



**Se potentialen!**  
**Insikter om diskriminering  
och inkludering för ett  
hållbart arbetsliv**



Naturvetarna



**Insikter om diskriminering och inkludering  
för ett hållbart arbetsliv – 2026**

**Utredare:** Catherine Johnsson

**Grafisk form:** Katarina Bengtsson

# Ett ofantligt slöseri med kompetens

**Diskriminering i arbetslivet** har varit förbjudet i 47 år. Behovet av att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet uppmärksammades först, sedan har nya samhällsområden och fler diskrimineringsgrunder tillkommit allteftersom. Samtidigt ökar antalet anmälningar om diskriminering och flest, en tredjedel, rör arbetslivet. Det handlar främst om etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och kön.

Sverige har lagar som ställer tydliga krav på arbetsgivare att förebygga, utreda och åtgärda. Naturvetarnas rapport visar att gapet är stort mellan lagstiftningens intentioner och hur regelverken tillämpas i praktiken. Det är dags för ett nationellt kunskapslyft så vi kan ta vara på den outnyttjade potential som finns – Sverige har inte råd att slösa bort kompetens.

## Kartläggning av hinder

**På Kongressen 2024** fick Naturvetarna i uppdrag att stärka förbundets förebyggande arbete mot diskriminering i arbetslivet, med särskilt fokus på funktionsvariationer. Uppåt en tredjedel av Sveriges befolkning har någon form av funktionsnedsättning som kan medföra utmaningar att gå vidare till högre studier och komma ut i arbetslivet. Exempelvis begränsad språkkunskap, psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser.

Som en del i detta har vi under 2025 kartlagt hinder kopplat till diskriminering på arbetsmarknaden, inhämtat medlemmarnas perspektiv på upplevda utmaningar och arbetsgivares kunskap om bemötande och stöd för medarbetare. Förhoppningen är att våra insikter kan främja en mer likvärdig arbetsmarknad.

Frihet från diskriminering är en grundläggande facklig fråga som ingår i Naturvetarnas uppdrag, att bevaka och tillvarata medlemmarnas rättigheter i arbetslivet. Vi analyserar regelbundet hur arbetsmarknaden fungerar, för dialog med arbetsgivarrepresentanter om våra medlemmars villkor, förutsättningar och behov, ger råd och stöd och företräder våra medlemmar i diskrimineringsärenden. Genom att jobba aktivt med frågan minskar vi risken för diskriminering och får en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare.

## Vad säger lagen?

**Diskrimineringslagen ska dels** motverka diskriminering, dels främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. I Sverige finns sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. För att det ska

vara diskriminering i lagens mening måste det finnas ett samband mellan en diskrimineringsgrund och att en person har behandlats orättvist på något sätt. Lagen förbjuder sex former av diskriminering, direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet för funktionsnedsatta, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Dessutom är det förbjudet att utsätta någon som exempelvis anmält diskriminering för repressalier.

I arbetslivet förbjuder lagen diskriminering bland annat vid rekrytering och anställning, arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, kompetensutveckling och befordran. Arbetsgivare är skyldiga att arbeta förebyggande, vilket innebär att risker för diskriminering ska kartläggas, analyseras och åtgärdas. Om det finns risk för diskriminering ska en tidplan upprättas och skäliga åtgärder vidtas. Dessutom ska arbetet följas upp och utvärderas. En arbetstagare som utsatts för diskriminering kan yrka på ersättning. Även om lagstiftningen är omfattande finns det luckor i skyddet mot diskriminering. Exempelvis omfattas inte trakasserier från tredje part som kunder eller patienter.

## Former av diskriminering

**Diskriminering kan ta** sig olika uttryck. Strukturell diskriminering innebär att vissa grupper missgynnas. Normer och fördomar kan exempelvis göra att kvinnor, etniska minoriteter och HBTQ-personer får sämre karriärmöjligheter. Om en person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation handlar det om direkt diskriminering. Om istället en regel som verkar neutral och gäller alla medarbetare men får särskild negativ effekt för någon på grund av diskrimineringsgrunderna så kan det vara fråga om indirekt diskriminering.

Trakasserier och sexuella trakasserier handlar om att någon förstår att den ägnar sig åt oönskade kränkande beteenden, som antingen är kopplade till en diskrimineringsgrund eller är sexuell natur. Diskrimineringslagen förbjuder också diskriminering i form av bristande tillgänglighet. En arbetsgivare kan alltså göra sig skyldig till diskriminering om skäliga anpassningar inte genomförs för en person med funktionsnedsättning.

## Hållbar arbetsmiljö

**Arbetsmiljölagen slår fast** att arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljön är säker och hållbar. Arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsmiljöarbetet ska

bedrivs systematiskt och förebyggande, vilket innebär att arbetsgivare ska undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, åtgärda brister och följa upp åtgärder.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter tydliggör att arbetsanpassning ska vara en integrerad del av arbetsmiljöarbetet, och ställer krav på att arbetsbelastning, resurser och stöd ska vara i balans även för personer med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen kan ibland överlappa, men det blir andra konsekvenser för en arbetsgivare som bryter mot ett diskrimineringsförbud jämfört med en regel om arbetsmiljö. Diskrimineringslagen ger den enskilde som diskriminerats rätt till diskrimineringsersättning som är en slags skadestånd. Det gör inte arbetsmiljölagen.

## Fler anmäler diskriminering i arbetslivet

**Diskrimineringsombudsmannen (DO) uppskattar** att uppåt en miljon personer upplever diskriminering varje år. Troligtvis handlar det om fler. Att bli diskriminerad kan vara förenat med skam och skuld och de flesta gör aldrig en anmälan. Arbetslivet är idag den vanligaste arenan för diskriminering. DO redovisar en ökning på över 220 procent för perioden 2016–2025, och arbetslivet är det samhällsområde där anmälningarna ökat mest. De nationella SOM-undersökningarna genomförs årligen och riktar sig till hela befolkningen. I 2023-års undersökning uppgav cirka två procent att de diskriminerats i arbetslivet, något fler i samband med jobbsökande än på arbetsplatsen.

Etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning och kön är vanligast i anmälningarna till DO. I SOM-undersökningen som omfattar över 12 000 svar framträder ett något annat mönster. Vid jobbsökande är etnisk tillhörighet vanligast, följt av ålder och kön. De som upplevt diskriminering på arbetsplatsen rapporterar istället att kön är vanligast, därefter etnisk diskriminering och ålder.

SCB konstaterar att diskrimineringen av personer med funktionsnedsättning är utbredd i Sverige. Statistik för 2024 visar att en tredjedel har blivit diskriminerade eller utsatta för kränkande särbehandling i arbetslivet, och personer som har nedsatt arbetsförmåga drabbas värst. Oftast handlar det om att personen blivit nekad ett arbete trots tillräckliga meriter. Men det är även vanligt att bli uppsagd och utsatt för trakasserier.

Sysselsättningsgapet mellan personer med och utan funktionsnedsättning är stort. Personer med funktionsnedsättning har sämre förutsättningar på arbetsmarknaden än befolkningen i övrigt och deltar i arbetslivet i betydligt lägre grad. Endast varannan person som har en funktionsnedsättning arbetar, för befolkningen som helhet är det åtta av tio.

Deltidsarbete är också vanligare. Drygt hälften av kvinnorna med en funktionsnedsättning arbetar heltid, bland männen är det 75 procent.

## Åldersdiskriminering i fokus

**Åldersdiskriminering har fått** stor uppmärksamhet de senaste åren, främst svårigheten för äldre att få ett nytt jobb. Men det kan även handla om begränsad tillgång till kompetensutveckling. DO konstaterar att både äldre och yngre personer drabbas av åldersdiskriminering inom arbetslivet, och enligt Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering minskar sannolikheten att kallas till intervju redan efter 40 års ålder, särskilt för kvinnor.

Regeringen vill att äldres kompetens och erfarenhet ska tas tillvara och har gett DO i uppdrag att identifiera behov och föreslå åtgärder för att stärka arbetsgivares kunskap och öka förmågan att skapa inkluderande arbetsplatser. Uppdraget ska genomföras i samråd med arbetsmarknadens parter och redovisas i mars 2027.

## Var fjärde akademiker drabbad

**Naturvetarna har undersökt** akademikers upplevelser av diskriminering. Webbenkäten, som genomfördes av Demoskop, besvarades av 1 003 personer över 20 år med minst en treårig högskoleutbildning. Var fjärde akademiker upplever att de blivit diskriminerade i arbetslivet de senaste fem åren. Det är något vanligare bland kvinnor och privatanställda, men grunden för diskriminering ser olika ut.

Medan kvinnorna framförallt uppger att de har diskriminerats på grund av kön är åldersdiskriminering vanligast bland män. Fler kvinnor svarar att de diskriminerats på grund av funktionsnedsättning och fler män att de diskriminerats på grund av etnisk tillhörighet. Det finns också skillnader mellan offentlig och privat sektor. Enligt enkäten är det vanligare med åldersdiskriminering i privat sektor.

Var tionde respondent har behov av särskilda anpassningar på arbetsplatsen. Fyra av tio svarar att arbetsgivaren löst detta utan större problem, för två av tio krävdes påtryckningar och nära tre av tio har inte fått sina behov av anpassningar tillgodosedda.

## Stor okunskap bland arbetsgivare

**Naturvetarna har också** ställt frågor till 500 arbetsgivare i Verians beslutsfattarbuss, varav de flesta är chefer med personalansvar. Majoriteten av de svarande är verksamma i privat sektor. Det finns några viktiga skillnader mellan sektorerna som kan påverka resultatet. Tre fjärdedelar av de yrkesverksamma i privat sektor är män, jämfört med offentlig sektor där närmare två tredjedelar av medarbet-

arna är kvinnor. Offentlig sektor består oftare av större organisationer, i privat sektor finns många små arbetsplatser.

De flesta arbetsgivare anger att de har handlingsplaner för att förebygga, utreda och åtgärda diskriminering inom kön (70–75 procent) och etnisk tillhörighet (68–72 procent). Men bara varannan har koll på åldersdiskriminering (51–55 procent).

Offentlig sektor har betydligt högre förekomst av handlingsplaner inom alla diskrimineringsgrunder och alla led (förebygga, utreda, åtgärda). Det kan bero på att de svarande representerar större organisationer med mer utvecklade HR-funktioner samt lagkrav på dokumentation för organisationer med fler än 25 anställda.

## Naturvetarnas medlemmar om diskriminering

**För att få** en bild av medlemmarnas erfarenheter av diskriminering i arbetslivet har vi lyssnat in våra medlemmar, i grupp och enskilt. Vi ställde också ett antal frågor om detta i 2025 års löneenkät. Av de drygt 11 200 respondenterna svarar knappt en av tio att de upplevt diskriminering på sin arbetsplats de senaste fem åren. Om dessa personer har diskriminerats i juridisk mening går inte att belägga.

Merparten, drygt tre av fyra, är kvinnor, och diskriminering på grund av kön och ålder är vanligast. Av dem som angett att de upplevt könsdiskriminering är nästan nio av tio kvinnor. Över hälften av de som angett att de upplevt diskriminering på grund av ålder är 50 år eller äldre, och drygt en av tio är yngre än 30 år.

Kön och ålder står för en dryg tredjedel vardera och samspelar troligen då det kan finnas en kombination av bakomliggande faktorer till att en person diskriminerats. Tolv procent uppger att de har diskriminerats på grund av etnisk tillhörighet. Tre procent uppger religion eller annan trosuppfattning, medan en procent vardera svarar att de diskriminerats på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck samt sexuell läggning.

Åtta procent säger att de har diskriminerats på grund av funktionsnedsättning, men mörkertalet är sannolikt stort. Det finns fortfarande fördomar om personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, vilket gör att många undviker att vara öppna med sin diagnos.

Ungefär en tredjedel av respondenterna svarar att de inte vet, alternativt inte vill uppge, diskrimineringsgrund. En förklaring kan vara att det är svårt att leda i bevis att en osynlig funktionsnedsättning är skälet till diskriminering. För den som tillhör flera grupper kan det också vara svårt att bedöma vad som är grundorsaken, exempelvis en äldre kvinna med ursprung i ett annat land som har en funktionsnedsättning.

När resultatet bryts ner till olika typer av arbetsgivare är

mönstret detsamma. Åtta procent av dem som arbetar i region och privat sektor upplever sig ha blivit diskriminerade, jämfört med nio procent i kommun och statlig sektor.

### Subtillt och svårbevisat

**Oavsett vad det** handlar om tar sig diskriminering ofta subtila uttryck och är svårt att bevisa. Omedvetna föreställningar kopplade till kön, etnicitet, ålder och funktionsnedsättning påverkar hur människor bedöms och får konkreta konsekvenser för arbetssituationen. Det kan handla om att behöva bevisa sin kompetens i högre grad än kollegorna, få mindre gehör för sina idéer eller mötas av lägre tillit i sin roll.

Många vittnar om att de stöter på strukturella hinder i rekryteringsprocesser. Men det kan även handla om bristande anpassningar, sämre karriärmöjligheter och kränkande behandling när man är på en arbetsplats. Därför är det angeläget att stärka det förebyggande arbetet mot diskriminering på arbetsmarknaden.

### Karriären påverkas

**Upplevelsen är att** namn, ålder och bakgrund kan påverka bedömningar redan i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen. Många äldre jobbsökande berättar att de inte ens kommer till intervju utan blir bortsorterade med hänvisning till att det var många kvalificerade sökande till tjänsten. Orsaken kan vara förutfattade meningar om att de är för dyra att anställa, svåra att arbetsleda eller inte hänger med i utvecklingen.

Personer med utländsk bakgrund erfar ofta att de behöver prestera bättre än kollegorna för att nå samma positioner och vara mer aktiva för att få tillgång till kompetensutveckling, intressanta uppdrag och ökat ansvar, samtidigt som toleransen för misstag upplevs vara lägre. Kompetensbaserade rekryteringsprocesser, öppna samtal om diskriminering och systematiska uppföljningar genom exempelvis medarbetarenkäter kan öka medvetenheten och bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

# Hur funkar arbetsmarknaden när man har en osynlig funktionsnedsättning?

**Osynliga funktionsnedsättningar medför** ofta hinder i arbetslivet. Det handlar i stor utsträckning om hur arbetslivet är organiserat snarare än om individens förmåga. När arbetsmiljön inte är anpassad kan konsekvenserna bli stress, utmattning och i värsta fall att människor tvingas lämna arbetslivet.

På motsvarande sätt kan fler delta i arbetslivet på lika villkor om arbetsmiljö och arbetsorganisation anpassas efter människors olika förutsättningar. I våra samtal med medlemmar betonas att lösningarna ofta är relativt enkla: tydligare struktur, flexiblere arbetsorganisation och mer kunskap hos arbetsgivare.

## Snäv syn på kompetens

**Trots relevant utbildning** och kompetens inom bristyrken kan personer med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning ha svårt att få jobb. Rekryteringsprocesser premierar ofta social förmåga och personlig framtoning på ett sätt som riskerar att missgynna dessa grupper. Samtidigt är det vanligt att arbetssökande väljer att inte berätta om sin diagnos av rädsla för negativ särbehandling. Detta riskerar att skapa en situation där arbetsgivare går miste om värdefull kompetens, inte minst i bristyrken.

Arbetsgivare uttrycker ofta att mångfald är prioriterat, men perspektiven på inkludering behöver breddas för att omfatta olika kognitiva profiler och personligheter. Flera av våra medlemmar framhåller att de har styrkor som är värdefulla i många naturvetenskapliga yrken; som noggrannhet, detaljfokus och hög koncentrationsförmåga. Ett mer inkluderande synsätt kan bidra till både minskad diskriminering och bättre kompetensförsörjning.

## Risk för ohälsa

**Neuropsykiatriska diagnoser och** hörselnedsättning innebär hög kognitiv belastning, särskilt i möten och ljudintensiva miljöer. Kompensatoriska strategier och ständig anpassning leder till trötthet och ökad stress. Det är vanligt att hög arbetsbelastning, i kombination med bristande stöd från chefer, orsakar sjukskrivning följt av osammanhängande rehabiliteringsinsatser.

Anpassningar som kortare arbetstid, tydliga rutiner och bättre kommunikation har visat sig fungera, men sätts in sent eller först efter omfattande ohälsa.

Bilden bekräftas av Riksförbundet Attention. Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar möter stora utmaningar på arbetsmarknaden, trots hög utbildning och arbetsförmåga, och löper hög risk för sjukskrivning. Av 2024

års arbetsmarknadsundersökning framgår att tre av tio svarande anser att deras arbetsituation är ohållbar. En fjärdedel uppger att de inte fått något stöd från arbetsgivaren fast de bett om detta, medan en tredjedel delvis fått stöd. Över hälften av de svarande har någon gång under de senaste fem åren varit sjukskrivna på grund av sin funktionsnedsättning. Vid tiden för undersökningen var nästan var tredje svarande sjukskriven på del- eller heltid.

## Låg förståelse

**Personer med neuropsykiatrisk** funktionsnedsättning vittnar om att studier på universitetsnivå, som ställer höga krav på självständighet, kan vara utmanande. Även om vissa kompensatoriska åtgärder erbjuds, som längre tid för att skriva tentamen, saknas ofta individanpassat stöd för planering, struktur och studieteknik. Det påverkar dels hur många som slutför en utbildning, dels möjligheten till etablering på arbetsmarknaden.

Flera av Naturvetarnas medlemmar som har en funktionsnedsättning har fackliga förtroendeuppdrag, till exempel som skyddsombud. De upplever inte sällan motstånd när de lyfter arbetsmiljöproblem, och betonar att det kan vara svårt att driva frågor som rör den egna situationen. Osynliga funktionsnedsättningar tenderar att förbises, vilket gör att behov inte uppmärksammas eller prioriteras, särskilt ifråga om ljudmiljö, mötesstruktur och psykosocial arbetsmiljö.

## Otillräckligt stöd

**Riksrevisionen har granskat** Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning och kommer med svidande kritik. Stödet är inte effektivt och bristerna har förvärrats över tid. Övergången till ett ärendebaserat arbetssätt, med självservice på distans och digitala möten har missgynnat gruppen. Systemet bygger på att arbetssökande kan driva sina ärenden på egen hand, vilket är svårt för många. Kontakten försvåras också av att arbetssökande inte längre har en egen handläggare. Neddragningen av kontor runt om i landet har försämrat matchningen mot arbetsgivare och det saknas uppföljning av vilken effekt som olika typer av insatser har haft.

Av våra samtal framgår att arbetssökandes kontakt med Arbetsförmedlingen är sporadisk, opersonlig och otillräcklig. Bemötandet är bristfälligt och hjälpen begränsad. De praktikplatser som erbjuds motsvarar sällan individens utbildning. Det finns en önskan om att Arbetsförmedlingen skulle samarbeta aktivt med arbetsgivare för att underlätta praktik och anställning.

## Socialt samspel svårast

**Det finns även** andra aktörer som stöttar personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Misa, som har verksamhet på flera platser i landet, coachar både personer som står utanför arbetsmarknaden och personer som arbetstränar efter en sjukskrivning. Deras erfarenhet är att socialt samspel ofta är den största utmaningen. För personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kan sociala krav vara utmattande. De är ofta högpresterande och kunniga, men möten och interaktion där man ska läsa av människor och tolka signaler tar mycket energi. Relationen till kollegorna kan vara svårare att hantera än jobbet i sig.

Många som blir utbrända har inte berättat om sina svårigheter och försöker prestera tills de kraschar. Att komma igång, skapa struktur och hantera många moment samtidigt är vanliga svårigheter. Personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kan behöva hjälp med att reglera sin arbetsbelastning, sätta ramar och avgränsa uppgifter, men chefer vet sällan vilket stöd de ska ge vilket kan leda till missförstånd och konflikter.

Misas arbetskonsulenter möter ofta arbetsgivare som inte känner till vilka användbara hjälpmedel som finns, och ibland behöver externt stöd för att hitta konstruktiva lösningar. En handledare som hjälper till att prioritera och regelbundna avstämningar är till exempel en liten insats som kan göra stor skillnad. Strukturerade kartläggningsverktyg, visuell information som bildstöd och motiverande samtal är andra effektiva metoder för att stötta medarbetare med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

## Framgångsfaktorer för inkludering

**Myndigheten för arbetslivsforskning** identifierar ett antal framgångsfaktorer för att motverka diskriminering i arbetslivet. Till att börja med finns det ingen lösning som fungerar för alla, utan stödet måste utgå från individens faktiska behov där och då. Eftersom arbetsförmågan varierar för alla människor beroende på livssituation och över tid är det inte konstruktivt att dela in arbetskraften i personer "med" och "utan" funktionsnedsättning. En inkluderande arbetsplats gynnar samtliga medarbetare.

### Inkluderande ledarskap

**Ledarskapet är avgörande** för arbetsmiljön. Ledningen sätter normen för organisationskulturen och ansvar

## FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Konventionen syftar till att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan åtnjuta mänskliga rättigheter på lika villkor som andra. Artikel 27 handlar om rätten till arbete och sysselsättning.

### Den slår fast att personer med funktionsnedsättning har rätt att:

- arbeta på lika villkor som andra
- ha tillgång till en inkluderande och tillgänglig arbetsmarknad
- skyddas mot diskriminering i arbetslivet
- få rimliga anpassningar på arbetsplatsen.

### Konventionen betonar också statens ansvar att:

- främja anställning av personer med funktionsnedsättning
- säkerställa tillgängliga arbetsplatser
- motverka diskriminering i arbetslivet.

rar för att säkerställa kunskap, anpassningar och ett respektfullt bemötande på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att chefer har tillräcklig kunskap om funktionsnedsättning och arbetsanpassning för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.

Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar beskriver att struktur och prioriteringar minskar stress och missförstånd. Stabilitet och rutiner är också nödvändigt. Exempel på stöd kan vara skriftliga instruktioner, tydliga arbetsbeskrivningar och regelbundna avstämningar med närmsta chef. Stöd från kollegor – både praktiskt och socialt – ökar känslan av tillhörighet till gruppen. Det bekräftas av våra medlemmar som uttrycker att de vill bli sedda som kompetenta medarbetare, inte ett problem, och behandlas rättvist.

### Flexibilitet en nyckelfaktor

**För personer med** funktionsnedsättning är flexibilitet en nyckelfaktor för ett hållbart arbetsliv. Detta har lyfts fram i våra samtal med medlemmar och bekräftas av

forskning. Distansarbete, flexibla scheman och justerade arbetsuppgifter kan göra stor skillnad för individen och kan motiveras som skäliga anpassningar med stöd av lagen. Arbetsgivare som systematiskt erbjuder flexibilitet minskar risken för diskriminering och ohälsa, och stärker samtidigt kompetensförsörjningen.

Arbetsgivare har ofta en bild av att det är dyrt och svårt med anpassningar. Men arbetsanpassning handlar inte om särlösningar utan ingår i det ordinarie arbetsmiljöarbetet. I själva verket handlar det om att vara flexibel med när, var och hur arbete utförs. På så sätt ökar arbetstillfredsställelsen vilket leder till stärkt arbetsförmåga. Flexibilitet ska ses som en arbetsmiljöåtgärd, inte som en förmån eller ett uttryck för chefens välvilja.

## Stöd för arbetsgivare

**Bristande kunskap är** en av de viktigaste orsakerna till att anpassningar uteblir. Trots tydliga krav på arbetsgivare att förebygga diskriminering och anpassa arbetsmiljön saknar uppenbarligen många arbetsplatser fortfarande tillräcklig kunskap om funktionsnedsättningar och hur stöd bör utformas, samt vad myndigheterna erbjuder.

Arbetsgivare som anställer en person med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning kan få bidrag för en del av lönekostnaden från Arbetsförmedlingen för att kunna erbjuda anpassningar. Arbetslivsinriktad rehabilitering är åtgärder för att en sjukskriven person ska behålla eller återfå arbetsförmågan och kunna återgå i arbete. Det omfattar anpassning av arbetsplatsen, arbetsträning eller utbildning, där arbetsgivaren ansvarar för insatser på arbetsplatsen medan Försäkringskassan samordnar och kan ge stöd.

## Aktiva åtgärder enligt 3 kap. 1-5 §§ diskrimineringslagen

### 5 områden inom arbetslivet:

- 1 Arbetsförhållanden
- 2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- 3 Rekrytering och befordran
- 4 Utbildning och övrig kompetensutveckling
- 5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

### 4 Följ upp och utvärdera

– hur har arbetet fungerat, har kortsiktiga och långsiktiga mål uppnåtts?

**Följ upp och utvärdera**

### 1 Undersöka

– risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten

**Undersök**

### 3 Åtgärda

– genomföra skäliga åtgärder + tidsplanering

**Åtgärda**

**Analysera**

### 2 Analysera

– orsaker till upptäckta risker och hinder?

# Vår vision: Ett utvecklande och hållbart arbetsliv för alla

**Medan arbetsgivare skriker** efter högutbildad kompetens nekas många möjligheten att bidra på arbetsmarknaden. När människor riskerar att behandlas annorlunda och få sämre karriärmöjligheter på grund av att de tillhör en viss grupp i samhället har vi ett systemfel. På individnivå får diskriminering konsekvenser för människors hälsa, karriärmöjligheter och försörjning. På samhällsnivå är det ett enormt slöseri med resurser.

Fackförbunden har en viktig roll i arbetet för ett mer inkluderande arbetsliv. Det är inte bara en rättighetsfråga utan en förutsättning för att ta tillvara den kompetens som finns i samhället. Inkludering främjar hållbarhet. Genom ett hållbart arbetsliv för alla kan vi minska sjukskrivning och personalomsättning, rekrytera och behålla medarbetare. På så sätt kan vi säkerställa en bättre matchning på arbetsmarknaden.

## Efterfrågan på naturvetare

**Två av tre** arbetsgivare i både privat och offentlig sektor svarar i Verians undersökning att de ser ett fortsatt behov av naturvetenskaplig kompetens för verksamheten de närmsta fem åren, och en av tre bedömer att behovet till och med kommer öka. Då gäller det att ta vara på den kompetens som finns.

För intresset för STEM-utbildningar – det vill säga naturvetenskap, teknik och matematik – är svalt. Universitetskanslerämbetet rapporterar färre sökande till högskolan höstterminen 2025 jämfört med föregående år. Minskningen omfattar både svenska och utländska studenter. Knappt var tionde förstahandssökande började på ett program med inriktningen naturvetenskap, matematik och informations- och kommunikationsteknik (IKT). Söktrycket är relativt lågt med 1,6 sökande per utbildningsplats, och nästan sex av tio studenter är män. Det får effekter på högre utbildningsnivåer och i förlängningen för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.

Statistik från SCB visar att Sverige går miste om många utländska talanger. De utländska studenterna är i majoritet på såväl masterutbildningar som doktorandutbildningar inom naturvetenskap. Men endast en tredjedel av de med en masterexamen inom naturvetenskap, matematik och IKT var kvar i Sverige tre år efter avslutad utbildning, och bland de med en forskarexamen i naturvetenskap hade 42 procent lämnat landet. Trenden är densamma för internationellt rekryterade forskare som också ökat det senaste decenniet, där över hälften lämnar högskolan inom loppet av tre år.

## Inkludering en vinstaffär

**Arbetsgivare har mycket** att vinna på att arbeta aktivt och förebyggande mot diskriminering. Inkludering främjar såväl konkurrenskraft som hållbarhet. Arbetsgivare som arbetar strategiskt med inkludering och mångfald kan säkerställa tillgången till kritisk kompetens, förbättra sin innovations- och problemlösningsförmåga, minska sjukfrånvaro och personalomsättning, öka produktiviteten i verksamheten och stärka sitt varumärke.

Ett breddat mångfaldstänk ger ett större urval av kvalificerade kandidater. Mångfald förknippas ofta med de sju diskrimineringsgrunderna, men kognitiv mångfald som handlar om människors olika sätt att tänka och analysera information, är precis lika viktigt. Studier visar att heterogena grupper är skickligare på att lösa komplexa problem och fattar bättre beslut.

Tydlighet, struktur och psykologisk trygghet – centrala komponenter i inkluderande arbetsmiljöer – gynnar alla medarbetare. En bra arbetsmiljö ger stabila arbetsgrupper och minskar intern friktion. Medarbetare som får goda förutsättningar känner sig mer motiverade och presterar bättre. Naturvetarbarometern 2025 visar att tydlig arbetsledning är viktigt för unga som är i början av karriären och ska välja arbetsgivare.

Det lönar sig att investera i proaktiva arbetsmiljöåtgärder. Sjukfrånvaro leder till produktionsbortfall, ökad belastning på kollegor och kostnader för rehabilitering, och att ersätta en kvalificerad medarbetare som slutar motsvarar i snitt en årslön. Att driva diskrimineringsärenden är både dyrt och tidskrävande, det är betydligt billigare att förebygga diskriminering och främja inkludering på arbetsplatsen.

## Del 4.

# Checklista för inkludering på arbetsplatsen

### För arbetsgivare

- Säkerställ att chefer har kunskap om funktionsnedsättning och arbetsanpassning
- Se arbetsanpassning som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Erbjud flexibilitet i arbetstid och arbetsplats
- Skapa tydliga rutiner och arbetsbeskrivningar. Säkerställ tillgång till hjälpmedel och tekniska lösningar
- Begränsa onödiga möten och tydliggör mötesstruktur
- Arbeta aktivt med att skapa psykologisk trygghet i arbetsgruppen
- Använd er av kompetensbaserad rekrytering
- Följ upp arbetsmiljön regelbundet och ställ frågor om upplevd diskriminering i medarbetarenkäter för att kunna belysa och åtgärda problem
- Se till att verksamheten har bra riktlinjer och rutiner för att hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, så alla vet vad som ska göras, vem som ansvarar och hur medarbetare får stöd
- Utredningar ska vara opartiska – ta hjälp av företagshälsovården eller andra aktörer vid behov

### För förtroendevalda och skyddsombud

- Bevaka att arbetsgivaren arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering
- Följ upp arbetsgivarens handlingsplaner mot diskriminering
- Ta upp frågor om tillgänglighet och arbetsanpassning i samverkan
- Lyft arbetsmiljöproblem tidigt
- Stötta medlemmar som upplevt diskriminering. Var samtidigt tydlig med att de också behöver vara aktiva
- Se till att diskrimineringsärenden tas omhand på ett bra sätt av arbetsgivaren. Bevaka att incidenter följs upp
- Stärk din kunskap om olika funktionsnedsättningar och behov kopplade till dessa



### För medlemmar

- Var öppen med vad du behöver för att vara ditt bästa jag på jobbet
  - Dokumentera dina behov av anpassning i dialog med chef
  - Be om tydliga arbetsbeskrivningar och prioriteringar
  - Ta upp arbetsmiljöfrågor i utvecklingssamtal
  - Sök stöd tidigt om arbetssituationen inte fungerar
  - Använd fackligt stöd vid arbetsmiljöproblem
  - Anmäl så tydligt som möjligt till arbetsgivaren om du utsatts för trakasserier av en kollega/chef. Kom ihåg att det är svårt för arbetsgivaren att utreda anonyma anmälningar om diskriminering
  - Arbetsgivaren är skyldig att utreda skyndsamt. Be om en tidplan och se till att bevaka dina intressen
  - Det är lätt hänt att hamna i en situation där ord står mot ord. Därför är det viktigt att spara bevis som mejl och sms
  - Facket måste agera inom en viss tid vid ärenden som rör diskriminering så vänta inte med att söka hjälp
- 
- Var lyhörd när det gäller signaler om att något inte står rätt till
  - Granska ständigt din arbetsplats med kritiska ögon och öron. Kan vi göra bättre?
  - Ge beröm när arbetsgivaren gör bra saker och inspirera till fler insatser. Även chefer behöver bekräftelse och uppmuntran

## Källor

Fokusgrupp och intervjuer med medlemmar december 2025-februari 2026.

Intervju med enhetschef Lotta Bodén-Bruzelius och arbetskonsulent Carina Hallqvist Murtnes på Misa Stockholm i februari 2026.

Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160)

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2)

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4)

Demoskop. Opinionsundersökning allmänheten, november 2025

Diskrimineringsombudsmannen. 2025. *Förekomst av diskriminering 2025*

Diskrimineringsombudsmannen. 2026. *Statistik över anmälningar 2016–2025*

Diskrimineringslagen (2008:567)

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/2017](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/2017).

*Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. 2025. *Disability and Work Environment*

Myndigheten för delaktighet. 2025. [Statistik om personer med funktionsnedsättning](#)

Naturvetarnas löneenkät 2025

Regeringen. 2025. *Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet*

Riksförbundet Attention. 2024. *NPF och arbetslivet*

Riksrevisionen. 2025. *Arbetsförmedlingens stöd till personer med funktionsnedsättning*

SOM-institutet, Göteborgs universitet. 2024. *Utsatthet för diskriminering*

Statistikmyndigheten SCB. 2026. *Inresande studenter – vad gör de efter examen. Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden*

Statistikmyndigheten SCB. 2026. *Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen. Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden*

Statistikmyndigheten SCB. 2025. [Var tredje person med funktionsnedsättning diskrimineras i arbetslivet](#)

Universitetskanslerämbetet. 2025. *Internationella forskare – en översikt*

Universitetskanslerämbetet. 2026. *Studenter i högskolan höstterminen 2025 – preliminära uppgifter*

Verian. Beslutsfattarbussen, oktober 2025



---

**Naturvetarna** är ett partipolitiskt obundet fackförbund inom Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, vars förbund organiserar medlemmar efter utbildningsområde. Vi har cirka 36 000 medlemmar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data. Naturvetare skapar världens framtid. Våra medlemmar hittar lösningar på samhällets utmaningar och tar fram morgondagens innovationer. [NATURVETARNA.SE](http://NATURVETARNA.SE)

-  [facebook.com/Naturvetarna](https://facebook.com/Naturvetarna)
-  [linkedin.com: Naturvetarna](https://linkedin.com: Naturvetarna)
-  [instagram.com/naturvetarna](https://instagram.com/naturvetarna)
-  [instagram.com/naturvetarna\\_student](https://instagram.com/naturvetarna_student)
-  Naturvetarpodden
-  [www.naturvetarna.se](http://www.naturvetarna.se)