial arbetsmiljö: krav, kontroll och stöd

Balansen mellan krav och kontroll i arbetet, samt vilken tillgång man har till olika former av stöd, är kända faktorer med stor betydelse för arbetsrelaterad stress och ohälsa. Tidigare studier och undersökningar genomförda i Sverige har här indikerat att personer med utländsk bakgrund har en mer psykosocialt utsatt arbetsmiljösituation (2, 15). I enkätundersökningen undersöktes dessa arbetsmiljöaspekter med hjälp av det etablerade arbetsmiljöinstrumentet QPS-Nordic (264). Resultaten presenteras nedan uppdelat på områdena krav, kontroll, stöd från ledningen och stöd från arbetskamrater.

Krav i arbetet

Upplevelsen av krav i arbetet mäts i QPS-Nordic genom frågor som rör både krav i bemärkelsen hög och/eller ojämn arbetsbelastning och krav i bemärkelsen att ens färdigheter och kunskaper inte riktigt räcker till för att utföra ens arbetsuppgifter. Analyserna visar här på signifikanta skillnader baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika eller Mellanöstern rapporterade signifikant högre nivåer av krav än övriga grupper. Det finns också en signifikant interaktion mellan bakgrund och utbildningsnivå, som består i att det, för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern, är större skillnad i upplevda krav mellan personer med respektive utan högskoleutbildning än för övriga grupper. De som rapporterar den högsta kravnivån är personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning. Det syns inga skillnader i upplevda krav baserat på kön och det finns inte heller några generella skillnader baserat på utbildningsnivå.

När det gäller upplevda krav i arbetet framkommer inga skillnader mellan grupper baserat på om man sa sig vara religiös eller tillhöra ett religiöst trossamfund, och inte heller mellan de olika religiösa tillhörigheterna. Det finns inte heller någon skillnad utifrån om man uppgav att man tillhörde någon av de nationella minoriteterna eller inte.

Kontroll i arbetet

Graden av kontroll i arbetet mättes både genom frågor som rör i vilken utsträckning man kan påverka sin arbetstakt och arbetsbelastning, och om man kan påverka beslut som är viktiga för ens arbete. Analyserna visar här ingen generell skillnad mellan de olika grupperna baserat på bakgrund. Däremot syns skillnader baserat på utbildningsnivå, där högskoleutbildade rapporterar högre grad av kontroll i arbetet än personer utan högskoleutbildning. Det finns också en skillnad baserat på kön, där män rapporterar högre grad av kontroll i arbetet än kvinnor.

Med avseende på religion eller annan trosuppfattning finns det ingen generell skillnad mellan religiösa och icke-religiösa, men däremot fanns en skillnad mellan personer som identifierar sig med de olika trosuppfattningarna, där kristna rapporterar högre grad av kontroll i arbetet än de som identifierar sig som tillhörande någon av de andra trosuppfattningarna.

Stöd från ledningen

Stöd från ledningen mäts genom frågor som rör i vilken utsträckning man kan få stöd och hjälp i arbetet från sin närmaste chef samt i vilken utsträckning ens närmaste chef är villig att lyssna på problem som rör ens arbete. På detta område framkommer skillnader baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar lägst nivåer av stöd, följt av personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika. Det finns också en skillnad mellan män och kvinnor, där män rapporterar högre nivåer av stöd än kvinnor, samt en skillnad baserat på utbildning, där personer med högskoleutbildning rapporterar högre nivåer av stöd från ledningen än

personer utan högskoleutbildning. Därutöver visar resultaten på signifikanta interaktioner mellan bakgrund, kön och utbildningsnivå, som främst består i att det är större variationer i upplevt stöd mellan högskoleutbildade och personer utan högskoleutbildning för kvinnor med ursprung i Afrika och Mellanöstern, där kvinnor med ursprung i denna region som inte har högskoleutbildning rapporterar lägst nivåer av stöd från ledningen.

Det framkommer inga skillnader i stöd från ledningen kopplat religion eller annan trosuppfattning, eller huruvida man tillhörde någon av de nationella minoriteterna eller inte.

Stöd från arbetskamrater

Graden av stöd från ens arbetskamrater undersöktes med liknande frågor som användes för att mäta stöd från ledningen. Här visar resultaten på skillnader baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar lägre nivåer av stöd från sina arbetskamrater än de båda andra grupperna. Vidare syns en skillnad baserat på utbildningsnivå, där högskoleutbildade rapporterar högre nivåer av stöd från sina arbetskamrater än personer utan högskoleutbildning.

Det framkommer inga skillnader i stöd från arbetskamrater eller ledningen baserat på religion eller annan trosuppfattning, eller huruvida man tillhör någon av de nationella minoriteterna eller inte. Det finns inte heller någon relation till ålder.

Frågeställning 1 c: Skillnader i hur fysiskt krävande arbetet uppfattas

Den fysiska arbetsmiljön definierades i denna undersökning som hur fysiskt krävande man upplevde sitt arbete. Undersökningen mätte alltså inte andra aspekter av den fysiska arbetsmiljön, som exempelvis buller, belysning, temperatur etcetera. Graden av fysiskt krävande arbete mättes med genom tre frågor som använts i tidigare undersökningar (265), och som innebär att deltagarna får ta ställning till om deras arbete kräver tunga lyft, krokiga eller obekväma arbetsställningar samt om det är kroppsligt krävande.

Det framkommer inga generella skillnader baserat på bakgrund i relation till denna variabel. Resultaten visar däremot på en skillnad baserat på utbildningsnivå, där personer utan högskoleutbildning rapporterar mer fysiskt krävande arbeten än personer med högskoleutbildning. Det finns också en interaktion mellan utbildningsnivå och bakgrund, där personer utan högskoleutbildning med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar mer fysiskt krävande arbeten än övriga personer utan högskoleutbildning, men där någon sådan skillnad baserat på bakgrund inte observeras för personer med högskoleutbildning.

I relation till hur fysiskt krävande man uppfattar sitt arbete påvisas inga skillnader baserat på religion/annan trosuppfattning, eller om man tillhör någon av de nationella minoriteterna eller inte.

Frågeställning 1 d: Skillnader i upplevd utsatthet för arbetsplatsmobbing

I enkätstudien undersöktes också utsatthet för negativ särbehandling och arbetsplatsmobbing. Detta gjordes med hjälp av ett formulär som har använts i tidigare forskning, och som innefattar frågor om bland annat erfarenheter av att bli tilldelad uppgifter som ingen annan vill utföra, att bli utsatt för särskild granskning och kritik, att bli förödmjukad på arbetsplatsen och att behöva jobba hårdare än andra för att få motsvarande erkännande (266).

Resultaten visar här en signifikant skillnad baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar erfarenheter av arbetsplatsmobbing i större utsträckning än övriga grupper. Dessutom finns en signifikant skillnad baserat på utbildningsnivå, där personer utan högskoleutbildning i större utsträckning anger utsatthet för arbetsplatsmobbing än personer med högskoleutbildning. Vidare observeras en signifikant interaktion mellan utbildningsnivå och bakgrund, som huvudsakligen består i att det är större skillnad mellan högskoleutbildade och icke-högskoleutbildade i utsatthet för arbetsplatsmobbing för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern jämfört med andra grupper. Den grupp som rapporterar störst utsatthet är alltså personer födda i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning.

Analyserna i relation till religion eller annan trosuppfattning visar en skillnad mellan personer som identifierar sig som kristna och personer som identifierar sig med någon annan religion eller trosuppfattning, där personer som identifierar sig som kristna rapporterar lägre grad av utsatthet för arbetsplatsmobbing.

Frågeställning 1 e: Skillnader i uppfattningar om ledningen och relationen till ledningen: rättvist, inkluderande, uppmuntrande och personalinriktat ledarskap

I enkätstudien undersöktes även hur olika ledarskapsdimensioner som identifierats som betydelsefulla i arbetsmiljölitteraturen uppfattas av deltagarna och om det finns skillnader i hur personer upplever ledarskapet på arbetsplatsen beroende på bakgrund och religion eller annan trosuppfattning. Dessa ledarskapsaspekter mättes med hjälp av QPS-Nordic (264) och de rörde huruvida man uppfattade ledarskapet på sin arbetsplats som rättvist, inkluderande och uppmuntrande, samt personalinriktat.

Rättvist ledarskap

Med rättvist ledarskap avsågs i undersökningen huruvida man uppfattar att ledningen på ens arbetsplats fördelar arbetsuppgifter rättvist och om de anställda behandlades på ett rättvist och jämlikt sätt av ledningen. Här visar resultaten på en signifikant skillnad baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern uppfattar ledningen på sina arbetsplatser som mindre rättvis än övriga grupper. Det finns också en skillnad baserat på

utbildningsnivå, där personer utan högskoleutbildning uppfattar ledningen som mindre rättvis än personer med högskoleutbildning. Resultaten visar även på en interaktion mellan bakgrund, kön och utbildning, där det inte finns någon skillnad baserat på bakgrund för högskoleutbildade kvinnor, men där sådana skillnader finns för kvinnor utan högskoleutbildning samt för män oavsett utbildningsnivå. Kvinnor med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning är de som uppfattar ledningen på sina arbetsplatser som minst rättvis.

Inga skillnader framkommer baserat på religion eller annan trosuppfattning eller huruvida man tillhör någon nationell minoritet eller inte.

Inkluderande och uppmuntrande ledarskap

Inkluderande och uppmuntrande ledarskap syftade i undersökningen på i vilken utsträckning man upplevde att man involveras i viktiga beslut och om ledningen visar ett engagemang för att utveckla de anställdas färdigheter. Resultaten visar här inte på några skillnader baserat på bakgrund, religion/annan trosuppfattning, eller på om man tillhör någon nationell minoritetsgrupp eller inte. Däremot syns en signifikant skillnad baserat på utbildningsnivå, där personer med högskoleutbildning upplever sin ledning som mer inkluderande och uppmuntrande än personer utan högskoleutbildning.

Personalinriktat ledarskap

Med personalinriktat ledarskap avsågs i undersökningen huruvida man uppfattade ledningen på arbetsplatsen som intresserad av personalens hälsa och välbefinnande samt att de anställda tas om hand på ett bra sätt. Här visar resultaten på en signifikant skillnad baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern uppfattar ledningen på sin arbetsplats som mindre personalinriktad än övriga grupper. Dessutom identifierades en skillnad utifrån utbildningsnivå, där personer med högskoleutbildning uppfattar ledningen på arbetsplatsen som mer personalinriktad än personer utan högskoleutbildning.

I relation till personalinriktat ledarskap observeras också en skillnad mellan religiösa och icke-religiösa. Här uppfattar de som identifierade sig som religiösa ledarskapet på arbetsplatsen som mer personalinriktat.

Frågeställning 1 f: Skillnader i uppfattningar om det fackliga arbetet mot diskriminering

I den litteratur som diskuterats i litteraturöversikten finns det de som menar att fackförbund, trots tydliga officiella ställningstaganden mot rasism och diskriminering, i praktiken inte prioriterar dessa frågor tillräckligt eller arbetar aktivt och systematiskt med dem, och i vissa fall försvårar arbetet mot rasifierade ojämlikheter och diskriminering (168). Mot denna bakgrund skapades ett kort frågeformulär som undersökte i vilken utsträckning deltagarna uppfattade att deras fackförbund hade kunskaper om diskriminering och

konsekvenserna av diskriminering, var drivande och engagerade i arbetet mot diskriminering, eller om man uppfattade att ens fackförbund försvårade arbetet mot diskriminering. Efter att den sista frågan reverserats, så att höga poäng blev låga och vice versa, summerades skattningarna på dessa tre frågor till ett sammanlagt mått rörande hur man uppfattar ens fackförbunds roll i arbetet mot diskriminering. Skalan uppvisade god internkonsistens se (se bilaga 3, tabell 1) och höga poäng innebar att man uppfattade att ens fackförbund hade goda kunskaper om diskriminering, att de var engagerade och drivande i arbetet mot diskriminering och att de inte försvårade arbetet mot diskriminering.

De genomförda analyserna i relation till detta mått visar på en signifikant skillnad baserat på bakgrund, där personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar en mer negativ bild av sina fackförbunds roll i arbetet mot diskriminering än övriga grupper. Vidare finns en skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnor rapporterar en mer positiv uppfattning om sina fackförbunds arbete mot diskriminering än män. Undersökningen visar också att personer som identifierar sig som kristna anger en mer positiv bild av fackets arbete mot diskriminering än personer som identifierar sig med andra religioner eller trosuppfattningar. Inga skillnader observeras mellan religiösa och icke-religiösa, eller baserat på om man tillhör någon nationell minoritet eller inte.

Stress, återhämtningsbehov och ohälsa

- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar genomgående högre nivåer av stress samt sämre psykisk och fysisk hälsa än personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika samt Övriga delar av världen. Samma mönster föreligger när det kommer till utmattning som sträcker sig bortom arbetsdagen och som påverkar mående och funktion på fritiden.
- Personer som identifierar sig som kristna rapporterar lägre grad av symptom på psykisk ohälsa än personer som identifierar sig med någon annan religion eller trosuppfattning.

Generell psykosocial arbetsmiljö: krav, kontroll och stöd

- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern upplever högre arbetsrelaterade krav och sämre tillgång till stöd från sin ledning och sina arbetskamrater, än personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika samt Övriga delar av världen. Detta gäller inte minst för kvinnor utan högskoleutbildning som tillhör denna grupp.
- Personer som identifierar sig som kristna upplever högre grad av kontroll i sin arbetssituation, än personer som identifierar sig med andra religioner eller trosuppfattningar.

Fysiskt krävande arbete

- Personer utan högskoleutbildning rapporterar mer fysiskt krävande arbete än personer med högskoleutbildning. Inom gruppen utan högskoleutbildning visar resultaten att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar att de har mer fysiskt krävande arbeten än övriga grupper.

Arbetsplatsmobbing

- Personer med bakgrund i Afrika eller Mellanöstern uttrycker mer utsatthet för arbetsplatsmobbing och negativ särbehandling på arbetet än personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika samt övriga delar av världen.
- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning rapporterar mest utsatthet för denna form av negativ behandling på arbetet.
- Religiösa personer som inte identifierar sig som kristna rapporterar mer utsatthet för arbetsplatsmobbing än de som identifierar sig som kristna.

Fackligt arbete och stöd

- Generellt uppfattas fackförbunden ha goda kunskaper om diskriminering och var drivande i arbetet och inte försvåra arbetet mot diskriminering.
- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern hade en mer negativ bild av sina fackförbunds roll i arbetet mot diskriminering än andra grupper.
- En skillnad i uppfattning kan också ses mellan män och kvinnor, där kvinnorna i undersökningen hade en mer positiv uppfattning om sina fackförbunds arbete mot diskriminering än män.
- Personer som identifierade sig som kristna hade en mer positiv bild av fackets arbete mot diskriminering än personer som identifierade sig med andra religioner eller trosuppfattningar.
- Inga skillnader i uppfattning påvisades mellan religiösa och icke-religiösa eller om man tillhörde någon nationell minoritet.

Rättvist, inkluderande, uppmuntrande och personalinriktat ledarskap

- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern uppfattar generellt ledningen på sina arbetsplatser som mindre rättvis i sitt sätt att fördela och leda arbetet och som mindre engagerad i frågor som har med de anställdas hälsa och välbefinnande att göra.
- Den grupp som uppfattar sin ledning som minst rättvis var kvinnor med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning.
- Personer som identifierar sig som religiösa uppfattar ledningen på sina arbetsplatser som mer engagerad i frågor som har med de anställdas hälsa och välbefinnande att göra än personer som inte är religiösa eller tillhör något trossamfund.

Figur 2. Resultat frågeställning 1 – översikt.

Frågeställning 2: Diskriminering på arbetet på grund av etnisk tillhörighet och dess samband med a) stress och ohälsa och b) arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

För att besvara frågeställning 2 konstruerades enkäten så att deltagare som uppgav att de, eller någon av deras föräldrar, var födda utanför Sverige, Västeuropa eller Nordamerika, eller som angav att de tillhörde någon av de nationella minoriteterna ($N = 630$), fick besvara ett frågeformulär som heter Workplace Prejudice/Discrimination Inventory (267). Detta formulär används återkommande i forskning på området och har utvecklats för att mäta olika aspekter av arbetsplatsdiskriminering och negativ särbehandling utifrån etnisk tillhörighet på den arbetsplats där man arbetar. Aspekter som berörs är bland annat om man behandlas orättvist, erbjuds färre möjligheter till karriär och avancemang, och utsätts för olika former av nedsättande eller kränkande särbehandling.

I relation till de olika grupperna som deltagarna delats in i avseende bakgrund, visar resultaten att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar signifikant högre nivåer av arbetsplatsdiskriminering än personer med ursprung från övriga delar av världen. Enkätstudien visar inga skillnader inom dessa grupper baserat på kön eller utbildningsnivå.

De deltagare som uppger att de tillhör någon av de nationella minoriteterna rapporterar liknande nivåer av upplevd arbetsplatsdiskriminering som deltagare med bakgrund i Afrika och Mellanöstern och deltagare med bakgrund i övriga världen.

Relationer till stress och ohälsa

Den genomförda studien visar på signifikanta samband mellan upplevd arbetsplatsdiskriminering och flera mått på stress, hälsa och ohälsa. Deltagare som i större utsträckning rapporterar erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering rapporterar även högre nivåer av stress³, större behov av återhämtning och mer trötthet efter arbetsdagens slut⁴, samt större förekomst av symptom på ångest, oro och nedstämdhet⁵. Högre nivåer av arbetsplatsdiskriminering är även relaterat till en mer uttalad vilja att säga upp sig från sin nuvarande anställning⁶ och sämre självskattad fysisk hälsa⁷.

Relationer till arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

Även relationerna mellan erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering på grund av etnisk tillhörighet och olika arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå undersöktes i den genomförda studien. De arbetsmiljöomständigheter som undersöktes var:

3 $r = 0,37; p < 0,001, N = 367$

4 $r = 0,41; p < 0,001, N = 347$

5 $r = 0,47; p < 0,001, N = 361$

6 $r = 0,48; p < 0,001, N = 358$

7 $r = -0,23; p < 0,001, N = 328$

- upplevt stöd från ledning och arbetskamrater
- uppfattningar om ledningen och ledarskapet på arbetsplatsen (rättvist, inkluderande och personalinriktat ledarskap)
- upplevelser av att det finns motstånd på arbetsplatsen mot att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering och likabehandling att göra.

Hur de två första omständigheterna mättes redovisades i inledningen till frågeställning 2, se sida 65. Den tredje omständigheten, om man upplever att det finns ett motstånd på arbetsplatsen mot att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering och likabehandling att göra, mättes med ett frågeformulär som har använts i tidigare studier (14). Formuläret består av tre påståenden som rör i vilken utsträckning man upplever att det i organisationen där man arbetar är svårt att prata om diskriminering och bedriva ett aktivt arbete för likabehandling på grund av att det väcker olika former av negativa motreaktioner.

I relation till dessa arbetsmiljöomständigheter pekar resultaten på att högre nivåer av upplevd arbetsplatsdiskriminering på grund av etnisk tillhörighet är relaterat till att man i större utsträckning uppfattar att det fanns ett motstånd på arbetsplatsen mot att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering och likabehandling att göra⁸ samt med att man upplever ledningen som mindre rättvis⁹, inkluderande¹⁰ och mån om personalens hälsa och välbefinnande¹¹. Högre nivåer av upplevd arbetsplatsdiskriminering på basis av etnisk tillhörighet är också förknippat med att lägre grad av upplevt stöd¹² från ledning och arbetskamrater¹³.

Frågeställning 3: Diskriminering på arbetet på grund av religion eller annan trosuppfattning och dess samband med a) stress och ohälsa och b) arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

På liknande sätt som undersökningen ville fördjupa och bredda bilden av relationen mellan arbetsplatsdiskriminering baserat på etnisk tillhörighet och arbetsrelaterad stress och ohälsa, studerades även relationen mellan arbetsplatsdiskriminering baserat på religion och de olika måtten på stress, ohälsa och arbetsmiljöfaktorer. Dessa frågor ställdes alltså till de deltagare som svarade ”ja” på frågan om de var religiösa eller tillhörde något trossamfund.

För att mäta religiös diskriminering på arbetet användes formuläret ”Religious Discrimination Scale” (268), som mäter diskriminering på basis av religion på arbetet utifrån tre dimensioner:

8 $r = 0,61; p < 0,001; N = 253$

9 $r = -0,63; p < 0,001; N = 345$

10 $r = -0,48; p < 0,001; N = 355$

11 $r = -0,52; p < 0,001; N = 358$

12 $r = -0,45; p < 0,001; N = 444$

13 $r = -0,34; p < 0,001; N = 444$

- att man upplever att man blir föremål för negativa fördomar baserat på sin religion
- att man undviker att prata om eller visa sin religiösa tillhörighet på arbetet av rädsla för negativa konsekvenser
- att man blivit utsatt för negativ särbehandling på grund av sin religion.

Generellt visar undersökningen att personer som identifierar sig som kristna rapporterar lägre nivåer av arbetsplatsdiskriminering på basis av religion än personer som identifierar sig som tillhörande någon annan religion eller trosuppfattning. Vidare rapporterar män högre nivåer av diskriminering baserat på religion än kvinnor.

Relationer till stress och ohälsa

Den genomförda studien visar på signifikanta samband mellan upplevd arbetsplatsdiskriminering på basis av religion och en del av måtten på stress, hälsa och ohälsa. Deltagare som i större utsträckning rapporterar erfarenheter av sådan arbetsplatsdiskriminering rapporterar även högre nivåer av stress¹⁴, större behov av återhämtning och mer trötthet efter arbetsdagens slut¹⁵ och högre grad av symptom på ångest, oro och nedstämdhet¹⁶. De genomförda analyserna visar ingen signifikant relation mellan upplevd diskriminering på basis av religion och självrapporterad fysisk hälsa.

Relationer till arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

I relation till de undersökta arbetsmiljöomständigheterna på organisationsnivå (samma som i relation till frågeställning 2), visar resultaten att högre nivåer av upplevd utsatthet för diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning är relaterat till att man uppfattar ledningen på sin arbetsplats som mindre rättvis¹⁷, mindre inkluderande och uppmuntrande¹⁸ och mindre engagerad i frågor som rör de anställdas hälsa och välbefinnande¹⁹. Det är också förknippat med upplevelser av sämre stöd från ens ledning²⁰ och arbetskamrater²¹. Även på detta område syns en negativ relation till upplevelser av att det finns ett motstånd på arbetsplatsen mot att arbeta med och diskutera frågor som har med inkludering och likabehandling att göra²².

14 $r = 0,11; p = 0,001; N = 610$

15 $r = 0,16; p < 0,001; N = 556$

16 $r = 0,22; p < 0,001; N = 606$

17 $r = -0,11; p = 0,01; N = 57$

18 $r = -0,09; p = 0,03; N = 576$

19 $r = -0,09; p = 0,03; N = 576$

20 $r = -0,13; p = 0,002; N = 589$

21 $r = -0,09; p = 0,02; N = 603$

22 $r = 0,20; p = 0,001; N = 576$

Frågeställning 4: Arbetsplatsdiskriminering och minoritetsstress

Enkätstudien syftade också till att studera om erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering kan kopplas till de mer specifika former av stress som omfattas av begreppet minoritetsstress och hur sådan stress i sin tur är relaterad till mer generella mått på stress och hälsa respektive ohälsa samt olika arbetsmiljöfaktorer. Med minoritetsstress avses i korthet stressreaktioner som kan uppkomma hos personer ur minoritetsgrupper då de utsätts för olika former av diskriminering och negativ särbehandling på grund av sin gruppstillhörighet (se stycket om minoritetsstress i litteraturöversikten för mer information).

För att undersöka detta ställdes specifika frågor till de deltagare som tillhörde någon av grupperna "Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern" eller "Personer med bakgrund i Övriga världen", samt till de deltagare som angav att de tillhörde någon av de nationella minoriteterna eller som svarade "ja" på frågan om de var religiösa eller tillhörde något trossamfund. Denna grupp omfattande totalt 830 deltagare. Dessa deltagare fick besvara frågan om de blivit sämre behandlade på sin nuvarande arbetsplats på grund av sin etniska tillhörighet, hudfärg eller religion. De som svarade "ja" på denna fråga fick därefter besvara ett frågeformulär med 10 påståenden som utformats för att mäta olika aspekter av minoritetsstress så som svårigheter att sluta att tänka på det som hände, känslor av upprördhet när man påminns om händelsen samt en ökad anspänning på grund av en förväntan om att bli utsatt på nytt.

Resultaten visar här att 22,1 procent av deltagarna med annan bakgrund än Sverige, Västeuropa eller Nordamerika uppger att de blivit sämre behandlade på sin nuvarande arbetsplats på grund av sin etnicitet, hudfärg eller religion. Vidare uppger en högre andel av deltagarna med bakgrund i Afrika och Mellanöstern att de har utsatts för sämre behandling jämfört med deltagarna med bakgrund i övriga delar av världen (32,2 procent jämfört med 13,0 procent²³). Av de som uppger att de blivit sämre behandlade på sin nuvarande arbetsplats på grund av sin etnicitet, hudfärg eller religion, rapporterar även personer med bakgrund i Afrika eller Mellanöstern högre nivåer av minoritetsstress än personer med bakgrund i övriga delar av världen. Inom dessa grupper finns det inga skillnader baserat på kön eller utbildningsnivå.

Av de deltagare som uppger att de tillhör någon av de nationella minoriteterna svarar 14,3 procent "ja" på frågan om de behandlats sämre på sin nuvarande arbetsplats på grund av sin etnicitet, hudfärg eller religion. Detta underlag (11 personer) är allt för litet för att gå vidare med jämförelser med andra grupper och med undersökningar av samband med andra variabler.

24,5 procent av de som identifierar sig som religiösa uppger att de har behandlats sämre på sin arbetsplats på grund av sin etnicitet, hudfärg eller

23 $\chi^2(2) = 29,10; p < 0,001$

religion. Inom denna grupp finns det vidare en signifikant skillnad mellan de som identifierar sig som kristna och de som identifierar sig med någon annan religion eller trosuppfattning (17,6 procent jämfört med 42,9 procent²⁴). Personer som uppger ”kristendom” som sin religiösa tillhörighet, och som rapporterar att de blivit sämre behandlade på sin nuvarande arbetsplats på grund av sin etnicitet, hudfärg eller religion, uppvisar även lägre nivåer av minoritetsstress än personer med annan religiös tillhörighet.

Relation till stress och ohälsa

Resultaten från den genomförda undersökningen visar vidare att högre nivåer av upplevd minoritetsstress var relaterat till högre grad av rapporterade symptom på nedstämdhet, oro och ångest²⁵, högre nivåer av upplevd stress²⁶, ökat behov av återhämtning och mer trötthet efter arbetet²⁷, och sämre självskattad fysisk hälsa²⁸.

Relation till arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

I relation till de undersökta omständigheterna i den organisatoriska arbetsmiljön (se resultatredovisningen i relation till frågeställning 2) visar den genomförda studien på att högre nivåer av upplevd minoritetsstress samvarierar med att man upplever sämre stöd från sin ledning²⁹ och sina arbetskamrater³⁰, samt att ledningen uppfattas som mindre rättvis³¹, mindre inkluderande och uppmuntrande³², och mindre engagerad i personalens hälsa och välbefinnande³³. Vidare är högre nivåer av upplevd minoritetsstress associerat med en mer uttalad upplevelse av att det finns ett motstånd på arbetsplatsen mot att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering och likabehandling att göra³⁴.

Frågeställning 5: Att avstå från att agera mot upplevd diskriminering

Till de deltagare som uppger att de utsatts för negativ särbehandling på sin nuvarande arbetsplats (145 av 830) ställdes också frågan om de någon gång avstått från att protestera eller agera mot diskriminering och orättvis behandling på sin arbetsplats, trots att sådan behandling ägt rum. De som svarade ”ja” på denna fråga (N = 65) fick därefter besvara ett frågeformulär som syftar till att mäta olika anledningar till varför anställda avstår från att ta upp potentiellt känsliga frågor på sin arbetsplats (269). Frågeformuläret mäter tre huvudsakliga sådana skäl till tystnad: Prosocial tystnad, som innebär att man

24 $\chi^2 (2) = 19,56; p < 0,001$

25 $r = 0,66; p < 0,001; N = 134$

26 $r = 0,38; p < 0,001; N = 133$

27 $r = 0,47; p < 0,001; N = 120$

28 $r = -0,30; p < 0,001; N = 135$

29 $r = -0,52; p < 0,001; N = 132$

30 $r = -0,27; p < 0,001; N = 128$

31 $r = -0,37; p < 0,001; N = 117$

32 $r = -0,46; p < 0,001; N = 131$

33 $r = -0,48; p < 0,001; N = 128$

34 $r = 0,46; p < 0,001; N = 96$

håller tyst för att inte besvära eller ställa till problem för andra eller få andra att känna sig obekväma, rädslobaserad tystnad, som innebär att man håller tyst för att man rädd för att drabbas av olika former av negativa konsekvenser på arbetet, samt resignerad tystnad, som syftar på tystnad som bottnar i övertygelser om att det inte skulle göra någon skillnad eller leda till någon förändring om man adresserade problemet.

I den genomförda studien uppger alltså 53 procent av de som rapporterar att de utsatts för negativ särbehandling på sin nuvarande arbetsplats att de har avstått från att protestera eller agera mot denna behandling. De vanligaste skälen till denna tystnad är rädslobaserad tystnad, följt av prosocial tystnad och därefter resignerad tystnad³⁵. Som exempel på rädslobaserad tystnad uppger 64 procent att de ganska eller mycket ofta avstått från att agera på grund av ”rädsla för negativa konsekvenser”. I relation till prosocial tystnad rapporterar 67,1 procent att de ganska ofta eller mycket ofta avstått från att agera ”för att inte göra andra obekväma”, och när det kommer till resignerad tystnad uppger 64,9 procent att de avstått från att agera ”för att inget skulle ha förändrats ändå”.

Relation till stress och ohälsa

Samtliga former av tystnad samvarierar positivt med självrapporterad psykisk ohälsa. Mer självrapporterade symptom på nedstämdhet, oro och ångest var relaterat till högre grad av resignerad³⁶, rädslobaserad³⁷ och prosocial tystnad³⁸. Både rädslobaserad³⁹ och resignerad⁴⁰ tystnad uppvisar även en positiv samvariation med stress, medan undersökningen inte visar på någon signifikant association mellan prosocial tystnad och stress. Undersökningen visar också på relationer till självrapporterad fysisk hälsa, där högre nivåer av såväl prosocial⁴¹ som rädslobaserad⁴² och resignerad⁴³ tystnad är relaterat till sämre självskattad fysisk hälsa.

Relation till arbetsmiljöomständigheter på organisationsnivå

I relation till de undersökta arbetsmiljöomständigheterna (se resultatredovisningen i relation till frågeställning 2) visar resultaten att lägre grad av upplevt stöd från ledningen är relaterat till högre grad av såväl prosocial⁴⁴ som rädslobaserad⁴⁵ och resignerad⁴⁶ tystnad. Högre grad av prosocial⁴⁷ och rädslobaserad tystnad är också förknippat med lägre grad av upplevt stöd från ens arbetskamrater, medan någon sådan association inte kan påvisas för resignerad tystnad.

35 $F(2, 126) = 28.2; p < 0.01; \eta^2 = 0.31$

36 $r = 0.55; p < 0.01$

37 $r = 0.48; p = 0.02$

38 $r = 0.32; p = 0.03$

39 $r = 0.39; p < 0.01$

40 $r = 0.36; p < 0.01$

41 $r = -0.25; p = 0.04$

42 $r = -0.38; p < 0.01$

43 $r = -0.29; p = 0.02$

44 $r = -0.33; p = 0.01$

45 $r = -0.34; p = 0.01$

46 $r = -0.35; p < 0.01$

47 $r = -0.30; p = 0.02$

När det gäller de olika ledarskapsaspekterna visar resultaten att lägre nivåer av upplevt personalinriktat ledarskap är förknippat med högre upplevda nivåer av såväl prosocial⁴⁸ som rädslobaserad⁴⁹ och resignerad⁵⁰ tystnad. På liknande sätt är lägre nivåer av inkluderande och uppmuntrande ledarskap förknippat med högre nivåer av prosocial⁵¹, rädslobaserad⁵² och resignerad⁵³ tystnad. Däremot påvisar analyserna inga signifikanta samband mellan i vilken utsträckning ledarskapet uppfattas som rättvist och de tre aspekterna av tystnad.

Avslutningsvis indikerar resultaten att personer som i större utsträckning uppfattar att det finns motstånd på arbetsplatsen mot att diskutera och aktivt arbeta med frågor som har med diskriminering och likabehandling att göra rapporterar högre nivåer av såväl prosocial⁵⁴ som rädslobaserad⁵⁵ och resignerad tystnad⁵⁶.

Frågeställning 6: Att hantera utsatthet för diskriminering – associationer mellan olika strategier på individnivå och stress respektive ohälsa

Mot bakgrund av de studier som har genomförts i USA som rör olika sätt att förhålla sig till, eller hantera erfarenheter av, diskriminering (se ”Individuella copingstrategier i relation till diskriminering och rasism” i del 1 av rapporten) och hur dessa strategier är relaterade till stress och hälsa, har enkätundersökningen också undersökt detta område i relation till personer verksamma i det svenska arbetslivet. De deltagare som uppger att de har behandlats sämre på sin nuvarande arbetsplats baserat på sin etniska tillhörighet, hudfärg eller religion (145 av 830) fick därför fylla i frågeformuläret Coping with Discrimination Scale (80). Utifrån detta formulär mättes fyra olika sätt att hantera erfarenheter av diskriminering:

- *Utbildning och engagemang*, vilket innefattar att man tar reda på mer om exempelvis diskriminering och rasism, utbildar och informerar andra, stöttar andra som utsätts och engagerar sig för att motverka diskriminering.
- *Tillbakadragande*, det vill säga strategier som går ut på att dra sig undan från sociala sammanhang och inte söka sociala kontakter med andra på arbetet.
- *Interpersonellt motstånd*, vilket syftar på strategier där man konfronterar och går i konflikt med den person som utsatt en för diskriminerande behandling.

48 $r = -0,30; p = 0,01$

49 $r = -0,33; p = 0,01$

50 $r = -0,40; p < 0,01$

51 $r = 0,36; p = 0,0$

52 $r = 0,44; p < 0,01$

53 $r = 0,60; p < 0,01$

54 $F(3, 363) = 3,91; p = 0,01; \eta^2 = 0,03$

55 $r = -0,27; p < 0,01; N = 121$

56 $r = 0,31; p < 0,01; N = 127$

- *Internalisering*, som innefattar ett reaktionsmönster där den utsatte börjar tvivla på sig själv och tänker att det kanske är en själv som orsakat eller provocerat fram det som inträffat.

Resultaten visar på signifikanta skillnader gällande i vilken utsträckning deltagarna rapporterar att de använder sig av de olika strategierna. Den strategi som flest känner igen sig i var utbildning och engagemang följt av – i fallande ordning – internalisering, tillbakadragande och interpersonellt motstånd.

Relation mellan strategier, stress och ohälsa

Deltagare som rapporterar att de i hög grad hanterar erfarenheter av diskriminering genom att utbilda sig själva och andra kring dessa frågor, engagera sig för förändring och stötta andra utsatta, rapporterar även lägre nivåer av symptom på psykisk ohälsa i form av nedstämdhet, oro och ångest. I övrigt observeras inga andra signifikanta samband mellan denna strategi och mått på stress och hälsa.

I fråga om att hantera utsatthet för diskriminering genom att dra sig undan från sociala sammanhang och kontakter på arbetsplatsen, syns en rad samband med stress och hälsa. I ju högre grad man rapporterar att man använder denna typ av strategier, desto mer tenderar man också att rapportera högre nivåer av stress⁵⁷, större behov av återhämtning efter arbetet och trötthet som varar på fritiden, mer nedstämdhet, ångest och oro⁵⁸, samt sämre fysisk hälsa⁵⁹.

Personer som i högre grad anger att de hanterar erfarenheter av diskriminering genom att konfrontera och gå i konflikt med den man blir utsatt för diskriminering av, tenderar även att rapportera högre nivåer av stress⁶⁰, större behov av återhämtning och mer trötthet efter arbetet⁶¹, samt mer nedstämdhet, ångest och oro⁶². Undersökningen visar ingen signifikant relation mellan denna hanteringsstrategi och självrapporterad fysisk hälsa.

Den sista undersökta hanteringsstrategin handlar, som beskrivits ovan, om ett reaktionsmönster som kännetecknas av att den som blivit utsatt börjar tvivla på sig själv och tänker att det kanske är man själv som orsakat eller provocerat fram det som inträffat. Att i högre grad reagera på diskriminering på detta sätt är i undersökningen relaterat till högre rapporterade nivåer av stress⁶³, större behov av återhämtning efter arbetet och trötthet som varar efter arbetsdagens slut⁶⁴, mer självrapporterade symptom på nedstämdhet, ångest och oro⁶⁵, och sämre självupplevd fysisk hälsa⁶⁶.

57 $r = 0,35$; $p < 0,01$; $N = 112$

58 $r = 0,39$; $p < 0,01$; $N = 128$

59 $r = -0,24$; $p = 0,01$; $N = 129$

60 $r = 0,24$; $p = 0,01$; $N = 128$

61 $r = 0,19$; $p = 0,04$; $N = 114$

62 $r = 0,27$; $p < 0,01$; $N = 129$

63 $r = 0,26$; $p < 0,01$; $N = 130$

64 $r = 0,36$; $p < 0,01$; $N = 114$

65 $r = 0,44$; $p < 0,01$; $N = 131$

66 $r = -0,23$; $p = 0,01$; $N = 131$

Frågeställning 7: Attityder till inkludering, mångfald och aktiva åtgärder på organisationsnivå

Som framgår av litteraturöversikten är det inte bara den egna direkta utsattheten för diskriminering, negativ särbehandling eller sämre arbetsvillkor som leder till särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress. En annan avgörande faktor som betonas i litteraturen på området är hur arbetskamrater som inte tillhör någon utsatt grupp reagerar när frågor om diskriminering, rasism, och jämlikhet adresseras och diskuteras på arbetsplatsen, eller när aktiva åtgärder för likabehandling och antidiskriminering aktualiseras. Att i dessa situationer mötas av negativa motreaktioner och motstånd är i sig en form av stressfaktor, då det både är en form av mikroinvalidering och en signal om att ojämlikheter och negativ särbehandling försvaras och vidmakthålls i den arbetsmiljö där man är verksam.

Mot denna bakgrund ställdes riktade frågor även till personer med bakgrund i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika som varken identifierade sig som religiösa eller som tillhörande någon av de nationella minoriteterna. Samtliga deltagare som tillhörde denna grupp (totalt 1 633 personer) fick besvara ett frågeformulär som mäter det som i litteraturen kallas ”diversity fatigue”, det vill säga negativa attityder till insatser på arbetsplatsen till åtgärder för ökad mångfald, inkludering och jämlikhet (270). Dessutom fick deltagarna besvara ett frågeformulär som mäter attityder till att arbeta med kollegor som tillhör ”minoritetsgrupper” samt till att ha chefer som tillhör ”minoritetsgrupper” (271).

Negativ inställning till arbetskamrater från ”minoritetsgrupper”

Deltagarnas inställning och attityder till arbetskamrater från någon ”minoritetsgrupp” undersöktes via ett frågeformulär som berör aspekter som huruvida man upplever dessa arbetskamrater som mindre produktiva än övriga på arbetet, som svårare att samarbeta med och att man inte aktivt agerar mot negativ särbehandling eller fördomar riktat mot arbetskamrater från ”minoritetsgrupper” (271).

Resultaten visar här att en minoritet av deltagarna (runt 5 procent) svarar på ett sätt som indikerar en uttalad negativ inställning till arbetskamrater från minoritetsgrupper. Vidare rapporterar män en mer negativ inställning till arbetskamrater från ”minoritetsgrupper” än kvinnor, och personer utan högskoleutbildning rapporterar en mer negativ inställning än personer med högskoleutbildning.

Negativ inställning till chefer från ”minoritetsgrupper”

Frågorna som rör attityder till chefer från någon ”minoritetsgrupp” berörde aspekter som huruvida man är mindre positiv till att ha en chef som tillhör någon ”minoritetsgrupp” och om man upplever dessa chefer som mindre effektiva än normativt svenska chefer (271).

På detta område visar resultaten att en minoritet av deltagarna (runt 5

procent) svarar på ett sätt som indikerar en uttalad negativ inställning till chefer från minoritetsgrupper. Även här rapporterar män en mer negativ inställning till chefer från minoritetsgrupper än kvinnor och personer utan högskoleutbildning rapporterar en mer negativ inställning än personer med högskoleutbildning.

Negativa attityder till insatser för mångfald och inkludering

Negativa attityder till insatser för mångfald och inkludering mättes med ett frågeformulär som handlar om huruvida man ogillar när någon lyfter mångfaldsfrågor på arbetsplatsen, inte vill att utbildningar om dessa frågor ska vara obligatoriska på arbetsplatsen, och anser att arbete med dessa frågor får för mycket utrymme och leder till att organisationen där man arbetar försummar andra frågor (270).

Resultaten från denna del av studien visar att en minoritet av deltagarna (runt 10 procent) svarar på ett sätt som indikerar att de har en uttalad negativ inställning till insatser för mångfald och inkludering på sina arbetsplatser. Män rapporterar en mer negativ inställning till sådana insatser än kvinnor och personer utan högskoleutbildning rapporterar en mer negativ inställning än personer med högskoleutbildning. Vidare visar resultaten att mer negativa rapporterade attityder till insatser för mångfald och inkludering var relaterat till mer negativ rapporterad inställning till medarbetare⁶⁷ och chefer från ”minoritetsgrupper”⁶⁸.

67 $r = -0,65$; $p < 0,001$; $N = 1365$

68 $r = -0,66$; $p < 0,001$; $N = 1364$

Stress, hälsa och diskriminering på arbetet på grund av ursprung/bakgrund

- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar högre nivåer av upplevd arbetsplatsdiskriminering än personer med bakgrund i Övriga delar av världen.
- Upplevelser av arbetsplatsdiskriminering och negativ särbehandling på grund av etnisk tillhörighet är starkt relaterat till upplevd stress samt till självrapporterad psykisk och fysisk ohälsa.
- Erfarenheter av arbetsplatsdiskriminering är mer vanligt förekommande hos:
 - Personer som upplever ledningen på sina arbetsplatser som mindre rättvis, mindre benägna att inkludera de anställda i beslutsfattandet och mindre engagerade i frågor som har med personalens hälsa och välbefinnande att göra.
 - Personer som uppfattar att det finns ett motstånd från normativt svenska kollegor på deras arbetsplatser mot att diskutera frågor relaterade till diskriminering och likabehandling samt mot att bedriva aktivt arbete på arbetsplatsen för ökad inkludering och jämlikhet.

Stress, hälsa och diskriminering på arbetet på grund av religion eller annan trosuppfattning

- Religiösa personer som tillhör någon annan trosinriktning än kristendom rapporterar större utsatthet för arbetsplatsdiskriminering på basis av religion än kristna. Vidare rapporterar män högre utsatthet för sådan diskriminering än kvinnor.
- Högre upplevda nivåer av arbetsplatsdiskriminering på grund av religion är relaterat till mer självrapporterad stress och symptom på psykisk ohälsa.
- Personer som rapporterar mer utsatthet för arbetsplatsdiskriminering på grund av sin religion upplever i större utsträckning ledningen på sin arbetsplats som mindre rättvis och inkluderande samt mindre engagerad i frågor som har med de anställdas hälsa och välbefinnande att göra.
- Högre nivåer av utsatthet för arbetsplatsdiskriminering på basis av religion samvarierar med att man upplever att det finns ett motstånd på sin arbetsplats mot att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering, inkludering och likabehandling att göra.

Attityder till inkludering

- En minoritet (5–10 procent) av deltagarna rapporterar negativa attityder till chefer och arbetskamrater från minoritetsgrupper samt till insatser för mångfald och inkludering på sina arbetsplatser.
- Män och personer utan högskoleutbildning rapporterar över lag en mer negativ inställning till arbetskamrater och chefer som tillhör "minoritetsgrupper".
- Samma grupper var också mer negativa till insatser för mångfald och inkludering på sina arbetsplatser.

Arbetsplatsdiskriminering och minoritetsstress

- Personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern rapporterar högst nivåer av minoritetsstress.
- Personer som identifierar sig som tillhörande annan religion än kristendom rapporterar högre nivåer av minoritetsstress än kristna.
- Högre nivåer av minoritetsstress är relaterat till mer självrapporterade symptom på psykisk ohälsa, sämre rapporterad fysisk hälsa samt till mer högre nivåer av upplevd stress.
- Personer som rapporterar högre nivåer av minoritetsstress rapporterar att de upplever ledningen på sin arbetsplats som mindre rättvis, mindre uppmuntrande och inkluderande och mindre engagerad i personalens hälsa och välbefinnande. De skattar även tillgången till stöd från såväl ledning som arbetskamrater som lägre.

Hantering av utsatthet för diskriminering

- Personer som utsätts för diskriminering på arbetet skiljer sig åt med avseende på hur de reagerar på denna utsatthet och dessa skillnader är i sin tur relaterade till skillnader i stress och ohälsa.
- Hanteringsstrategier som går ut på att man lär sig mer om diskriminering, utbildar och stöttar andra och engagerar sig för förändring associeras med mindre symptom på psykisk ohälsa.
- Att reagera på diskriminering genom tillbakadragande, interpersonellt motstånd och internalisering associeras med sämre rapporterad psykisk hälsa och mer stress.

Att avstå från att agera mot upplevd diskriminering

- En majoritet av de deltagare som utsätts för diskriminerande behandling på sin nuvarande arbetsplats har avstått från att protestera mot eller agera mot sådan behandling.
- Den vanligaste orsaken till att man avstått är rädsla för att man ska drabbas av negativa konsekvenser för egen del om man säger något, följt av att man inte vill ställa till med besvär eller göra andra obekväma, och slutligen för att man inte tror att det skulle göra någon skillnad eller leda till någon förändring om man sa något.
- Samtliga former av tystnad, men i synnerhet rädslobaserad och resignerad tystnad, är relaterade till ökad förekomst av symptom på nedstämdhet, oro, ångest och stress.
- Samtliga former av tystnad rapporteras i större utsträckning av deltagare som uppger att det finns ett motstånd från normativt svenska arbetskamrater på deras arbetsplatser när det kommer till att diskutera och arbeta med frågor som har med diskriminering, inkludering och likabehandling att göra.
- Högre nivåer av prosocial tystnad (att inte agera för att man inte vill ställa till besvär eller göra andra obekväma) är associerat med en ökad upplevelse av bristande stöd från ledning och arbetskamrater.

Figur 3. Resultat frågeställning 2 till 7 – översikt.

Diskussion

Sammanfattningsvis visar den genomförda enkätundersökningen på flera områden på resultat som ligger i linje med den bild som framkom i den genomförda litteraturöversikten. Undersökningens resultat ger en liknande bild av de studerande fenomenen i relation till de områden där det tidigare genomförts undersökningar i det svenska arbetslivet, men bidrar också med kunskap inom områden som inte studerats tidigare i detta sammanhang. I nedanstående stycken sammanfattas och diskuteras de mest centrala delarna av resultaten.

Särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet

Resultaten indikerar att det finns en särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet när gäller negativa arbetsmiljöomständigheter i form av högre nivåer av upplevda krav i arbetet, samt mer upplevd utsatthet för mobbing och negativ särbehandling på arbetsplatsen. Här sammanfaller således resultaten från den genomförda enkätundersökningen med resultaten från tidigare studier genomförda i ett svenskt arbetslivssammanhang (15, 16, 66, 100). Vidare framkom att vissa grupper baserat på etnisk tillhörighet upplevde lägre nivåer av stöd, både från ledning, arbetskamrater och sina fackföreningar. Undersökningen tyder också på att det är vanligt att personer som upplever sig utsatta för negativ särbehandling på sina arbetsplatser avstår från att agera mot sådan behandling då de är rädda för att det ska få negativa återverkningar för dem, eller för att de inte vill vara till besvär eller orsaka obehag för andra samt för att de inte tror att det kommer att leda till någon förändring. Vidare pekar resultaten på att rapporterade erfarenheter av negativ särbehandling på arbetsplatsen är relaterat till specifika former av stressrelaterade besvär knutna till dessa erfarenheter, eller så kallad minoritetsstress. Detta gäller inte minst för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern som rapporterar högre nivåer av minoritetstress än personer från övriga grupper som rapporterar att de utsatts för negativ särbehandling på arbetet. Detta resultat kan tolkas som sammanfallande med den forskning från exempelvis USA som pekar på att grupper som utsätts upprepade gånger och i flera olika sammanhang upplever mer allvarliga negativa effekter (83, 84).

De grupper som rapporterar större arbetsmiljömässig utsatthet rapporterar också högre nivåer av stress, mer besvär av ångest- och nedstämdhetskaraktär, mer trötthet och större behov av återhämtning efter arbetsdagens slut. Denna bild förstärks av att undersökningen även generellt visar på samband mellan upplevd utsatthet för negativa arbetsmiljöomständigheter och självrapporterad stress, samt psykisk och fysisk ohälsa.

Utifrån de sätt att mäta etnisk tillhörighet som användes i den aktuella undersökningen är det huvudsakligen för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern som sådana upplevelser av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa kan påvisas. Deltagare med bakgrund från övriga delar av världen skiljer sig i väsentligt mindre utsträckning från deltagare med bakgrund i Sverige, Västeuropa och Nordamerika, i relation till de områden som

undersöktes. Inte heller syns några skillnader baserat på om deltagarna anger att de tillhör någon av de nationella minoriteterna eller inte. När det gäller de nationella minoriteterna är det emellertid viktigt att beakta att underlaget för dessa analyser var begränsat i den genomförda enkätundersökningen.

Enkätundersökningens resultat pekar också på att förståelsen av upplevelser av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet även behöver beakta kön och utbildningsnivå. Här indikerar exempelvis resultaten att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning upplever särskilt höga nivåer av fysiskt krävande arbetsmoment och rapporterar mest utsatthet för arbetsplatsmobbing. Samtidigt, och något paradoxalt, antyder resultaten att – bland deltagare utan högskoleutbildning – rapporterar personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern bättre fysisk hälsa än personer med bakgrund i Sverige, Väst-europa eller Nordamerika, medan det omvända var fallet för personer med högskoleutbildning. Vidare pekar resultaten på att kvinnor med bakgrund i Afrika och Mellanöstern upplever särskilt höga nivåer av arbetsrelaterade krav och lägre nivåer av stöd från ledning och arbetskamrater.

Särskild utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning

Resultaten från den genomförda enkätundersökningen pekar vidare på att personer med annan religiös tillhörighet än kristna är särskilt utsatta i arbetslivet. Undersökningen visade exempelvis att personer med annan religiös tillhörighet än kristendom rapporterar mer utsatthet för mobbing och negativ särbehandling, samt mer utsatthet för religiös diskriminering på sina arbetsplatser, jämfört med personer som identifierar sig som kristna. Dessa resultat kan relateras till tillgänglig data från Diskrimineringsombudsmannen som visar att det är väsentligt vanligare att utrikes födda anmäler diskriminering på basis av religion eller annan trosuppfattning än inrikes födda (67). Resultaten sammanfaller dessutom med vad man funnit i internationell forskning, där personer med muslimsk tro rapporterar högre förekomst av arbetsplatsdiskriminering än personer från andra trossamfund (68-71). Samma grupper rapporterar också en lägre grad av kontroll i sitt arbete och över sin arbetssituation och har en mer negativ uppfattning av sina fackförningars arbete mot diskriminering. I relation till stress och ohälsa pekar undersökningen på att denna upplevelse av utsatthet samvarierar med mer minoritetsstress och ökad förekomst av symptom relaterade till ångest, nedstämdhet och oro.

Metodologiska begränsningar

När resultaten från den genomförda enkätundersökningen ska tolkas finns det några begränsningar som är viktiga att beakta. För det första är det viktigt att poängtera att frånvaron av stöd för ett visst samband eller en skillnad mellan grupper inte är samma sak som stöd för att ett sådant samband eller en sådan

skillnad inte förekommer. I relation till den genomförda undersökningen är detta viktigt inte minst i när det kommer till de genomförda analyserna avseende nationella minoriteter. Här är underlaget avseende deltagarantal så pass begränsat att frånvaron av statistiskt signifikanta resultat även skulle kunna bero på att det blir svårare att identifiera skillnader och samband i mindre stickprov.

En annan begränsning som bottnar i att undersökningen har ett begränsat underlag i relation till de nationella minoriteterna är att erfarenheter, upplevelser och perspektiv från alla dessa grupper inte finns tillförlitligt representerat i analyserna. Detta gäller inte minst den romska gruppen som inte alls finns med i dataunderlaget. Under den period datainsamlingen pågick gjordes därför ett försök att utöka underlaget genom ett försök till riktad datainsamling via organisationer för de nationella minoriteterna. Detta genererade dock ett så litet antal svar att inga separata analyser kunde genomföras på detta material och för att bevara representativiteten i relation till Novus Sverigepanel sammanfogades inte de två dataunderlagen. På motsvarande sätt var även underlaget i relation till religion eller annan trosuppfattning för begränsat för att möjliggöra mer nyanserade och detaljerade analyser i relation till olika religiösa tillhörigheter. Även om deltagarantalet var större när det kommer till bakgrund, gjordes avvägningen att det endast var tillräckligt stort för att möjliggöra analyser i relation till tre övergripande grupper. Om deltagarantalet hade varit större hade mer nyanserade analyser kunnat genomföras. Utifrån nämnda begränsningar är det angeläget att genomföra fortsatta studier av de studerade arbetsmiljöaspekterna och deras samband med stress och hälsa i relation till nationella minoriteter, personer med olika religiösa tillhörigheter och en mer detaljerad kategorisering i relation till etnisk tillhörighet.

Det är också viktigt att påminna om att undersökningen är genomförd som en så kallad tvärsnittsstudie, vilket innebär att de undersökta variablerna undersöks i en population vid endast en tidpunkt. Detta medför att man inte kan dra några slutsatser varken rörande orsakssamband mellan de aspekter som undersöks eller hur de utvecklas, förändras och är relaterade till varandra över tid.

Avslutningsvis är det betydelsefullt att beakta att samtliga mått som används i den genomförda undersökningen är av självskattningskaraktär. Detta ger en god bild av hur de som medverkar i undersökningen uppfattar och upplever den egna situationen, samtidigt som självskattning alltid medför risker, exempelvis för olika typer av variationer i svarsstil som kan finnas mellan olika grupper och att vissa svarar utifrån vad de uppfattar som önskvärt. I fortsatta studier på området vore det därför angeläget att inkludera även andra mått på arbetsmiljö och hälsa, exempelvis omfattning och skäl till sjukfrånvaro, objektiva data kring de organisationer och arbetsplatser där deltagarna arbetar samt fysiologiska mått på stress och hälsoindikatorer.

Del 3. Kunskap och erfarenheter av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress – en intervjustudie

Syfte och metod

Inom ramen för projektet genomfördes en serie samtal med representanter från civilsamhälleorganisationer, fackförbund, organisationer och företag som arbetar med att förebygga diskriminering samt arbetsgivarorganisationer. I den aktuella studien syftade samtalen till att identifiera och fånga upp erfarenheter och perspektiv från de medverkande organisationerna rörande särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och arbetsmiljörelaterad ohälsa baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning. Samtalen syftade även till att inhämta de medverkande organisationernas erfarenheter i relation till åtgärder för att minska eller förebygga sådan stress och ohälsa.

Denna del av projektet syftade till att besvara följande frågeställningar i regeringsuppdraget:

- Vilka kunskaper och erfarenheter finns hos arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer om utsatthet och arbetsrelaterad stress?
- Vilka förebyggande insatser för att minska sådan särskild utsatthet i arbetslivet är kända och beprövade?

Våren 2023 skickades en inbjudan med förfrågan om att medverka i intervjuer till ett kontaktnät bestående av representanter för arbetsmarknadens parter, civilsamhällesorganisationer och företag som på konsultbasis arbetar med frågor relaterade till diskriminering och inkludering. Deltagare fick information om att deltagande var frivilligt, att samtalen spelas in för att kunna lyssnas igenom vid senare tillfälle och möjligheten att när som helst avbryta medverkan.

Totalt genomfördes 19 samtal med sammanlagt 31 personer. Samtalen genomfördes individuellt eller i grupper om maximalt tre personer. Deltagarna delades in i fyra grupper utifrån vilken organisation som de representerade. De olika grupperna, samt deras sammansättning, sammanfattas i Tabell 3.

Tabell 3. Sammanställning över medverkande i intervjuer.

Grupp med representanter från	Antal deltagare (representerade organisationer)	Varav kvinnor/män
Grupp 1. Civilsamhällesorganisationer med anknytning till uppdragets inriktning	12 (Afrosvenskars Forum för Rättvisa, Sveriges Romers Riks-förbund, Romska och Resande Kvinnocenter, Svenska Samernas Riksförbund, Sametinget, Samarbetsorganet för Etniska Föreningar, Civil Rights Defenders, Raul Wallenberg Academy)	7 kvinnor/5 män
Grupp 2. Fackförbund	9 (Kommunal, Sveriges Lärare, Akademikerförbundet SRR, Sveriges Farmaceuter, Handelsanställdas förbund, TCO, Vision, Akavia)	7 kvinnor/2 män
Grupp 3. Organisationer och företag som arbetar konsultativt med insatser och interventioner för att förebygga diskriminering eller minska utsatthet och stress på grund av etnisk tillhörighet och/eller religion	8 (Anställda vid konsultföretag samt enskilda konsulter)	5 kvinnor/3 män
Grupp 4. Arbetsgivarorganisationer	2* (Representanter för arbetsgivarorganisationer i privat sektor)	2 kvinnor/0 män

* Flera organisationer tillfrågades att delta men avböjde. Då endast två organisationer deltog redovisars inte organisationernas namn.

En frågeguide utformades för att skapa systematik i hur frågorna ställdes. Följande frågor ställdes i samtliga grupper.

Fråga 1 med fyra följdfrågor:

1. Uppfattar ni att personer med viss etnicitet, hudfärg eller religion är särskilt utsatta för arbetsrelaterad stress i det svenska arbetslivet och vilka erfarenheter har ni i så fall från er verksamhet?
 - a. Utveckla: Vilka grupper?
 - b. I vilka sammanhang? På vilket sätt?
 - c. Vilka är orsakerna?
 - d. Vilka är konsekvenserna?

Fråga 2 med en följdfråga:

2. Utifrån de erfarenheter som finns i din organisation – vad tänker ni är framgångsrika sätt att minska särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och arbetsrelaterad ohälsa på grund av etnicitet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning?
 - a. Finns det sådant arbete som du känner till där du befinner dig?
Vad krävs för att lyckas i detta arbete och vilka hinder finns det?

Fråga 3 med en följdfråga:

3. Vad hade ni behövt för stöd i ert arbete med dessa frågor?
 - a. Du har gett några konkreta exempel på vad man skulle kunna göra i en organisation, men vad hade behövts för att kunna realisera dessa idéer?

Fråga 4:

4. Hur hanteras arbetsrelaterad stress och ohälsa, på grund av etnisk tillhörighet och religion från arbetsgivarhåll? Rutiner att fånga upp/registrera/hjälpa?

Tematisk analys användes för att analysera det insamlade materialet (272). Analysprocessen har varit induktiv och datadriven, där teman identifierats utifrån insamlade data. I ett första steg gjorde en genomlysning av samtliga samtal av forskare nummer ett (Sima Nurali Wolgast). Under genomlysningen nedtecknades allt som var intressant och relevant i förhållande till rapportens syfte och frågeställningar.

Den tematiska analysen genomfördes på en semantisk nivå, det vill säga med fokus på vad deltagarna i grupperna explicit uttryckt och inte på vilka underliggande strukturer och antaganden som kunde tänkas ligga bakom uttalanden (272). Relevanta teman identifierades, som sedan kategoriserades i närliggande teman som samtidigt var avgränsande i förhållande till andra teman. I processen för att fastställa teman var utgångspunkten att varje tema skulle innehålla utsagor som bildade ett meningsfullt och sammanhängande mönster, att det fångade relevanta aspekter utifrån rapportens frågeställningar samt att det var tillräckligt specifikt för att skilja sig från övriga teman.

Därefter gjorde forskare nummer två (Martin Wolgast) en andra genomlysning av samtliga intervjuer. Forskaren utgick då från de fastställda temana och noterade vilka teman som kunde identifieras i de olika intervjuerna. Citat som passade in under de olika temana noterades. När ytterligare teman dök upp under genomlysning två, nedtecknades även dessa.

Slutligen rubriksattes varje tema och sammanfattades i löpande text. I vissa fall har små justeringar av citaten gjorts, med syfte att öka läsbarheten eller att undvika att informanter röjs. Inga förändringar som gjorts har på något sätt påverkat innebörden i citaten.

Resultat

I detta avsnitt presenteras resultaten av den tematiska analysen av de genomförda samtalen. Resultaten ger, förutom en bild av vilka grupper som anses utsatta på arbetsmarknaden, även en beskrivning av olika former av utsatthet, utmaningar med att adressera problem med diskriminering på arbetsplatser och vilka konsekvenser utsatthet kan få för individ och arbetsmiljö. I resultatredovisningen beskrivs varje identifierat tema och på vilket sätt temat berördes i en eller flera av grupperna. Till beskrivningarna av varje tema knyts även relevanta citat från samtalen för att illustrera hur dessa teman manifesteras i deltagarnas uttalanden.

Etnisk tillhörighet, religion och särskild utsatthet i arbetslivet

Deltagarna i grupp 1, 2 och 3 uttrycker samstämmigt att såväl etnisk tillhörighet som religion är relaterat till särskild utsatthet för omständigheter och villkor som är förknippade med ökad risk för stress och ohälsa i arbetslivet. I dessa tre grupper framhåller deltagarna vidare att det är vissa etniska och religiösa grupper – som afrosvenskar, muslimer eller förmodade muslimer, samer och romer – som är särskilt utsatta, även om de kan vara det i olika sammanhang och på olika sätt. Afrosvenskar och andra som rasifieras som ”icke-vita”, muslimer och romer lyfts fram som exempel på ”synliga minoriteter”, det vill säga minoriteter som förhållandevis lätt kan identifieras via yttre kännetecken, vilket rapporteras leda till stereotyper och diskriminering i exempelvis rekryteringsprocesser och i interaktioner på arbetsplatser. En deltagare i grupp 1 uttrycker denna utsatthet på följande sätt: *”Om man tillhör en synlig minoritet, så blir man utsatt. Ju vitare man är desto mindre utsatthet, man uppfattas då vara del av vitheten och vithetsnormen, man fränkopplas från stereotyper.”* En annan deltagare i samma grupp uttrycker att *”När man bli kallad till intervju till exempel så blir det motstånd redan där. Men sedan finns det en utsatthet konsekvent under hela arbetslivet. Det handlar om hur lönen utvecklas generellt och om utveckling inom arbetet som till exempel möjligheter till befordran. I alla delar inom arbetslivet finns inslag av rasism som påverkar människors psykiska hälsa.”*

Deltagare från den samiska minoriteten framhåller däremot att samer möter diskriminering i situationer där deras etniska tillhörighet tidigare varit okänd, men där denna av någon anledning ”röjs”. Denna diskriminering kan manifestera sig genom förlust av förtroendeuppdrag eller en märkbar förändring i attityder och interpersonella relationer när deras etniska tillhörighet ”avslöjas”.

I grupp 1, 2 och 3 framhåller deltagare vidare att ovan beskrivna problem förstärks av att de utsatta minoritetsgrupperna ofta har bristande representation i organisationer generellt, och inte minst på ledande positioner, samt av bristande medvetenhet bland majoritetsbefolkningen. Dessa omständigheter upplevs försvåra arbetet mot diskriminering och diskrimineringsrelaterad stress.

De medverkande representanterna från arbetsgivarorganisationer (grupp 4) är mer tveksamma till att peka ut specifika grupper som särskilt utsatta. En av deltagarna framhåller att de ärenden som når dem på central nivå i organisationen snarare handlar om konflikter och samarbetsproblem, där omständigheter som har med olika etnisk tillhörighet möjligen kan vara en delkomponent, men där det är beteenden och interaktionsmönster som är det centrala. Detta uttrycker en av deltagarna på följande sätt: *”När ärenden kommer till oss handlar det mer om att arbetsgivaren upplever att de har problem med någon anställd. Att samarbetet inte fungerar. Det är väldigt sällan någon vänder sig till oss med frågor som uttryckligen rör etnicitet eller religion.”*

I denna grupp framhålls vidare att det viktiga är att det finns ett generellt klimat på arbetsplatsen där alla individer blir väl bemötta och inkluderade och att ett sådant förhållningssätt genomsyrar organisationen, men att samtalen de för med sina medlemmar om dessa frågor sällan explicit rör specifika

diskrimineringsgrunder som exempelvis etnisk tillhörighet eller religion. En av deltagarna framhåller i detta sammanhang att: *"Det viktiga är att det finns en bra värdegrund där man välkomnar alla grupper /.../ Det ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet att jobba med de frågorna och skapa en arbetsplats där alla grupper kan inkluderas."*

Utsatthet, diskriminering, stress och ohälsa

Vid samtalen i grupp 1, 2 och 3 förmedlas vidare samstämmigt bilden av att den utsatthet och orättvisa behandling som färgade personer, personer med en annan etnicitet än normativt svensk och muslimer står inför på den svenska arbetsmarknaden får påtagliga konsekvenser för välbefinnande och hälsa. Upplevelser av att inte vara accepterade eller inkluderade som fullvärdiga medlemmar i arbetsgemenskapen leder till känslor av ensamhet och utanförskap som påverkar trivseln och välbefinnandet negativt. En deltagare i grupp 1 uttrycker exempelvis: *"Jag behöver känna en tillhörighet men det får jag inte. Psykiskt påverkar det mig. Det är sår som aldrig läks, jag kan inte glömma sådana situationer."* En av deltagarna i grupp 3 uttrycker effekterna av utsattheten på följande sätt: *"Det får allvarliga konsekvenser på hälsan, välmåendet och prestationen. När vi inte trivs på jobbet är det svårt att trivas på sin fritid o i familjeliv. Det påverkar livskvaliteten och stressrelaterade sjukdomar kommer ur det hela."*

Även en av arbetsgivarrepresentanterna (grupp 4) resonerar om ensamhet och utanförskap på arbetsplatserna som ett problem, men knyter det i detta sammanhang till språkets betydelse för inkludering: *"Om man kommer från ett annat land och har svårt med svenska språket och kommer till en helt svensktalande arbetsplats, så är det självklart att man kan känna sig utanför och att det kommer att kräva extra insatser för att få personen inkluderad."*

Utsatthet i form av osynliggörande av negativ särbehandling

Utöver de upplevelser av exkludering och utanförskap som diskuterades i föregående stycke, framhåller även deltagare från grupp 1, 2 och 3 att problematiken med särskild utsatthet inte enbart rör sig om att de utsatta personerna exkluderas och osynliggörs på arbetsplatsen. De lyfter även fram att själva utsattheten och utsatthetens konsekvenser osynliggörs, vilket även det skapar stress. Detta knyts i samtliga dessa grupper på olika sätt till att bilden av "svenskhet" ofta inkluderar saklighet, neutralitet och färgblindhet. Denna inställning medför i sin tur att normativt svenska medarbetare undviker att erkänna problem med diskriminering och rasism. En deltagare i grupp 3 uttrycker detta på följande sätt: *"Många vita vill inte benämna vithet eller rasism överhuvudtaget. Det finns inget språk för det, så man glider in på andra typer av ojämlikheter."* I grupp 2 återkommer deltagarna också till att deras bild är att många utsatta möts av bristande förståelse och stöd på sina arbetsplatser, vilket leder till att de avstår från att protestera eller stå upp för sina rättigheter vilket i sin tur till stress och ohälsa. En deltagare säger exempelvis: *"Det finns många anledningar till att man inte berättar om sin utsatthet, man vågar inte men man tror inte heller att man kommer att bli tagen på allvar. Till slut vet man som utsatt inte vad man upplever, utan tror att man själv hittar på. Detta sätter sig extremt djupt."*

I samtalen med arbetsgivarrepresentanter (grupp 4) berördes inte detta tema på samma sätt, även om en av deltagarna framhöll att det finns enskilda arbetsgivare eller chefer som själva har "rasistiska åsikter" och därför inte tillräckligt engagerar sig i, eller bedriver aktivt arbete för, att säkerställa inkludering och likabehandling i organisationen. Den andra deltagaren i denna grupp framhöll att de själva som organisation inte var så bra på att uppmärksamma och arbeta med dessa frågor gentemot sina medlemsföretag och att inte heller skyddsombuden uppmärksammar denna form av problem, utan fokuserar mer på fysiska arbetsmiljöförhållanden.

Högre krav på prestation och mer kritisk granskning för utsatta grupper

Ett återkommande tema i samtalen med grupp 1, 2 och 3 är att personer som exkluderas från normativ svenskhet riskerar att uppleva en högre stressnivå på grund av att de i större utsträckning behöver överprestera för att bevisa den egna kompetensen. Deltagare från samtliga dessa grupper uttrycker på olika sätt att personer från utsatta minoritetsgrupper behöver arbeta hårdare för att bevisa den egna kompetensen och för att värderas positivt på arbetsplatsen. I grupp 1 uttrycker en deltagare exempelvis att: *"Man får inte samma lön som sina svenska kollegor fast man kanske har mer kunskap och jobbar hårdare, och man blir inte befordrad. Alla dessa saker gör livet svårare."*

I gruppen med representanter från fackförbund (grupp 2) framförs också att personer med viss etnicitet, hudfärg eller religion upplever högre arbetsrelaterad stress, eftersom de är utsatta för mer kritisk granskning och snabbare möts av negativa påföljder om de gör något som skulle kunna uppfattas som felaktigt i arbetet. I samtalen framkommer rapporter om avbrutna anställningar och en lägre tröskel för disciplinära åtgärder som exempel på detta. En deltagare beskriver det på följande sätt: *"Som minoritet är man mer under luppen och andra krav ställs. Det finns ärenden där man frågar sig om samma sak hade hänt en vit. Om det hade blivit likadana processer. Saker och ting får snabbare förlopp när det handlar om att man som icke vit svensk gör fel, eller uppfattas ha begått fel. Det blir snabbare påföljder, till exempel avsked eller utredning"*.

Assimileringskrav i kombination med exkludering skapar stress

Deltagarna i grupp 1 och 3 uttrycker även återkommande att de upplever att det i arbetslivet finns starka krav på assimilering till normativ svenskhet för att bli accepterad. En deltagare i grupp 1 framhåller exempelvis att *"Att vara så osynlig som möjligt är vissas strategi. Judiska erfarenheter finns på området, att man har bytt namn, man har lärt sig språket i värdlandet. Om man jobbar hårt så minskar man diskrimineringsytan."* En deltagare i grupp 3 uttrycker en liknande tankegång på följande sätt: *"I Sverige finns mycket höga krav på att assimilera sig. Människor isoleras och det finns ett tryck, formellt och informellt, på att man ska bli 'svensk'."*

Samtidigt som det finns ett starkt tryck på assimilering för att passa in uttrycker deltagarna i framför allt grupp 1 och 3 att det är svårt att bli inkluderad i

denna "svenskhet" och att man exkluderas på basis av egenskaper som man inte kan förändra, exempelvis ens hudfärg. Detta leder till en paradoxal situation som orsakar stress och ohälsa. En deltagare i grupp 3 uttrycker detta som att *"Stereotyperna av svenskhet är rigida men samtidigt så pushar man människor att assimilera sig till att vara 'svenskar'. Detta skapar väldigt mycket stress."* På liknande sätt framhåller en deltagare i grupp 1 att *"Minoriteter upplever att om livet ska funka så behöver man identifiera sig som svensk. Samtidigt är det omöjligt att leva upp till kraven för att vara svensk. Till exempel om man är mörk så kommer man ha svårt att bli tagen som en 'svensk'"*.

Otrygga anställningar och särskild utsatthet

Deltagare i framför allt grupp 2 lyfter också fram att vissa grupper har en mer osäker arbetsmarknadsposition med otrygga anställningsformer, vilket bidrar till ökad utsatthet för stress och ohälsa. En deltagare i grupp 2 formulerar denna utsatthet på följande sätt: *"Otrygga anställningar som gig-jobb innebär ett stort problem. Där finns ingen arbetsgivare, ingen som tar hand om arbetsmiljön. Denna sektor fylls med invandrade personer. Ofta är det kompetenta personer med utbildning som behöver vända sig till gig-jobb för att de inte kommer in på arbetsmarknaden"*.

Detta tema berörs även av en av deltagarna i arbetsgivarrgruppen (grupp 4) som lyfter fram att problem på arbetsplatser som har med bemötande och psykosocial arbetsmiljö att göra har svårare att nå arbetsgivaren på arbetsplatser med många tidsbegränsat anställda, vilket deltagaren uttrycker som att *"tidsbegränsade anställningar kan leda till tystare arbetsplatser"*.

Konsekvenser av att vara utsatt

Deltagare i samtliga fokusgrupper uttrycker på olika sätt att stressen och den utsatthet vissa etniska och religiösa minoriteter upplever kan få betydande och allvarliga konsekvenser. Ökad risk för psykisk ohälsa, stress, otrygghet och utanförskap rapporteras, men också konsekvenser såsom minskad arbetsprestation och produktivitet på arbetsplatsen. De mer allvarliga hälsomässiga konsekvenserna som beskrivs av deltagarna inkluderar långtidssjukskrivning, psykiska problem och klassiska stressreaktioner såsom spändhet, koncentrationssvårigheter och negativa hälsoeffekter som högt blodtryck, hjärtsjukdomar och sömnsvårigheter. En av deltagarna i grupp 1 sammanfattar detta på följande sätt: *"Hälsan drabbas, personer blir långtidssjukskrivna för psykiska problem och klassiska stressreaktioner: koncentrationssvårigheter, ont i magen, ont i huvudet, hjärt- och kärlsjukdom, förhöjt blodtryck med mera"*.

Deltagarna i grupp 4 lyfter även på detta område fram att hos dem aktualiseras detta oftast i form av konflikter och samarbetsproblem, vilket kan få påtagligt negativa effekter för trivsel och arbetstillfredsställelse, som i sin tur ökar risken för negativa hälsoeffekter och avslutade anställningar.

Betydelsen av det omgivande samhället och samhällsklimatet

Även som samtalen fokuserade på omständigheter och faktorer på arbetsplatser och i organisationer, lyfte deltagare i samtliga grupper fram att det som sker i arbetslivet inte kan ses isolerat från samhället i övrigt. En av deltagarna i grupp 4 framhöll exempelvis att problemen på detta område många gånger inte rör sig om problem som främst har med arbetsuppgifterna eller den specifika arbetsplatsen att göra utan om *”samhällsproblem som lyfts in på arbetsplatserna”*, som deltagaren uttrycker det.

Deltagare i samtliga grupper uttrycker vidare att de upplever att det har skett en förändring av samhällsklimatet under de senaste åren som har förvärrat den särskilda utsattheten baserat på etnisk tillhörighet och religion i arbetslivet. Detta har medfört att sådant som tidigare inte var socialt acceptabelt att uttrycka och göra i ökande grad har normaliserats. En deltagare i grupp 1 uttrycker exempelvis att: *”Det har blivit förändring till det sämre tyvärr. Samhällsbilden av muslimer och svarta har blivit betydligt sämre vilket är fruktansvärt för många människor. Man har flyttat gränserna.”* En av deltagarna i grupp 4 uttrycker att hen upplever att *”det är ett samhällsproblem i stort att vi har blivit mer intoleranta”* och att *”tredje part kan uttrycka sig horribelt”*.

Flera deltagare från civilsamhällesorganisationer (grupp 1) och från fackförbunden (grupp 2) menar vidare att segregering och klassklyftor är en bidragande orsak till utsattheten som minoriteter upplever, då denna segregering bidrar till att skillnader mellan grupper vidmakthålls och fördjupas. Minoriteters utsatthet kopplas därmed till klassdimensioner som föräldrarnas kapital, utbildningsnivå och var de bor.

Åtgärder och insatser för att motverka särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och religion

När det gäller åtgärder och insatser för att förebygga dessa former av särskild utsatthet framhåller deltagarna flera olika möjligheter.

Kunskapshöjande insatser

Ett tema som många återkommer till i samtliga grupper är utbildningar, kunskapshöjande och medvetandegörande insatser som bedrivs systematiskt och återkommande. En deltagare i grupp 1 uttrycker exempelvis att: *”Man behöver förstå att detta finns. Efter att ha erkänt detta kan man prata om vad man gör åt saken. Men dit har vi inte kommit.”* På liknande sätt säger en deltagare i grupp 2 att: *”Kunskapshöjning inom området behövs. Man behöver våga öppna upp för frågan. Många är i dag rädda att göra fel och vara obekväma när dessa frågor ska diskuteras.”*

Även deltagarna från arbetsgivarorganisationerna (grupp 4) framhåller betydelsen av systematiska kunskapshöjande insatser och att arbetsgivare använder sig av och arbetar med de verktyg som finns för att skapa välfungerade och inkluderande arbetsplatser. I denna grupp betonar man emellertid att det då företrädesvis rör sig om generella insatser rörande arbetsklimat, arbetsmiljö,

värdegrund och bemötande, och är mer tveksamma till insatser som riktar sig mot specifika grupper bland de anställda. En deltagare i denna grupp framhåller att: *"Alla ska vara välkomna på en arbetsplats. Om en arbetsgivare skulle arbeta med enskilda individer eller en enskild grupp på arbetsplatsen utifrån att man har en viss religion till exempel, så skulle detta väldigt lätt kunna upplevas kränkande i sig."*

Förbättrad kartläggning och jämlikhetsdata

Kopplat till kunskapshöjande och medvetandegörande insatser finns det även de, framför allt i grupp 1 och 2, som betonar betydelsen av en förbättrad kartläggning av dessa problem, både på samhälls- och organisationsnivå. En deltagare i grupp 1 framhåller att: *"Vi försöker påverka lagen, till exempel att samla data. Annars vet man inte vilka som utsätts."* En annan i samma grupp uttrycker att: *"Ett första steg för att det ej ska handla om individer, är jämlikhetsdata, att ha uppgifter på grupp-nivå. Det blir mer trovärdighet, då kan vi hänvisa till dessa."* På liknande sätt betonar en deltagare i grupp 2 att: *"Om man gör undersökningar så kommer man att bli bättre på att fänga upp diskriminering på arbetet."*

Vikten av systematik och ledningens engagemang

I samtliga grupper betonas även vikten av att arbetet med de aktuella frågorna bedrivs systematiskt och att chefer och ledningen engagerar sig i arbetet. En deltagare i grupp 1 uttrycker till exempel att: *"Varje arbetsplats behöver ha en plan, en strategi och policydokument kring och arbeta med det som del av den vanliga verksamheten."* En annan i samma grupp betonar att: *"Det är viktigt att chefen och ledningen är medvetna om att problemen finns i på alla arbetsplatser. Ledare behöver föregå med gott exempel och hantera dessa problem professionellt."*

På liknande sätt lyfter även deltagare i grupp 3 fram betydelsen av att göra arbetet till ett gemensamt åtagande för hela organisationen, och inte delegera det till enskilda individer. En deltagare framhåller exempelvis att det är viktigt att *"inte ha en enskild person som har den funktionen utan träna personal att själva jobba med dessa frågor"*. I grupp 2 lyfter en deltagare fram vikten av att alla parter engagerar sig i arbetet: *"Det måste vara både chefer, fack och skyddsombud som jobbar med dessa frågor så att det inte blir enbart från en sida eller ett håll. Då kommer man ingenstans."* Även i grupp 4 betonas vikten av ledningens engagemang och systematik i arbetet med bemötande, värdegrund och inkludering. En deltagare i denna grupp menar exempelvis att *"det mest framgångsrika är när arbetsgivaren tar det på allvar i kombination med ett allmänt arbete på arbetsplatsen kring samarbeten och bemötande."*

Ökad prioritering i det fackliga arbetet

I synnerhet i grupp 1 och 2 framhålls även fackets roll i att komma till rätta med diskriminering och särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och religion i arbetslivet. En deltagare i grupp 1 framhåller betydelsen av ökad representation i fackföreningsrörelsen och att facket blir bättre på att prioritera dessa frågor: *"Fackliga ska representera och vara spegelbild av dem de ska representera. /.../ De behöver titta på lönesättning för olika grupper och fråga sig är lönegapet stort? Vad beror det på?"*

Flera av deltagarna i grupp 2 ger en självkritisk bild av fackets arbete med en del av dessa frågor. En deltagare uttrycker exempelvis att: *"Vi har medlemmar som hört av sig till oss på centralnivå, om att de är utsatta och bortvalda, men hört från fackliga ombud att så inte är fallet eftersom ombudet menar att den som rekryterats är 'en bra person' och inte diskriminerar. Man erkänner inte rasismen."* En annan deltagare i samma grupp formulerar sina erfarenheter på följande sätt: *"Ohälsa och mycket stress skapas när man inte får sina rättigheter tillgodosedda och varken facket eller någon annan håller en om ryggen"*.

Rådgivning och stöd

Deltagarna i grupp 4 framhåller betydelsen av att det finns någonstans att vända sig för arbetsgivare som önskar råd och stöd kring frågor som har med konflikthantering, samarbete, inkludering och psykosocial arbetsmiljö att göra. Här menar de att både Arbetsmiljöverket och de regionala skyddsombuden ofta upplevs ha ett allt för stort fokus på inspektion och kontroll, snarare än på att ge råd och stöd kring hur arbetsmiljön kan förbättras och hur det förebyggande arbetet kan bedrivas mer effektivt. En av deltagarna formulerar sig på följande sätt: *"Det behövs en oberoende part som man kan få råd och stöd från utan att de är inspektörer."* Deltagarna i denna grupp menar vidare att den starka kopplingen mellan de regionala skyddsombuden och fackföreningsrörelsen i vissa fall gör det svårare för deras medlemmar att vända sig till skyddsombuden för en dialog kring hur arbetsmiljön kan utvecklas och förbättras. Här uttrycker en av deltagarna exempelvis att: *"De regionala skyddsombuden är inte till hjälp för de mindre företagen /.../ de känner sig mer inspekterade än att de får råd och stöd kring hur de kan utveckla sitt lokala arbete."* En av deltagarna i grupp 4 upplever även att frågor relaterade till likabehandling, samarbete och inkludering inte aktualiseras i Arbetsmiljöverkets inspektioner, om det inte gått så långt att det rör sig om hot och våld.

Diskussion

Sammanfattningsvis förstärker den kvalitativa studien till stora delar bilden från övriga delstudier rörande särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet och religion hos vissa grupper på den svenska arbetsmarknaden. Upplevelser som knyts till denna utsatthet inkluderar överdrivna prestationskrav, känslan av att behöva bevisa sin kompetens, och svårigheter att bli hörda. Vidare manifesterar sig utsattheten i interaktionsmönster på arbetsplatser och i organisationer som omfattar allt från att vissa individer inte erhåller samma respekt som andra, till kränkande särbehandling och arbetsplatsmobbing. Såväl kollegialt motstånd som diskriminering från både överordnade och underordnade skapar en komplex känsla av utanförskap och leder till en uppgivenhet inför möjligheterna att komma till rätta med problemen, vilket ytterligare ökar stressen och riskerna för negativa effekter på den psykiska hälsan.

För att bemöta dessa utmaningar behöver arbetsgivare förbättra sina mångfaldsinitiativ och etablera klara rutiner för att hantera diskriminering på

arbetsplatsen. Utbildning om rasism och medvetandegörande är nödvändigt för att minska den upplevda stressen. Dessutom påverkar både samhällsklimat, företagskultur och struktur hur dessa problem hanteras. Bristen på medvetenhet kring minoritetsstress försvårar stödet för minoritetsgrupper ytterligare.

De brister som finns i mångfaldsarbete och hanteringen av anställdas välbefinnande fördjupar känslorna av utanförskap och stress. Detta resulterar i minskad trivsel och produktivitet, samtidigt som risken för psykisk ohälsa ökar. För att mildra dessa effekter krävs en mer aktiv mångfaldsstrategi och bättre stöd från organisationen, särskilt med engagemang från ledningen. Det behövs ett holistiskt och proaktivt tillvägagångssätt för att minska den specifika utsattheten för arbetsrelaterad stress på grund av etnicitet, hudfärg och religion. Detta kräver en kombination av utbildning, genomförande av policyer, stöd från fackförbund och HR-avdelningar, samt en förändring av arbetskulturen, attityderna på arbetsplatsen och i samhället i stort. En sådan strategi måste vara långsiktig och arbetet behöver bedrivas systematiskt och kontinuerligt för att kunna göra verklig skillnad och främja en mer inkluderande och hälsosam arbetsmiljö för alla.

Metodologiska begränsningar

I relation till syftet med den aktuella rapporten fyller den genomförda undersökningen en central roll när det kommer till att inhämta kunskaper och erfarenheter från civilsamhällesorganisationer och arbetsmarknadens parter i enlighet med formuleringarna i regeringsuppdraget. Det finns dock några centrala begränsningar som är viktiga att beakta i detta sammanhang. Dessa begränsningar rör huvudsakligen bristande generaliserbarhet och risker för subjektivitet. Eftersom kvalitativa studier involverar små och specifika urval av deltagare, kan resultaten inte generaliseras till större populationer. Även om deltagarna i studien medverkade i egenskap av representanter för organisationer och ombads resonera utifrån den bild av det svenska arbetslivet de erhållit genom sitt engagemang i dessa organisationer, är det omöjligt att avgöra hur representativa deras uppfattningar är för de grupper de representerar. Samtidigt är det viktigt att framhålla att sådan generalisering inte heller är syftet med studien, utan ambitionen med studien har varit att få en ökad förståelse för, och rikare beskrivning av, komplexa fenomen, processer och interaktioner i deras naturliga miljö och hur de uppfattas av människor i deras vardag. Det är också viktigt att påpeka att, även om ett strukturerat arbetssätt har använts med oberoende kodare vid identifiering av de teman som förekommer i underlaget, finns det alltid ett subjektivt element i vilka teman som identifieras och hur deltagarnas utsagor tolkas. Det kan därför inte uteslutas att andra utifrån samma material skulle kunna komma fram till delvis annorlunda resultat, eller sammanfatta identifierade teman på annat sätt.

Del 4. Slutsatser och rekommendationer

Som redogjorts för i rapportens inledning är denna rapport framtagen inom ramen för ett regeringsuppdrag som tilldelats Myndigheten för Arbetsmiljökunskap. Uppdraget består av att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress (ref. dnr A2022/00992). Uppdraget fokuserar på kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa. I arbetet med att genomföra uppdraget formulerade myndigheten fem övergripande frågeställningar:

1. Vad säger relevant litteratur i Sverige och internationellt om utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur ser sambandet ut med arbetsrelaterad stress?
2. Vilka förebyggande insatser för att minska sådan särskild utsatthet i arbetslivet är kända och beprövade?
3. Vilka kunskaper och erfarenheter finns hos relevanta myndigheter, arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer om utsatthet och arbetsrelaterad stress?
4. Vilka kunskapsluckor finns inom området?
5. Hur kan det systematiska arbetsmiljöarbetet inkludera och uppmärksamma risk för utsatthet och arbetsrelaterad stress till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning och hur kan arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser arbeta med förebyggande åtgärder för att minimera sådana risker?

För att besvara dessa frågeställningar genomfördes tre olika studier, vilka presenterades i del 1, 2 och 3 av rapporten. Den första studien utgörs av en litteraturöversikt över svensk och internationell forskning samt rapporter och underlag från svenska myndigheter. Den andra studien är en enkätundersökning som genomfördes för att inhämta kompletterande och aktuella kunskaper och data i relation till en del av de områden som diskuterades i litteraturgenomgången, i synnerhet sådana där underlaget i relation till det svenska arbetslivet är begränsat. Den tredje studien är en tematisk analys av samtal med representanter från civilsamhällesorganisationer, fackförbund, arbetsgivarorganisationer och verksamheter som arbetar konsultativt med de aktuella frågorna.

Den sammanvägda bild som framträder är att det finns ett tydligt stöd för att särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på basis av etnisk tillhörighet förekommer i det svenska arbetslivet och att denna utsatthet också är kopplad

till ökade risker för arbetsrelaterad ohälsa. I denna avslutande del diskuteras den generella bild som erhålls i de genomförda studierna och övergripande rekommendationer i relation till hur arbetet med dessa frågor kan utvecklas på arbetsplatser och i organisationer.

Särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet

Tydligast stöd för särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet finns för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern. Vidare pekar samtliga genomförda studier på att denna särskilda utsatthet beror på en lång rad omständigheter och faktorer som samverkar med varandra på ett komplext sätt. Dessa innefattar alltifrån övergripande mönster i den svenska och internationella samhällsekonomin och i arbetsmarknadens funktionssätt, till hur interaktioner och bemötande ser ut på arbetsplatser och i organisationer. Även skillnader i tillgång till olika former av stöd i de organisationer där man arbetar bidrar till en ökad utsatthet. Därutöver framkommer att sättet personer i ledande befattning och arbetskamrater reagerar på när frågor om diskriminering och utsatthet lyfts, och hur aktiva organisationerna är i arbetet med dessa frågor, sannolikt har stor betydelse för vilka konsekvenserna blir med avseende på stress och ohälsa för de som utsätts.

Resultaten visar också att det på många områden är avgörande att beakta att frågor som har med etnisk tillhörighet att göra måste förstås i relation till hur de samverkar med andra maktrelationer, exempelvis kön och socioekonomisk status. Här pekar resultaten från enkätstudien exempelvis på att personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern utan högskoleutbildning upplever extra stor utsatthet för arbetsplatsmobbing och att kvinnor med bakgrund i Afrika och Mellanöstern är den undersökta grupp som rapporterar högst upplevelse av arbetsrelaterade krav och lägst nivåer av stöd från ledning och arbetskamrater.

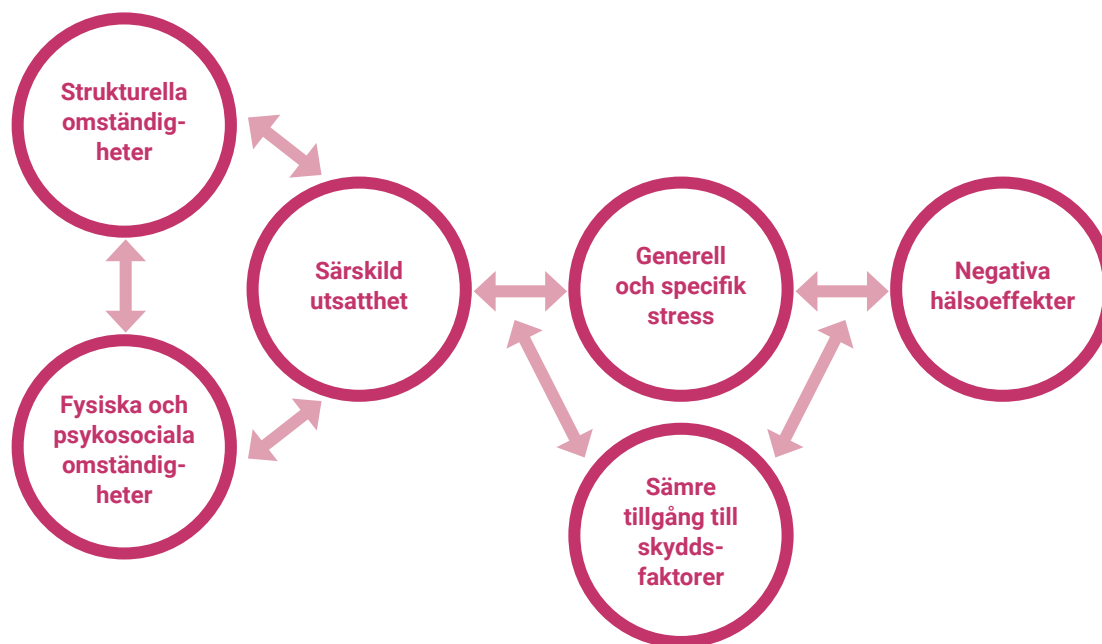
Särskild utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning

När det gäller särskild utsatthet baserat på religion eller annan trosuppfattning är underlaget mer begränsat. I litteraturöversikten identifierades väsentligt färre studier som har undersökt detta och i den genomförda enkätstudien var deltagarunderlaget mer begränsat än för etnisk tillhörighet förstått som ursprung eller bakgrund. Det underlag som finns pekar emellertid på att vissa grupper, inte minst muslimer, har en särskild utsatthet i det svenska arbetslivet. Denna utsatthet yttrar sig både i form av en ökad risk att uppleva mer utsatthet för mobbing och negativ särbehandling samt mer utsatthet för religiös diskriminering på sina arbetsplatser.

Samband mellan särskild utsatthet, stress och negativa hälsoeffekter

En viktig slutsats är att den ökade risk för stress och ohälsa som har identifierats kan förstås som resultatet av en kombination av att de aktuella grupperna både är utsatta för mer stressande omständigheter av olika slag, och av att de upplever sämre tillgång till olika former av stöd och resurser som över lag är kända

faktorer som hjälper oss människor att hantera stressande omständigheter och förhållanden. Vi kan alltså tala om en form av dubbel utsatthet: man är både utsatt för ökad stress och belastning, samtidigt som man i större utsträckning förnekas de verktyg som skulle kunna hjälpa en att hantera denna belastning. I den reducerande tillgången till stöd och skyddsfaktorer innefattas även sådant som skulle kunna förebygga att fysisk och psykisk stress utvecklas till olika former av psykisk och fysisk ohälsa. Detta samspel, och hur de olika övergripande teman som har identifierats i den genomförda litteraturöversikten, sammanfattas grafiskt i Figur 3.



Figur 4. Grafisk sammanfattning av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserad på de genomförda delstudierna.

Rekommendationer

Del 1 (litteraturöversikten) och del 3 (samtal i intervjustudie) pekar också på att det finns insatser, åtgärder och interventioner som kan minska eller förebygga de former av särskild utsatthet som har identifierats i rapporten. Även här pekar underlaget på att det rör sig om många olika aspekter och faktorer som behöver beaktas och att insatser behöver genomföras på olika nivåer och riktas till olika målgrupper. Genomgående i både litteraturen på området och i inhämtade erfarenheter från civilsamhället och arbetsmarknadens parter framhålls vikten av att detta arbete bedrivs systematiskt och kontinuerligt, och att det är av avgörande betydelse att ledningen visar ett aktivt och långsiktigt engagemang i dessa frågor.

Baserat på vad som har framkommit i de olika delarna av rapporten, inte minst i genomgången av svensk och internationell forskning, har övergripande rekommendationer formulerats. Rekommendationerna lyfter fram områden som tillgänglig kunskap identifierar som viktiga att arbeta med för att minska särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk

tillhörighet och religion i arbetslivet. Till varje område har vidare ett antal mer konkreta förslag på insatser eller åtgärder formulerats. I detta sammanhang är det dock betydelsefullt att framhålla att dessa mer specifika åtgärder inte behöver ha varit föremål för empirisk utvärdering, utan de ska snarare förstås som exempel på åtgärder i relation till det övergripande temat.

Etablera ett inkluderande arbetsplatsklimat

För att motverka de typer av särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress som diskuterats i rapporten är det avgörande att skapa inkluderande arbetsplatser där alla medarbetare behandlas rättvist, värderas för sina individuella egenskaper och inkluderas i beslutsfattande processer. Detta kräver att organisationer aktivt strävar efter att eliminera formella och informella hierarkier som kan leda till att vissa grupper utesluts från delaktighet. Exempel på åtgärder inbegriper:

- Genomför återkommande workshops och utbildningar för medarbetare om vikten av inkludering och hur man skapar ett inkluderande arbetsklimat.
- Skapa forum för öppen dialog och feedback inför viktiga beslut där alla medarbetare kan uttrycka sina åsikter och göra sig hörda.
- Implementera policyer och riktlinjer som främjar likabehandling och motverkar diskriminering på arbetsplatsen. Se till att dessa policyer och riktlinjer omsätts i faktiskt arbete i hela organisationen.
- Beslutsfattande bör öppnas upp för alla medlemmar av organisationen, och inkluderande metoder bör användas för att säkerställa att alla ges möjlighet att delta och påverka avgörande beslut.
- Implementera en strukturerad process för konfliktlösning och medling på arbetsplatsen
- Genomför regelbundna utvärderingar och enkäter för att samla in feedback från medarbetare om effektiviteten av inkluderings- och mångfaldsinitiativ och identifiera områden för förbättring.
- Uppmuntra och belöna beteenden och initiativ som främjar mångfald och inkludering för att skapa en positiv och stödjande organisationskultur.
- Arrangera workshops eller träningssessioner för ledare och beslutsfattare om inkluderande beslutsfattande och hur man skapar en öppen och lyhörd arbetsmiljö för alla.
- Skyddsombud kan organisera regelbundna möten med olika avdelningar eller team för att diskutera och utvärdera arbetsplatsklimatet och inkluderingen av alla medarbetare.
- Skyddsombud kan utveckla enkäter eller formulär för att samla in feedback från medarbetarna om deras upplevelser av inkludering och rättvisa på arbetsplatsen.
- Säkerställ att arbetsgivare har tillgång till råd och stöd kring hur de kan utveckla och förbättra det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Skapa jämlika villkor

Organisationer bör sträva efter att etablera jämlika villkor för alla medarbetare, där sociala statuskillnader mellan olika grupper inte reproduceras och vidmakthålls. Möjliga insatser på detta område inkluderar:

- Utvärdera och justera rekryterings- och befordringsprocesser för att säkerställa att alla medarbetare har lika möjligheter till karriärutveckling.
- Erbjud utbildning och resurser för att bekämpa fördomar, mikroaggressioner och favorisering av vissa grupper.
- Genomför en noggrann granskning av lönesättning för att upptäcka och korrigera eventuella löneskillnader baserat på etnisk tillhörighet eller religion.
- Se till att representationen i arbetsgrupper och beslutsorgan återspeglar mångfalden av medarbetare i organisationen genom att aktivt inkludera representanter från olika bakgrunder.
- Skapa utrymme för medarbetare att lämna anonym feedback och förslag till förbättringar för att öka öppenheten och inkluderingen i beslutsprocessen.
- Skapa kanaler för medarbetare att rapportera diskriminering eller trakasserier anonymt och säkert, och se till att det finns en tydlig process för att hantera sådana incidenter.
- Genomför noggranna granskningar av personaldokumentation, löner och representation på olika nivåer i organisationen för att säkerställa att alla medarbetare erbjuds lika villkor och behandlas rättvist oavsett bakgrund, etnicitet eller religion.

Säkerställ ett tydligt och aktivt ledarskap

Ledningen bör aktivt prioritera och engagera sig i frågor som rör inkludering, rättvisa, jämlikhet och mångfald. från Ledningen bör sända ut tydliga signaler om att diskriminering, rasism och andra former av negativ särbehandling inte tolereras på arbetsplatsen. Exempel på strategier och insatser på detta område är:

- Ledningen bör föregå med gott exempel genom att aktivt främja inkludering och mångfald i sina handlingar och i sin kommunikation.
- Skapa en nolltoleranspolicy mot diskriminering och rasism och säkerställ att den kommuniceras tydligt till alla medarbetare.
- Utbilda ledare och chefer om vikten av inkludering och mångfald samt hur de kan agera för att stödja en inkluderande arbetskultur.
- Utse mångfalds- och inkluderingsansvariga som kan arbeta aktivt med att främja mångfaldsinitiativ och hantera incidenter av diskriminering eller trakasserier. Säkerställ att detta arbete införlivas i det ordinarie ledningsarbetet.

Genomför systematiska utbildningsinsatser

Utbildningsinsatser kring frågor som rör rasism, diskriminering, inkludering och mångfald är avgörande för att nå framgång i arbetet, men det är viktigt att sådana insatser integreras som en del av ett bredare och mer omfattande arbete för att främja antidiskriminering och inkludering.

- Utveckla och implementera utbildningsprogram kring rasism, diskriminering, inkludering och mångfald som integreras i den övergripande personalutbildningen.
- Erbjud specialiserad träning för skyddsombud om hur man identifierar och hanterar situationer kopplade till diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen.
- Utbilda HR-personal och ledare i effektiva konfliktlösningsstrategier och medlingstekniker för att hantera tvister på ett rättvist och konstruktivt sätt.

Erbjud mentorsstöd, handledning och stöd

Tillgång till stöd från mentorer kan skydda mot negativa effekter av diskriminering på arbetsplatsen. Organisationer bör främja mentorsrelationer och handledning för att stödja anställda. Det är även angeläget att erbjuda stödjande insatser för personer som har utsatts för diskriminering eller andra former av kränkande behandling. Exempel på konkreta insatser på detta område inkluderar:

- Skapa ett mentorskapsprogram där erfarna medarbetare stödjer och vägleder nya medarbetare, särskilt de som tillhör minoritetsgrupper.
- Uppmuntra och stötta medarbetare från minoritetsgrupper att söka befattningar inom organisationen genom att erbjuda coaching och karriärrådgivning.
- Erbjud individuell handledning för medarbetare som upplever diskriminering eller rasism för att hjälpa dem att utveckla strategier för att hantera dessa situationer.
- Erbjud psykologiskt stöd och rådgivning för medarbetare som upplever stress relaterat till diskriminering eller rasism.
- Organisera regelbundna sammankomster eller stödgrupper där medarbetare kan dela sina erfarenheter av stress eller diskriminering och få stöd och rådgivning från sina kollegor.

Åtgärder på samhällsnivå

Även om det går att göra åtskilligt på organisationsnivå och på arbetsplatser för att motverka särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress baserat på religion och etnisk tillhörighet, så är det också nödvändigt att även adressera de strukturella omständigheter som identifierats i denna rapport och som bidrar till och vidmakthåller sådan utsatthet. För att göra så krävs en aktiv politik inriktad på åtgärder som syftar till att motverka strukturella ojämlikheter och för att främja jämlikhet på arbetsmarknaden och goda arbetsvillkor. Inte minst är insatser avgörande för att motverka den särskilda utsatthet det medför att grupper med viss etnisk tillhörighet är överrepresenterade inom arbetsmarknadssektorer

där anställningsvillkor är särskilt otrygga och arbetsmiljöomständigheter särskilt präglade av riskfaktorer för stress och ohälsa. Det är också viktigt att säkerställa att det regelverk som finns rörande diskriminering och kränkande särbehandling, inklusive krav på aktiva åtgärder för att förebygga sådan behandling, efterlevs och att de krav som ställs på det systematiska arbetsmiljöarbetet utvidgas till att även omfatta systematiska insatser för att kartlägga och motverka särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress samt att etablera inkluderande och jämlika arbetsplatser.

För att öka kompetensen och beredskapen i arbetslivet att bedriva ett effektivt arbete kring särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning, är det angeläget att lärosäten och andra utbildningsinstitutioner uppmärksammar och förstärker utbildningen kring dessa frågor. Institutioner som erbjuder utbildningar inriktade mot lednings-, personal- och arbetsmiljöfrågor bör exempelvis säkerställa att kunskaper om sådan särskild utsatthet, och hur den kan motverkas och förebyggas, inkluderas i utbildningarna.

Kunskapsluckor

Trots att denna rapport sammantaget visar att det finns ett omfattande kunskapsunderlag för att det föreligger en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet och – om än i mindre utsträckning – religion, är behovet av fortsatt forskning och kunskapsbildning kring dessa frågor stora. I diskussionen kring litteraturöversikten (del 1) beskrivs dessa mer utförligt. Sammanfattningsvis bör dock framhållas att det stora flertalet av studierna i relation till risker för stress och ohälsa baserat på såväl religion som etnisk tillhörighet, är tvärsnittsstudier, vilket gör att det är svårt att fastställa hur såväl den tidsmässiga dynamiken som orsakverkansrelationer mellan de undersökta variablerna ser ut. Det finns därför ett tydligt behov av studier som undersöker dessa fenomen och samband över tid, inte minst i ett svenskt arbetslivssammanhang.

Även när det gäller interventioner och förebyggande åtgärder finns det omfattande kunskapsluckor och ett tydligt behov av fortsatt forskning. Underlaget i ett svenskt sammanhang är här svagt och även internationellt är kunskapsläget begränsat. De studier som finns pekar förvisso på att det finns insatser och åtgärder som är lovande, men de har ofta påtagliga begränsningar avseende hur utfallen mäts och uppföljningstidens längd. Att genomföra forskning som med lämplig vetenskaplig metodik utvärderar effekterna av olika typer av förändringar och interventioner på detta område skulle därför fylla viktiga kunskapsluckor.

Referenser

Referenser markerade med asterisk (*) ingår i underlaget för litteraturöversikten.

1. Burton J. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice. 2010.
2. *Dunlavy A, Rostila M. Arbetsmiljön bland utrikesfödda anställda i Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 2017;23(1):44–63.
3. Karasek R, Theorell T. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
4. Karasek R. Job demands, job decisions latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979;24(2):285–308.
5. O'Connor DB, Thayer JF, Vedhara K. Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*. 2021;72:663–88.
6. Arbetsmiljöverket. Arbetsorsakade besvär 2020. Arbetsmiljöstatistik Rapport. 2020;2021(3).
7. Hassard J, Teoh KRH, Visockaite G, Dewe P, Cox T. The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2018;23(1):1–17.
8. Länsstyrelsen. Nationella minoriteter och minoritetsspråk. 2023.
9. Wetherell M, Potter J. Mapping the Language of Racism: Discourse and the Legitimation of Exploitation: Harvester Wheatsheaf and Columbia University Press; 1992 1992.
10. Haslam N, Rothschild L, Ernst D. Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*. 2000;39(1):113–27.
11. Miles R. Racism. Routledge. 1989.
12. Mattsson K. Diskrimineringens andra ansikte – svenskhet och "det vita västerländska". I Arbetsmarknadsdepartementet. Bortom vi och dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Statens Offentliga Utredningar. 2005;2005:139–57.
13. *Akhavan S, Bildt C, Wamala S. Work-related health factors among female immigrants in Sweden. *Work*. 2007;28(2):135–44.
14. *Wolgast M, Nurali Wolgast S. Vita privilegier och diskriminering: processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden. 2021. Report No.: 23.
15. *Arbetsmiljöverket. Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö. 2023.
16. *Akay PA, Ahmadi N. The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden – a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*. 2022.
17. *Berglund T, Håkansson K, Isidorsson T. Temporary employment and the future labor market status. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2017;7(2):27–48.
18. *Jaramillo NR, Trillos CE, Julià M. The measure of precarious employment and its impact on the mental health of workers: A systematic review 2007–2020. *Work*. 2022;73(2):639–50.
19. *Donnelly R, Zajdel R, Farina MP. Inequality in Household Job Insecurity and Mental Health: Changes During the COVID-19 Pandemic. *Work & Occupations*. 2022;49(4):457–82.
20. *Shirmohammadi M, Beigi M, Richardson J. Subjective well-being among blue-collar immigrant employees: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*. 2023;33(1):1–15.
21. *Bazzoli A, Probst TM. Vulnerable workers in insecure jobs: A critical meta-synthesis of qualitative findings. *Applied Psychology: An International Review*. 2023;72(1):85–105.
22. *Hall A. Trust, uncertainty and the reporting of workplaces hazards and injuries. *Health, Risk & Society*. 2016;18:427–48.
23. *Diaz-Serrano L. Immigrants, natives and job quality: evidence from Spain. *International Journal of Manpower*. 2013;34(7):753–75.
24. *Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning för 2019. 2020.
25. *Battu H, Sloane PJ. To what extent are ethnic minorities in Britain over-educated? *International Journal of Manpower*. 2002;23(3):192–208.
26. *Nielsen CP. Immigrant over-education: evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*. 2011;24(2):499–520.
27. *Green C, Kler P, Leeves G. Immigrant overeducation: Evidence from recent arrivals to Australia. *Economics of Education Review*. 2007;26(4):420–32.

28. *Dahlstedt I. Occupational match: over-and undereducation among immigrants in the Swedish labor market. *Journal of International Migration and Integration*. 2011;12:349–67.
29. *Joona PA, Gupta ND, Wadensjö E. Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state dependence. *IZA Journal of Migration*. 2014;3:1–23.
30. *Dunlavy AC, Garcy AM, Rostila M. Educational mismatch and health status among foreign-born workers in Sweden. *Social Science & Medicine*. 2016;154:36-44.
31. *Hou F, Lu Y, Schimmele C. Trends in immigrant overeducation: the role of supply and demand. *International Migration*. 2021;59(3):192–212.
32. *Sirkeci I, Acik N, Saunders B. Barriers for highly qualified A8 immigrants in the UK labour market. *Work, Employment and Society*. 2018;32(5):906–24.
33. *Utrikesfödda oftare mer välutbildade än deras yrke kräver. Statistiska Centralbyrån; 2015.
34. *Assari S, Bazargan M. Unequal Associations between Educational Attainment and Occupational Stress across Racial and Ethnic Groups. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(19).
35. *Åberg Yngwe M, Kondo N, Hägg S, Kawachi I. Relative deprivation and mortality – a longitudinal study in a Swedish population of 4, 7 million, 1990–2006. *BMC Public Health*. 2012;12:1–7.
36. *De Grip A, Van Loo J. The economics of skills obsolescence: a review. *The economics of skills obsolescence*. 2002:1–26.
37. *Tian AW, Wang Y, Chia T. Put My Skills to Use? Understanding the Joint Effect of Job Security and Skill Utilization on Job Satisfaction Between Skilled Migrants and Australian Born Workers in Australia. *Social Indicators Research*. 2018;139(1):259–75.
38. *Farivar F, Cameron R, Dantas JAR. Should I stay or should I go? Skilled immigrants' perceived brain-waste and social embeddedness. *Personnel Review*. 2022;51(5):1473–90.
39. *Peter R, Gässler H, Geyer S. Socioeconomic status, status inconsistency and risk of ischaemic heart disease: a prospective study among members of a statutory health insurance company. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2007;61(7):605–11.
40. *Braig S, Peter R, Nagel G, Hermann S, Rohrmann S, Linseisen J. The impact of social status inconsistency on cardiovascular risk factors, myocardial infarction and stroke in the EPIC-Heidelberg cohort. *BMC Public Health*. 2011;11:1–7.
41. *Smith P, Frank J. When aspirations and achievements don't meet. A longitudinal examination of the differential effect of education and occupational attainment on declines in self-rated health among Canadian labour force participants. *International Journal of Epidemiology*. 2005;34(4):827–34.
42. *Bracke P, Pattyn E, Knesebeck O. Overeducation and depressive symptoms: diminishing mental health returns to education. *Sociology of health & illness*. 2013;35(8):1242–59.
43. *Dean J, Wilson K. 'Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed ...': exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada. *Ethnicity & Health*. 2009;14(2):185–204.
44. *Garcy AM. Educational mismatch and mortality among native-born workers in Sweden. A 19-year longitudinal study of 2.5 million over-educated, matched and under-educated individuals, 1990–2008. *Sociology of Health & Illness*. 2015;37(8):1314–36.
45. *Assari S, Schatten HT, Arias SA, Miller IW, Camargo CA, Boudreaux ED. Higher Educational Attainment is Associated with Lower Risk of a Future Suicide Attempt among Non-Hispanic Whites but not Non-Hispanic Blacks. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*. 2019;6:1–10.
46. *Aldén L, Hammarstedt M. Utrikes födda på 2000-talets arbetsmarknad. En översikt och förklaringar till situationen. *Ekonomisk Debatt*. 2015;43(3):77–89.
47. *Wolgast S, Molina I, Gardell M. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden: Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden. Länsstyrelsen Stockholm: Rapport; 2018.
48. *Dalessandro C, Lovell A. Race, Marginalization, and Perceptions of Stress Among Workers Worldwide Post-2020*. *Sociological Inquiry*. 2022:1.
49. *Aalto A-M, Heponiemi T, Keskimäki I, Kuusio H, Hietapakka L, Lämsä R, et al. Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. *European Journal of Public Health*. 2014;24(3):445–51.
50. *Ridgeway CL. The social construction of status value: Gender and other nominal characteristics. *Social Forces*. 1991;70:367–86.
51. *Pyke KD. What is internalized racial oppression and why don't we study it? Acknowledging racism's hidden injuries. *Sociological Perspectives*. 2010;53:551–72.
52. *Chattopadhyay P, Tluchowska M, Gerge E. Identifying the ingroup: A closer look at the influence of demographic similarity on employee social identity. *Academy of Management Review*. 2004;29:180–202.

53. Fiske ST. What we know now about bias and intergroup conflict, the problem of the century. *Current Directions in Psychological Science*. 2002;11:123–8.
54. Faunce WA. Occupational status-assignment systems: The effect of status on self-esteem. *The American Journal of Sociology*. 1989;95:378–400.
55. Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *J Appl Psychol*. 2001;86(1):80–92.
56. *Hoppe A, Fujishiro K, Heaney CA. Workplace racial/ethnic similarity, job satisfaction, and lumbar back health among warehouse workers: Asymmetric reactions across racial/ethnic groups. *Journal of Organizational Behavior*. 2014;35(2):172–93.
57. *Ahonen EQ, Porthé V, Vázquez ML, García AM, López-Jacob MJ, Ruiz-Frutos C, et al. A qualitative study about immigrant workers perceptions of their working conditions in Spain. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2009;63:936–42.
58. *Però D. Indie unions, organizing and labour renewal: Learning from precarious migrant workers. *Work, Employment and Society*. 2020;34(5):900–18.
59. *Arbetsmarknadsdepartementet. Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet. 2021.
60. *SOU 2022:36. Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge. 2022.
61. *SOU 2023:8. Arbetslivskriminalitet: Arbetet i Sverige. En bedömning av omfattningen. Lärdomar från Danmark och Finland. Delbetänkande av Delegationen mot arbetslivskriminalitet. 2023.
62. *Arbetskraftsexploatering och människohandel. Länsstyrelsen Stockholm; 2017.
63. *Riksrevisionen. Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade. 2020.
64. *Europeiska Kommissionen. Study on the economic, social and human costs of trafficking in human beings within the EU. Europeiska Kommissionen; 2020.
65. *Reed S, Roe S, Grimshaw JOO, R. The economic and social costs of modern slavery. Home Office; 2018.
66. *Diskrimineringsombudsmannen. Rekrytera utan att diskriminera. Vad visar forskning? 2023.
67. *Diskrimineringsombudsmannen. Förekomst av diskriminering 2023. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen. 2023.
68. *Ghaffar A, Çiftçi A. Religiosity and self-esteem of Muslim immigrants to the United States: the moderating role of perceived discrimination. *The International Journal for the Psychology of Religion*. 2010;20(1):14–25.
69. *Baqai B, Azam L, Davila O, Murrar S, Padela AI. Religious Identity Discrimination in the Physician Workforce: Insights from Two National Studies of Muslim Clinicians in the US. *Journal of General Internal Medicine*. 2023;38(5):1167–74.
70. *Schneider RC, Carroll Coleman D, Howard Ecklund E, Daniels D. How Religious Discrimination is Perceived in the Workplace: Expanding the View. *Socius*. 2022;8.
71. *Bhui K, Stansfeld S, McKenzie K, Karlsen S, Nazroo J, Weich S. Racial/ethnic discrimination and common mental disorders among workers: Findings from the EMPiRIC study of ethnic minority groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Health*. 2005;95(3):496–501.
72. *Rhead RD, Chui Z, Bakolis I, Gazard B, Harwood H, MacCrimmon S, et al. Impact of workplace discrimination and harassment among National Health Service staff working in London trusts: Results from the TIDES study. *BJPsych Open*. 2020;7.
73. *Roberts RK, Swanson NG, Murphy LR. Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health*. 2004;13(2):129–42.
74. *Satyen L, Becerra AF. Discrimination, stress, and well-being in the workplace: A comparison of Australian migrant and nonmigrant workers. *Journal of Employment Counseling*. 2022;59(3):156–66.
75. *Afsharian A, Dollard M, Miller E, Puvimanasinghe T, Esterman A, Anstiss H, et al. Refugees at Work: The Preventative Role of Psychosocial Safety Climate against Workplace Harassment, Discrimination and Psychological Distress. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(20).
76. *Wadsworth E, Dhillon K, Shaw C, Bhui K, Stansfeld S, Smith A. Racial discrimination, ethnicity and work stress. *Occupational Medicine*. 2007;57(1):18–24.
77. *Capasso R, Zurlo MC, Smith AP. Ethnicity, work-related stress and subjective reports of health by migrant workers: a multi-dimensional model. *Ethnicity & Health*. 2018;23(2):174–93.
78. *Keating L, Kaur A, Mendieta M, Gleason C, Basello G, Roth A, et al. Racial discrimination and core executive functions. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2021.

79. *Wu Z, C S. Perceived Religious Discrimination and Mental Health. *Ethnicity & Health*. 2021;26(7):963–80.
80. Wei M, Alvarez AN, Ku TY, Russell DW, Bonett DG. Development and Validation of a Coping with Discrimination Scale: Factor Structure, Reliability, and Validity. *Journal of Counseling Psychology*. 2010;57(3):328–44.
81. *Lee DB, Anderson RE, Hope MO, Zimmerman MA. Racial discrimination trajectories predicting psychological well-being: From emerging adulthood to adulthood. *Developmental Psychology*. 2020;56(7):1413–23.
82. *Bird CM, Webb EK, Schramm AT, Torres L, Larson C, deRoos-Cassini TA. Racial Discrimination is Associated with Acute Posttraumatic Stress Symptoms and Predicts Future Posttraumatic Stress Disorder Symptom Severity in Trauma-Exposed Black Adults in the United States. *Journal of Traumatic Stress*. 2021;34(5):995–1004.
83. Utsey SO, Belvet B, Hubbard RR, Fischer NL, Opare-Henaku A, Gladney LL. Development and validation of the Prolonged Activation and Anticipatory Race-Related Stress Scale. *The Journal of Black Psychology*. 2013;39(6):532–59.
84. Mekawi Y, Heller W, Hunter CD. The Costs of Anticipating and Perseverating About Racism: Mechanisms of the Associations Between Racial Discrimination, Anxious Arousal, and Low Positive Affect. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*. 2022;28(4):544–56.
85. *Brosschot JF, Gerin W, Thayer JF. The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*. 2006;60(2):113–24.
86. Mogg K, Bradley BP. Anxiety and threat-related attention: Cognitive-motivational framework and treatment. *Trends in Cognitive Sciences*. 2018;22(3):225–40.
87. Mohseni M, Lindström M. Ethnic differences in anticipated discrimination, generalised trust in other people and self-rated health: a population-based study in Sweden. *Ethnicity & Health*. 2008;13(5):417–34.
88. *Bäckman O, Edling C. Work environment and work-related health problems in the 1990s. In: Marklund S, editor. *Worklife and health in Sweden 2000*. Stockholm: National Institute for Working Life; 2001.
89. *Hjern M. A welfare state for everyone? The position of immigrants in and outside the labour market. In: Gustafsson R Å, Lundberg I, editors. *Worklife and health in Sweden 2004*. Stockholm: National Institute for Working Life; 2005.
90. *Johansson B, Vingård E. Migration, arbetsmiljö och hälsa. Rapport 2012:4. 2012.
91. *Nyampame I. Invandrade kvinnors hälsa i Sverige: Om genus och etnicitet. *Socialmedicinsk Tidskrift*. 2008;85(3):219–26.
92. Rostila M, Hjern A. Invandring och ojämlikhet i hälsa. Stockholm: Liber; 2012.
93. Sundquist J, Östergren P-O, Sundquist K, Johansson S-E. Psychosocial Working Conditions and Self-reported Long-term Illness: A Population-based Study of Swedish-born and Foreign-born Employed Persons. *Ethnicity & Health*. 2003;8(4):307–17.
94. *Sterud T, Tynes T, Mehlum IS, Veiersted KB, Bergbom B, Airila A, et al. A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC PUBLIC HEALTH*. 2018;18(1):770.
95. *McCluney CL, Schmitz LL, Hicken MT, Sonnegga A. Structural racism in the workplace: Does perception matter for health inequalities? *Social Science & Medicine*. 2018;199:106–14.
96. *Nieuwenhuijsen K, Schene AH, Stronks K, Snijder MB, Frings-Dresen MHW, Sluiter JK. Do unfavourable working conditions explain mental health inequalities between ethnic groups?: cross-sectional data of the HELIUS study. *BMC Public Health*. 2015;15(1):1–12.
97. *Liu CH, Zhang E, Wong GTF, Hyun S, Hahm HC. Factors associated with depression, anxiety, and PTSD symptomatology during the COVID-19 pandemic: Clinical implications for U.S. young adult mental health. *Psychiatry research*. 2020;290:113–172.
98. *Hasan SI, Yee A, Rinaldi A, Azham AA, Mohd Hairi F, Amer Nordin AS. Prevalence of common mental health issues among migrant workers: A systematic review and metaanalysis. *PLoS ONE*. 2021;16(12):1–21.
99. *Kim T, Autin KL, Allan BA. An Examination of Psychology of Working Theory With Immigrant Workers in the United States. *Journal of Career Assessment*. 2023;31(1):190–206.
100. *Rosander M, Blomberg S. Workplace bullying of immigrants working in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*. 2022;33(14):2914–38.
101. *Attell BK, Kummerow Brown K, Treiber LA. Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*. 2017;65:210–21.

102. *Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and environmental medicine*. 2016;74(4):301–10.
103. *Verkuil B, Atasayi S, Molendijk ML. Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PloS one*. 2015;10(8):e0135225.
104. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Träskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*. 2015;15(1).
105. *Okechukwu CA, Souza K, Davis KD, Castro AB. Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*. 2014;57(5):573–86.
106. *Xu T, Magnusson Hanson LL, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, et al. Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: a multi-cohort study. *European Heart Journal*. 2019;40(14):1124–34.
107. *Xu T, Magnusson Hanson LL, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, et al. Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multicohort study and meta-analysis. *Dia-betologia*. 2018;61(1):75–83.
108. *Miller GVF, Travers CJ. Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *International Review of Psychiatry*. 2005;17(5):317–27.
109. *1Schields MA, Price SW. Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession. *Economica*. 2002;69(274):295–326.
110. *Stoermer S, Hitotsuyanagi-Hansel A, Froese FJ. Racial harassment and job satisfaction in South Africa: The moderating effects of career orientations and managerial rank. *The International Journal of Human Resource Management*. 2019;30(3):385-404.
111. *Ying X. Racial and ethnic minority nurses' job satisfaction in the U.S. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(1):280–7.
112. *Wang Z, Jing X. Job Satisfaction Among Immigrant Workers: A Review of Determinants. *Social Indicators Research*. 2018;139(1):381–401.
113. *Benedetti I, Laureti T, Regoli A. The native-migrant gap in job satisfaction across European countries. *International Journal of Manpower*. 2021;42(4):604–27.
114. *Campbell DG. Diversity and Job Satisfaction: Reconciling Conflicting Theories and Findings. *International Journal of Applied Management & Technology*. 2011;10(1):1–15.
115. *Donegani CP, McKay S. Lower job satisfaction among workers migrating within Europe: A gender paradox. *Economic & Industrial Democracy*. 2021;42(3):621–47.
116. *Hersch J, Xiao J. Sex, Race, and Job Satisfaction Among Highly Educated Workers. *Southern Economic Journal*. 2016;83(1):1–24.
117. *Johansson Sevä I, Vinberg S, Nordenmark M, Strandh M. Subjective well-being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status. *Small Business Economics*. 2016;46(2):239–53.
118. *Ko J, Frey JJ, Osteen P, Ahn H. Moderating Effects of Immigrant Status on Determinants of Job Satisfaction. *Journal of Career Development*. 2015;42(5):396–411.
119. *Rosmond R, Lapidus L, Björntorp P. A comparative review of psychosocial and occupational environment in native Swedes and immigrants. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. 1996;24(4):237–42.
120. *Andersson Joona P, Wennemo Lanninger A, Sundström M. Etableringsreformens effekter på integrationen av nyanlända. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 2017;23(1):25–43.
121. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*. 2005;62(2):105–12.
122. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002;61(1):20–52.
123. *Afshari L. Managing diverse workforce: How to safeguard skilled migrants' self-efficacy and commitment. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2022;22(2):235–50.
124. MacDonald G, Leary MR. Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*. 2005;131:202–23.
125. Cacioppo JT, Cacioppo S. Social relationships and health: The toxic effects of perceived social isolation. *Social and Personality Psychology Compass*. 2014;8:58–72.
126. Jackson B, Kubzansky L, Wright R. Linking perceived unfairness to physical health: The perceived unfairness model. *Review of General Psychology*. 2006;10:21–40.
127. *Cundiff JM, Bennett A, Carson AP, Judd SE, Howard VJ. Socioeconomic status and psychological stress: Examining intersection with race, sex and US geographic region in the Reasons for Geographic and Racial Differences in Stroke study. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2022;38(2):340–9.

128. *Benbow KL, Smith BL, Tolbert KJ, Deska JC, Kunstman JW. Race, social pain minimization, and mental health. *Group Processes & Intergroup Relations*. 2022;25(7):1861–79.
129. *Deska JC, Kunstman JW, Bernstein MJ, Ogungbadero T, Hugenberg K. Black racial phenotypicality shapes social pain and support judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2020;90:103998.
130. *Sue DW, Capodilupo CM, Torino GC, Bucceri JM, Holder AM, Nadal KL, et al. Racial microaggressions in everyday life: Implications for counseling. *American Psychologist*. 2007;62:271–86.
131. *DeCuir-Gunby JT, Gunby NW. Racial Microaggressions in the Workplace. *Urban Education*. 2016;51(4):390–414.
132. *Wingborg M. Somaliska och irakiska kvinnor på svensk arbetsmarknad. Arbetsmarknadsdepartementet. 1998.
133. Cheng ZH, Shariff AF, Pagano LA, Jr. The Development, Validation, and Clinical Implications of the Microaggressions Against Religious Individuals Scale (MARIS). *Psychology of Religion and Spirituality*. 2019;11(4):327–38.
134. *Scheitle CP, Ecklund EH. Examining the effects of exposure to religion in the workplace on perceptions of religious discrimination. *Review of Religious Research*. 2017;59(1):1–20.
135. *Fregosi F, Kosulu D. Religion and religious discrimination in the French workplace: increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices. *International Journal of Discrimination and the Law*. 2013;13:194-213.
136. *Reeves TC, McKinney AP, Azam L. Muslim women’s workplace experiences: Implications for strategic diversity initiatives. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2013;32:49–67.
137. Nadal KL, Erazo T, King R. Challenging Definitions of Psychological Trauma: Connecting Racial Microaggressions and Traumatic Stress. *Journal for Social Action in Counseling & Psychology*. 2019;11(2):2–16.
138. *Anderson KF, Finch JK. The role of racial microaggressions, stress, and acculturation in understanding Latino health outcomes in the USA. *Race and Social Problems*. 2017;9(3):218–33.
139. *Islamofobiska hatbrott. Brottsförebyggande rådet; 2021. Report No.: 2021:3.
140. *Eneroth M, Gustafsson Sendén M, Schenck Gustafsson K, Wall M, Fridner A. Threats or violence from patients was associated with turnover intention among foreign-born GPs – a comparison of four workplace factors associated with attitudes of wanting to quit one’s job as a GP. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*. 2017;35(2):208–13.
141. *Eriksson E, Jordal M, Hjelm K, Engström M. Job satisfaction and wellbeing among migrant care workers in nursing homes: An integrative review. *Nursing open*. 2023.
142. *Rudkjoebing LA, Bungum AB, Flachs EM, Eller NH, Borritz M, Aust B, et al. Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: a systematic review and meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2020;46(4):339–49.
143. *Wingfield AH. Are some emotions marked “whites only”? Racialized feeling rules in professional workplaces. *Social Problems*. 2010;57(2):251–68.
144. *Enchautegui-de-Jesús N, Hughes D, Johnston KE, Hyun Joo O. Well-being in the context of workplace ethnic diversity. *Journal of Community Psychology*. 2006;34(2):211–23.
145. *Enchautegui-de-Jesús N, Hughes D, Johnston KE, Hyun Joo O. Well-being in the context of workplace ethnic diversity. *Journal of Community Psychology*. 2006;34(2):211–23.
146. *Bygren M. Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment. *European Sociological Review*. 2004;20(3):199–219.
147. *Ozbay F, Johnson DC, Dimoulas E, Morgan CA, Charney D, Southwick S. Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry*. 2007;4(5):35–40.
148. *Yousaf S, Rasheed MI, Hameed Z, Luqman A. Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review*. 2020;49(3):755–73.
149. Foy T, Dwyer RJ, Nafarrete R, Hammoud MSS, Rockett P. Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2019;68(6):1018–41.
150. Velando-Soriano A, Ortega-Campos E, Gómez-Urquiza JL, Ramírez-Baena L, Fuente EI, Fuente GA. Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*. 2020;17(1):12269.
151. *Pullen E, Fischer MW, Morse G, Garabrant J, Salyers MP, Rollins AL. Racial Disparities in the Workplace: The Impact of Isolation on Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2023;46(1):45–52.

152. *Mor Barak M, Levin A. Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work & Family*. 2002;5(2):133–57.
153. *Adolfsson M, Baranowska-Rataj A, Lundmark A. Temporary employment, employee representation, and employer-paid training: a comparative analysis. *European Sociological Review*. 2022;38(5):785–98.
154. Kamarck TW, Manuck SB, Jennings JR. Social support reduces cardiovascular reactivity to psychological challenge: a laboratory model. *Psychosomatic Medicine*. 1990;52(1).
155. O'Donovan A, Hughes B. Social support and loneliness in college students: Effects on pulse pressure reactivity to acute stress. 2007;19(4):523–8.
156. Taylor SE, Stanton AL. Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual Review of Clinical Psychology*. 2007;3:377–401.
157. Uchino BN, Berg CA, Smith TW, Pearce G, Skinner M. Age-related differences in ambulatory blood pressure during daily stress: Evidence for greater blood pressure reactivity with age. *Psychology and Aging*. 2006;21(2):231–9.
158. Wirtz PH, von Känel R, Mohiyeddini C, Emini L, Ruedisueli K, Groessbauer S, et al. Low Social Support and Poor Emotional Regulation Are Associated with Increased Stress Hormone Reactivity to Mental Stress in Systemic Hypertension. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*. 2006;91(10):3857–65.
159. Xia N, Li H. Loneliness, Social Isolation, and Cardiovascular Health. *Antioxidants & Redox Signaling*. 2017;28(9):837–51.
160. *Farrell IC, Basma D, DeDiego AC, Maurya RK, Hurt-Avila KM. Predictors of burnout for immigrant mental health professionals in the United States. *International Journal of Social Welfare*. 2023:1.
161. *Brimhall KC, Williams RL, Malloy BM, Piekunka LR, Fannin A. Workgroup inclusion is key for improving job satisfaction and commitment among human service employees of color. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2022;46(5):347–69.
162. *Cheeks ME, Yancey GB. Examining diversity climate through an intersectional lens. *Psychology of Leaders and Leadership*. 2022;25(1):12–33.
163. *Emerson KTU, Murphy MC. Identity threat at work: How social identity threat and situational cues contribute to racial and ethnic disparities in the workplace. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*. 2014;20(4):508–20.
164. *Chow ISH, Crawford RB. Gender, ethnic diversity, and career advancement in the workplace: The social identity perspective. *S A M Advanced Management Journal*. 2004;69(3):22–31.
165. *Hekman DR, Johnson SK, Foo MD, Yang W. Does diversity-valuing behavior result in diminished performance ratings for non-White and female leaders? *Academy of Management Journal*. 2017;60:771–97.
166. Racial Discrimination in the World of Work. Programme for the Promotion of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 2009.
167. Kjellberg A. Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige (Andra utvidgade och reviderade upplagan. E-boksutgåva) Arkiv. 2017.
168. *Jefferys S. Why do unions find fighting workplace racism difficult? *European Review of Labour and Research*. 2007;13(3):377–95.
169. Mulinari D, Neergaard A. Den nya svenska arbetarklassen : rasifierade arbetares kamp inom facket: Boréa Bokförlag; 2004.
170. Neergaard A. Klassamhällets rasifiering i arbetslivet: Arkiv förlag; 2021.
171. *James D. Health and health-related correlates of internalized racism among racial/ethnic minorities: A review of the literature. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*. 2020;7(4):785–806.
172. Jones CP. Levels of racism: A theoretic framework and a gardener's tale. *American Journal of Public Health*. 2000;90(8):1212–5.
173. *James D. An initial framework for the study of internalized racism and health: Internalized racism as a racism-induced identity threat response. *Social and Personality Psychology Compass*. 2022;16(11).
174. Tappan MA. Reframing internalized oppression and internalized domination: From the psychological to the sociocultural. *Teachers College Record*. 2006;108(10):2115–44.
175. Griffin P. Introductory module for the single issue courses. In: Adams M, Bell LA, Griffin P, editors. *Teaching for diversity and social justice: A sourcebook*. New York: Routledge; 1997. p. 61–81.
176. Campon RR, Carter RT. The appropriated racial oppression scale: development preliminary validation. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2015;21(4):497–506.

177. Townsend MS, Thomas AJ, Neilands TB, Jackson TR. I'm no Jezebel; I am young, gifted, and Black: Identity, sexuality, and Black girls. *Psychology of Women Quarterly*. 2010;34(3):273–85.
178. *Yi J, Todd NR. Internalized model minority myth among Asian Americans: Links to anti-Black attitudes and opposition to affirmative action. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2021;27(4):569–78.
179. *Gale MM, Pieterse AL, Lee DL, Huynh K, Powell S, Kirkinis K. A meta-analysis of the relationship between internalized racial oppression and health-related outcomes. *The Counseling Psychologist*. 2020;48(4):498–525.
180. *Hatter-Fisher D, Harper W. The relevance of depression, Alexithymia, and internalized racism to blood pressure in African Americans. *The International Journal of Health, Wellness and Society*. 2017;7(1):49–60.
181. *Tull ES, Chambers EC. Internalized racism is associated with glucose intolerance among Black Americans in the US Virgin Islands. *Diabetes Care*. 2001;24(8):1498.
182. *Chae DH, Nuru-Jeter AM, Adler NE, Brody GH, Lin J, Blackburn EH, et al. Discrimination, racial bias, and telomere length in African-American men. *American Journal of Preventive Medicine*. 2014;46(2):103–11.
183. Psaty BM, Furberg CD, Kuller LH, Cushman M, Savage PJ, Levine D, et al. Association between blood pressure level and the risk of myocardial infarction, stroke, and total mortality: The cardiovascular health study. *Archives of Internal Medicine*. 2001;161(9):1183–92.
184. Smith L, Luchini C, Demurtas J, Soysal P, Stubbs B, Hamer M, et al. Telomere length and health outcomes: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses of observational studies. *Ageing Re-search Reviews*. 2019;51:1–10.
185. Barrie RE, Langrehr K, Jérémie-Brink G, Alder N, Hewitt A, Thomas A. Stereotypical beliefs and psychological well-being of African American adolescent girls: Collective self-esteem as a moderator. *Counseling Psychology Quarterly*. 2016;29(4):423–42.
186. *Tull ES, Sheu YT, Butler C, Cornelious K. Relationships between perceived stress, coping behavior and cortisol secretion in women with high and low levels of internalized racism. *Journal of the National Medical Association*. 2005;97(2):206–12.
187. James D. Internalized racism and past-year major depressive disorder among African-Americans: The role of ethnic identity and self-esteem. *Journal of Racial and Ethnic Health Dis-parities*. 2017;4(4):659–70.
188. James D. Self- and group-focused internalized racism, anxiety, and depression symptoms among African American adults: A core self-evaluation mediated pathway: *Group Processes & Intergroup Relations*. 2021.
189. Collins KW, Lightsey OR. Racial identity, generalized self-efficacy, and self-esteem: A pilot study of a mediation model for African American women. *Journal of Black Psychology*. 2001;27(3):272–87.
190. Cort MA, Tull ES, Gwebu K, Dlamini P, Pinkney E, Gramby E, et al. Education and internalized racism in socio-political context: Zimba-bwe and Swaziland. *The Social Science Journal*. 2009;46(4):644–55.
191. Carter RT. Racial identity attitudes and psychological functioning. *Journal of Multicultural Counseling and Development*. 1991;19(3):105–14.
192. *Gonzales E, Whetung C, Lee YJ, Kruchten R. Work Demands and Cognitive Health Inequities by Race and Ethnicity: A Scoping Review. *The Gerontologist*. 2022;62(5):282–92.
193. *Graham JR, West LM, Martinez J, Roemer L. The mediating role of internalized racism in the relationship between racist experiences and anxiety symptoms in a black American sample. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2016;22(3):369–76.
194. Schneiderman N, Ironson G, Siegel SD. Stress and health: Psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*. 2005;1:607–28.
195. Wang M, Saudino KJ. Emotion regulation and stress. *Journal of Adult Development*. 2011;18(2):95–103.
196. Wolf OT. Stress and memory in humans: Twelve years of progress? *Brain Research*. 2009;1293:142–54.
197. Aldao A, Nolen-Hoeksema S, Schweizer S. Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*. 2010;30(2):217–37.
198. Hubbs A, Doyle EI, Bowden RG, Doyle RD. Relationships among self-esteem, stress, and physical activity in college students. *Psychological Reports*. 2012;110(2):469–74.
199. Landis D, Gaylord-Harden NK, Malinowski SL, Grant KE, Carleton RA, Ford RE. Urban adolescent stress and hopelessness. *Journal of Adolescence*. 2007;30(6):1051–70.
200. Limowski AR, DeJesus CR, Ward-Ciesielski EF, McDermott MJ. Emotion dysregulation, help-seeking attitudes, and posttraumatic stress disorder symptoms: A structural equation model. *Journal of American College Health*. 2021:1–8.

201. Abrams DB, Niaura RS. Social learning theory. In: Blane HT, Leonard KE, editors. *Psychological theories of drinking and alcoholism*. Guilford. 1987.
202. Taylor J, Jackson B. Factors affecting alcohol consumption in black women. *International Journal of the Addictions*. 1990;25(12):1415–27.
203. Drazdowski TK, Perrin PB, Trujillo M, Sutter M, Benotsch EG, Snipes DJ. Structural equation modeling of the effects of racism, LGBTQ discrimination, and internalized oppression on illicit drug use in LGBTQ people of color. *Drug and Alcohol Dependence*. 2016;159:255–62.
204. Bryant WW. Internalized racism's association with African American male youth's propensity for violence. *Journal of Black Studies*. 2011;42(4):690–707.
205. Berry JW. Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*. 2008;46(1):5–34.
206. Franco M, Hsiao YS, Gnika PB, Ashby JS. Acculturative stress, social support, and career outcome expectations among international students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2019;19(2):275–91.
207. *Risberg A, Romani L. Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human Relations*. 2022;75(4):655–80.
208. *Almeida S, Fernando M, Hannif Z, Dharmage SC. Fitting the mould: The role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making. *The International Journal of Human Resource Management*. 2015;26(22):2811–32.
209. *Binggeli S, Dietz J, Krings F. Immigrants: A forgotten minority. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 2013;6(1):107–13.
210. *Castro AB, Fujishiro K, Sweitzer E, Oliva J. How immigrant workers experience workplace problems: A qualitative study. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 2006;61(6):249–58.
211. *Madera JM, King EB, Hebl MR. Bringing Social Identity to Work: The Influence of Manifestation and Suppression on Perceived Discrimination, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*. 2012;18(2):165–70.
212. Vorauer J, Kumhyr SM. Is this about you or me? Self- versus other-directed judgments and feelings in response to intergroup interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001;27:706–19.
213. Avery DR, McKay PF, Wilson DC. What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *J Appl Psychol*. 2008;93:235–49.
214. Hogg MA. Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*. 2000;11:223–55.
215. *Liem A, Renzaho AMN, Hannam K, Lam AIF, Hall BJ. Acculturative stress and coping among migrant workers: A global mixed-methods systematic review. *Applied Psychology: Health & Well-Being*. 2021;13(3):491–517.
216. Cadenas GA, Peña D, Minero LP, Rojas-Arauz BO, Lynn N. Critical agency and vocational outcome expectations as coping mechanisms among undocumented immigrant students. *Journal of Latinx Psychology*. 2021;9(2):92–108.
217. Meyer IH. Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*. 1995;36(1):38–56.
218. Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*. 2003;129(5):674–97.
219. Calabrese SK, Meyer IH, Overstreet NM, Haile R, Hansen NB. Exploring Discrimination and Mental Health Disparities Faced By Black Sexual Minority Women Using a Minority Stress Framework. *Psychology of Women Quarterly*. 2015;39(3):287–304.
220. Cyrus K. Multiple minorities as multiply marginalized: Applying the minority stress theory to LGBTQ people of color. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*. 2017;21(3):194–202.
221. Nishii LH. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*. 2013;56(6):1754–74.
222. Mor Barak EM. *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*: Sage Publications; 2005.
223. *Downey SN, Werff L, Thomas KM, Plaut VC. The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement. *Journal of Applied Social Psychology*. 2015;45(1):35–44.
224. *Mor Barak ME, Lizano EL, Kim A, Duan L, Rhee MK, Hsiao HY, et al. The promise of diversity management for climate of inclusion: A state-of-the-art review and meta-analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2016;40(4):305–33.

225. *McCallaghan S. Work-place diversity climate: Its association with racial microaggressions and employee work-place well-being. *Journal of Psychology in Africa*. 2022;32(6):560-8.
226. *Findler L, Wind LH, Barak MEM. The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*. 2007;31(3):63-94.
227. *Hwang J, Hopkins KM. A structural equation model of the effects of diversity characteristics and inclusion on organizational outcomes in the child welfare workforce. *Children and Youth Services Review*. 2015;50:44-52.
228. *Mor Barak ME, Levin A, Nissly JA, Lane CJ. Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*. 2006;28(5):548-77.
229. *Héliot Y, Gleibs IH, Coyle A, Rousseau DM, Rojon C. Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*. 2020;59(2):153-73.
230. *Nishii LH, Rich RE. Creating inclusive climates in diverse organizations. *Diversity at work: The practice of inclusion*. 2013. p. 330-63.
231. *Ashburn-Nardo L, Morris KA, Goodwin SA. The confronting prejudiced responses (CPR) model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning & Education*. 2008;7(3):332-42.
232. *Gallegos PV. The work of inclusive leadership. *Diversity at work: The practice of inclusion*. 2013. p. 177-202.
233. *Bezrukova K, Jehn KA, Spell CS. Reviewing diversity training: Where we have been and where we should go. *Academy of Management Learning & Education*. 2012;11:207-27.
234. *Bendick M, Egan ML, Lofhjelm S. Workplace diversity training: From anti-discriminatory compliance to organizational development. *Human Resource Planning*. 2001;24:10-25.
235. *Naff K, Kellough E. Ensuring employment equity: Are federal diversity programs making a difference? *International Journal of Public Administration*. 2003;26:1307-36.
236. *Kulik CT, Pepper MB, Roberson L, Parker SK. The rich get richer: Predicting participation in voluntary diversity training. *Journal of Organizational Behavior*. 2007;28:753-69.
237. *Kulik CT, Roberson L. Common goals and golden opportunities: Evaluations of diversity education in academic and organizational settings. *Academy of Management Learning and Education*. 2008;7:309-31.
238. *Kellough JE, Naff KC. Responding to a wake-up call: An examination of federal agency diversity management programs. *Administration and Society*. 2004;36:62-90.
239. *Paluck EL. Diversity training and intergroup contact: A call to action research. *Journal of Social Issues*. 2006;62:577-95.
240. *Griffiths J. Awareness training needs practical follow-up work. *People Management*. 2005;11:17.
241. *Roberson L, Kulik CT, Pepper MB. Using needs assessment to resolve controversies in diversity training design. *Group and Organization Management*. 2003;28:148-74.
242. *Stewart MM, Crary M, Humberd BK. Teaching value in diversity: On the folly of espousing inclusion, while practicing exclusion. *Academy of Management Learning and Education*. 2008;7:374-86.
243. *Roberson Q, Holmes O, Perry JL. Transforming research on diversity and firm performance: a dynamic capabilities perspective. *Academy of Management Annals*. 2017;11(1):189-216.
244. *Pitts D. Diversity management, job satisfaction, and performance: evidence from US federal agencies. *Public Administration Review*. 2009;69(2):328-38.
245. *Kearney E, Gebert D, Voelpel SC. When and how diversity benefits teams: the importance of team members' need for cognition. *Academy of Management Journal*. 2009;52(3):581-98.
246. *Alam MS, Shin D. A moderated mediation model of employee experienced diversity management: openness to experience, perceived visible diversity discrimination and job satisfaction. *International Journal of Manpower*. 2021;42(5):733-55.
247. *Maume DJ, Rubin BA, Brody CJ. Race, Management Citizenship Behavior, and Employees' Commitment and Well-Being. *American Behavioral Scientist*. 2014;58(2):309-30.
248. *Elliott JR, Smith RA. Ethnic Matching of Supervisors to Subordinate Work Groups: Findings on 'Bottom-up' Ascription and Social Closure. *Social Problems*. 2001;48(2):258-76.
249. *Elliott JR, Smith RA. Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*. 2004;69:365-86.

250. *Smith RA, Elliott JR. Does ethnic concentration affect employees' access to authority? An examination of contemporary urban labor markets. *Social Forces*. 2002;81:255–79.
251. *Ragins BR, Ehrhardt K, Lyness KS, Murphy DD, Capman JF. Anchoring Relationships at Work: High-Quality Mentors and Other Supportive Work Relationships as Buffers to Ambient Racial Discrimination. *Personnel Psychology*. 2017;70(1):211–56.
252. *Hawes FM, Wang S. The Impact of Supervisor Support on the Job Satisfaction of Immigrant and Minority Long-Term Care Workers. *Journal of Applied Gerontology*. 2022;41(10):2157–66.
253. Wilson TK, Gentzler AL. Emotion regulation and coping with racial stressors among African Americans across the lifespan. *Developmental Review*. 2021;61.
254. *Dejun Tony K, Jolly PM, Kong DT. A stress model of psychological contract violation among ethnic minority employees. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*. 2019;25(3):424–38.
255. Clark R, Anderson NB, Clark VR, Williams DR. Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model. *American Psychologist*. 1999;54(10):805–16.
256. *Li JY, Lee Y, Tian S, Tsai W. Coping with workplace racial discrimination: The role of internal communication. *Public Relations Review*. 2021;47(4).
257. *Kutcher EJ, Bragger JD, Rodriguez-Srednicki O, Masco JL. The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*. 2010;95(2):319–37.
258. Lunau T, Siegrist J, Dragano N, Wahrendorf M. The association between education and work stress: does the policy context matter? *PloS one*. 2015;10(3):e0121573.
259. Dragano N, Siegrist J, Wahrendorf M. Welfare regimes, labour policies and unhealthy psychosocial working conditions: a comparative study with 9917 older employees from 12 European countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2011;65:793–9.
260. Pickett KE, Wilkinson RG. Income inequality and health: A causal review. *Social Science & Medicine*. 2015;128:316–26.
261. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 1983;24(4):385–96.
262. Veldhoven M, Broersen S. Measurement Quality and Validity of the "Need for Recovery Scale. *Occupational and Environmental Medicine*. 2003;60:3–9.
263. Kessler RC, Andrews G, Lj C, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, et al. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*. 2002;32:959–76.
264. Dallner M, Lindström K, Elo A-L, Skogstad A, Gamberale F, Hottinen V, et al. Användarmanual för QPS-Nordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Solna: Nordiska Ministerrådet; 2000 2000. Contract No.: 19.
265. *Dunlavy A, Rostila M. Arbetsmiljön bland utrikesfödda anställda i Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 2017;23(1):44–63.
266. Attell BK, Kummerow Brown K, Treiber LA. Workplace bullying, perceived job stress-ors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*. 2017;65:210–21.
267. James K, Lovato C, Cropanzano R. Correlational and Known Group Comparison Validation of a Workplace Prejudice/Discrimination Inventory. *Journal of Applied Social Psychology*. 1994;24(17):1573–92.
268. Development and initial psychometric evaluation. *Journal of Religion and Health*. 2018:1–14.
269. Knoll M, Dick R. Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal of Business Ethics*. 2013;113(2):349–62.
270. Smith JL, McPartlan P, Poe J, Thoman DB. Diversity fatigue: A survey for measuring attitudes towards diversity enhancing efforts in academia. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2021;27(4):659–74.
271. Montei MS, Adams GA, Eggers LM. Validity of scores on the Attitudes Toward Diversity Scale (ATDS). *Educational and Psychological Measurement*. 1996;56(2):293–303.
272. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2): 77–101.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-70-8