

## **Fredagskunskap, Tema "Hur bra är arbetsgivare på att inkludera religiösa medarbetare i ett sekulariserat samhälle och arbetsliv?" 24 nov kl. 08:30-09:30**

Fredagskunskapens moderator **Sara Mirza från MultiMind Bemanning** inledde med ett personligt vittnesmål genom att berätta att hon som religiös person då och då tonat ned sin tro, för att passa in i det sekulariserade samhället som Sverige är.

**Ahmed Abdirahman – Grundare och vd för Järvaveckan och Stiftelsen The Global Village** lyfte i sin presentation hur Sverige har utvecklat mot ett mer mångkulturellt samhälle, att år 2000 var det 1 miljon svenskar som inte var födda i landet, 2020 har andelen ökat till 2 miljoner. Han presenterade undersökning som Järvaveckan Research genomfört som visade att

### **Procentandel av VD:ar som medgav att deras syn skulle påverkas negativt under en jobbintervju om kandidaten hade...**

- Mellanösternklingande namn - 17%
- Afrikansklingande namn - 14%
- Religiös eller kulturell klädsel - 47%
- Svenska med förortsaccent - 33%

Han poängterade att en viss klädsel inte behöver innebära att man är religiös. Det är ungefär som det var för de som är tatuerade, som tidigare symboliserade något annat nu än tidigare. Det handlar om att klädseln som inte stämmer överens med normen.

I samma undersökning frågades VD:arna hur de skulle påverkas av att bo bredvid olika människor. Så många svarade att de skulle påverkas negativt av att bo bredvid en person som är... "

- Från Mellanöstern - 16%
- Muslim - 21%
- Afrikansk - 13%"

Ahmed menade att kippa, kors eller sjal, inte betyder att personen som bär den är 100 procent troende utan symboliserar en viss bakgrund. En dröm är att vi fokuserar på talanger, drivkraft och kunskaper, inte hur man är klädd eller ens etniska bakgrund.

Fördomar finns hos alla, viktigt att träffa varandra. Inte tala om varandra utan att tala med varandra. Det är därför Järvaveckan finns.

### **Konkret tips, hur man kan jobba.**

- Inte tänka på att de är religiösa utan att det är normalt att vara troende.
- Inte överreagera och tro på sina fördomar.
- Vara förberedd, vi lever i ett mångkulturellt samhälle.
- En fråga som inte stanna hos HR-chef, utan ska genomsyra hela företaget, från "styrelserummet ner till tillverkningsbandet".
- Våga göra fel och straffa inte andra som gör fel. Om vi inte gör fel så kan vi inte lära oss. Ängslighet gör att vi väljer Anders i stället för Ahmed.

**Fadi Barakat, Vice ordförande Röda Korset Sverige** berättade att Röda Korset jobbar med att ta fram en strategi för ökad mångfald och inkludering. Strategin kommer vara fria att använda. I arbetet har de bland annat knutit resursgrupper för religiösa grupper för bland annat ökad förståelse.

En del i inkluderingen är att de ska de etablera andaktsrum, som kan användas för bön och meditation etc. De tittar även på olika högtider, att man ska kunna vara ledig inte bara på vid påsk och jul utan när det passar ens tro.

När det går fel lyfte Fari att de vill vara en aktiv arbetsgivare som inte blundar och att de väljer att agera på microaggression.

Föreställ er att få en högtidshälsning från VD alt. styrelse gör att medarbetaren blir sedd, det stärker företaget både finansiellt och socialt. Han är övertygad om att medarbetaren stannar och gör ett bra jobb.

Vad är den största utmaningen, att få normen är att acceptera icke normen. Det finns i organisationen som har andra värderingar och synsätt. De firar inte jul och de dricker inte alkohol.

Viktigt att mångfald och inkludering genomsyrar hela organisationen, att ledningen visar en tydlig riktning och säkerställer att religiösa grupper trivs. Detta får inte vara något som en person har som hjärtefråga.

**Anna Nachman, Begravningsansvarig på Judiska församlingen** poängterade vikten av kommunikation och skapa forum för dialog.

Ledigheter är en utmaning, att inte kan behöva vara ledig vissa dagar. Högtiderna kan vara det som är utmaningen, det viktiga är att om man har ett behov ska det vara tydligt vem man ska ta upp det med.

Om man som arbetsgivare inte vågar fråga, vågar man inte att anställa. Hon ser det inte konstigare än att en som älskar maraton behöver vara ledig under maratonlopp.

Anna lyfte det egna ansvaret, att välja ett namn på sitt barn som förenklar. Hon menade att det inte är kränkande att tillfälligt byta namn för att lättare får jobb.

**Fadi Barakat** delade inte uppfattningen om att det är okej att byta namn. Det menade han är assimilation och det ska inte finnas i ett demokratiskt samhälle.

Han har många gånger känt sig exkluderad som muslim, trots att han gjorde allt rätt med dubbla mastersexamen, militärtjänst med mera.

Veganmat finns alltid men halal eller korscher finns aldrig. Om det skulle finnas halal så känner han sig mer välkomnad. Det är inte svårt att skapa en plats för bön. Det handlar om en fysisk liten yta.

Att få kommentarer över att man som muslim fastar blir lätt microaggressioner då man får samma fråga och samma kommentarer varje år. Där problemet är de ledande frågorna som utgår från fördomar. Viktigt är kommunikation och att man tydligt markerar att man inte accepterar samma fråga från samma person om och om igen. Ett tips är att informera om religiöst utövande på gruppmöten etc.

Ledighet är en utmaning, fredagsbönen som är en timme hamnar som tur är på lunchen men innebär att man får hungriga medarbetare som väljer bort att äta för att kunna be. Finns kanske inte en acceptans att man tar hand om sin själsliga inre på samma sätt som det är okej att ta ledigt för träna.

Anna menade att hon exkluderar sig själv, för när folk försöker att göra koscher var hennes tips att inte ens försöka. För det blir lätt dubbelt knäppt om man inte lyckas, för trots goda intentioner kan hon inte äta maten.

”Diversity or die” – är ett talesätt i Malmö, som handlar om att företag ska överleva så måste man jobba med mångfald och inkludering.

### **Vad är konkreta tips med hur man ska börja jobba med?**

Fadis tips var att man inte ska inte vara rädd, man ska ha mod att våga prata om det. Vi är rädda att det ska bli fel. Ta rygg på en viss religiös grupp på arbetsplatsen. Mångfald handlar om att bjuda in en till fest och inkludering om att man bjuder upp till dans. Vi behöver rigga, för att den ska vara kompatibel med minoritetsgrupper

**Fadi Barakat** skrev på LinkedIn efter Fredagskunskapen att det ”är bekymmersamt att det år 2023 fortfarande finns företrädare som anser att det är helt acceptabelt att människor ändrar sina namn för att komma på en intervju.”

Här är fyra tips för att inkludera religiösa minoriteter på din arbetsplats:

1. Skapa resursgrupper för viktiga frågor och förbättringsförslag.
2. Inrätta andaktsrum för olika religiösa och icke-religiösa behov.
3. Ge utrymme för ledighet vid andra högtider.
4. Säkerställ en fördomsfri rekryteringsprocess där även era rekryterande chefer får hjälp med att identifiera eventuella fördomar i samband med rekryteringar