

Öppna arbetsplatsen

Unionens mångfaldsrapport 2019

Förord

Samhället blir allt mer mångfacetterat, vilket också avspeglar sig på arbetsmarknaden. Därför blir det än viktigare för arbetsgivare att aktivt arbeta med den interna kulturen och värderingarna, att arbeta på nya sätt för att attrahera och behålla kompetens och att bidra till ökad rättvisa och inkludering i arbetslivet och i samhället.

Arbetslivet är en viktig social mötesplats där det ska finnas utrymme för glädje och gemenskap. Därför är det viktigt att arbetslivet präglas av respekt för allas rätt att vara sig själva, tillit mellan medarbetare och ledning och delaktighet i gemensamma angelägenheter. Så skapas ett inkluderande arbetsliv - ett arbetsliv för alla. När Unionen frågar privatanställda tjänstemän och chefer om deras upplevelser är de flestas uppfattning att de arbetar på en öppen och inkluderande arbetsplats.

Men det är långt ifrån en självklarhet för alla – det finns även en dystrare bild. Drygt fyra av tio undersökningsdeltagare uppger att det finns en stor eller mycket stor sannolikhet för att någon av diskrimineringsgrunderna skulle kunna vara en nackdel i en rekryteringssituation på deras arbetsplats. En sjättedel vittnar om egna erfarenheter av diskriminering eller trakasserier under det senaste året. Det är allvarliga problem som behöver belysas och lösas.

Att följa lagen och på allvar ta till sig och se den diskriminering som många möter i arbetslivet är det minsta vi kan begära av Sveriges arbetsgivare. Att åtnjuta lika rättigheter och möjligheter borde vara en självklarhet – för alla.

Av rapporten framgår att en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och ett tydligt ställnings- och ansvarstagande från ledningens sida har positiva effekter på hur inkluderande kulturen är på arbetsplatsen. Det är ett arbete som behöver intensifieras på flera arbetsplatser.

Som Sveriges största fackförbund med en medlemskår om 660 000 tjänstemän och chefer i privat sektor, har Unionen en synnerligen viktig roll att spela i detta avseende. Våra förtroendevalda arbetar dagligen för medlemmarnas rättigheter och för ett bättre arbetsliv. Ingen ska behöva känna sig trakasserad eller diskriminerad, varken när de söker ett jobb eller inom ramen för pågående anställning.

Rapporten är utarbetad av Ann-Katrin Dolium, Anna Löfgren Eriksson och Hanna Buitrago på Unionens enhet för Avtal och politik.

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

Sammanfattning

Mångfaldsklimatet på arbetsplatsen

Unionens mångfaldsundersökning 2019 visar att organisationskulturen på arbetsplatserna där de privatanställda tjänstemännen jobbar överlag upplevs som öppet och inkluderande.

En övervägande majoritet, 90 procent, av de svarande uppger att alla medarbetare behandlas med respekt oavsett olikheter eller bakgrund på deras arbetsplats. Personer födda utanför Norden instämmer dock i lägre grad, drygt 80 procent.

Nio av tio deltagare i undersökningen svarar att de upplever att de kan vara sig själva på arbetsplatsen.

Åtta av tio uppger att man uppmuntras att tala om ifall man upplever sig diskriminerad eller trakasserad på arbetsplatsen där de jobbar, vilket är en ökning sedan föregående undersökning.

Den egna inställningen till mångfald på arbetsplatsen

Två av tre respondenter har en ganska eller mycket positiv inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen. Fem procent uppger att deras inställning till mångfald på arbetsplatsen är ganska eller mycket negativ.

Arbetsplatsernas och organisationernas arbete med mångfaldsfrågor

Hälften av respondenterna uppger att det finns en mångfaldspolicy av vilken det framgår hur mångfaldsfrågorna ska hanteras på arbetsplatsen.

Det är dock endast fyra av tio undersökningsdeltagare som anser att det bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete på deras arbetsplats.

Nästan sex av tio uppger att en chef, företrädare för företagsledningen eller styrelseledamot vid något eller flera tillfällen har lyft frågan om mångfald.

Risk för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering

Av rapporten framgår att det på drygt fyra av tio av de arbetsplatser där undersökningsdeltagarna jobbar är sannolikt eller mycket sannolikt att kriterier som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna¹ eller föräldraledighet vid likvärdiga meriter skulle kunna vara en nackdel för en arbetssökande i en rekryteringssituation. Bland chefer är andelen något högre än bland tjänstemän som inte är chefer.

Enligt de svarande finns den största risken för diskriminering i samband med rekrytering avseende psykisk funktionsnedsättning, följt av kläder som kan upplevas ha en religiös koppling, fysisk funktionsnedsättning eller att den sökande är över 55 år.

Upplevelser av diskriminering och trakasserier

16 procent av undersökningsdeltagarna har det senaste året känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet en eller flera gånger.

Vanligast förekommande är upplevelser av diskriminering och trakasserier som har samband med ålder och kön.

¹ De sju diskrimineringsgrunder som omfattas av den svenska diskrimineringslagstiftningen är: Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Betydligt fler kvinnor än män uppger att de har känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på jobbet en eller flera gånger det senaste året, framförallt av skäl som har samband med kön och ålder.

Mångfaldsindex

Det mångfaldsindex som har tagits fram mot bakgrund av ett antal nyckelfrågor i undersökningen hamnar på 79 på en skala från 0 till 100. Det innebär lite förenklat att den privata sektorn av den svenska arbetsmarknaden år 2019, sett ur tjänstemännens perspektiv, präglas av mångfald till 79 procent.

Slutsatser

Unionens mångfaldsundersökning visar att det på arbetsplatser där det finns en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och där chef, ledningsföreträdare eller styrelseledamot har lyft frågan om mångfald finns:

- en positivare inställning till mångfald på arbetsplatsen bland medarbetarna
- lägre risk för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering
- färre upplevelser av diskriminering eller trakasserier

Denna rapportens viktigaste slutsats är därför att mångfaldsarbetet på många arbetsplatser behöver prioriteras och intensifieras och att chefer och högsta ledningen i ord och handling behöver ta ett större ansvar för mångfaldsfrågorna.

Framtidens arbetsmarknad kommer att bestå av en allt mer mångfacetterad grupp medarbetare. Det innebär att det blir än viktigare för företag och organisationer att se över den interna kulturen och värderingarna, att arbeta på nya sätt för att attrahera och behålla kompetens och att bidra till ökad rättvisa och inkludering i arbetslivet och i samhället.

Inledning

Den självklara respekten för människors olikheter är en prioriterad fråga för Unionen och en facklig grundbult. Unionen anser att mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle, där var och en utifrån sina förutsättningar har möjlighet att delta i samhällsgemenskapen på likvärdiga villkor. Att inte bli diskriminerad är en rättighet, som när den kränks, leder till ojämlikhet och sämre möjligheter för den enskilde individen att nå sin fulla potential.

Unionens definition av mångfald

Unionens arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet tar sin utgångspunkt i följande definition av mångfald i arbetslivet:

För Unionen handlar arbetet för mångfald om att skapa ett attraktivt arbetsliv med inkluderande arbetsplatser där allas kompetens och potential tas tillvara. Mångfald för Unionen innebär att alla har samma rättigheter och möjligheter och ska behandlas likvärdigt oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Arbetet för mångfald innebär att all diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Mångfald uppnås när faktiska och inte förväntade olikheter ses som en tillgång.

Ett övergripande mål för Unionens mångfaldsarbete är att bidra till att synliggöra och förändra de exkluderande och begränsande normer som leder till utanförskap, kränkningar och diskriminering i arbetslivet. Unionens mångfaldsrapport 2019 är ett led i detta arbete.

Unionens mångfaldsindex – en temperaturmätare på mångfaldsklimatet inom den privata sektorn av den svenska arbetsmarknaden

2019 års mångfaldsrapport ”Öppna arbetsplatsen” är den tredje i sitt slag. Unionens första mångfaldsrapport ”Öka inkluderingen” släpptes år 2015 och 2017 gavs uppföljningen ”Mera mångfald” ut.

Återkommande från 2017 års mångfaldsrapport är det mångfaldsindex, som har beräknats mot bakgrund av svaren på ett antal kärnfrågor i den undersökning som ligger till grund för rapporten.

Mångfaldsindexet kan brytas ner på olika variabler som exempelvis kön, bransch och region. Mångfaldsindexet kommer också att kunna följas över tid och ge en indikation om mångfaldsklimatets utveckling inom den privata sektorn av den svenska arbetsmarknaden.

En beskrivning av hur mångfaldsindexet har beräknats finns i bilaga 3.

Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Kantar Sifo på uppdrag av Unionen. Svar från 3 003 privatanställda tjänstemän har inhämtats under mars 2019.

Mer information om hur undersökningen har genomförts finns i bilaga 1. Ytterligare information om de svarande finns i bilaga 2.

Jämförbarhet över tid

Denna undersökning omfattar en del frågor som också ställdes i Unionens mångfaldsundersökningar 2015 och 2017. Vissa frågor har justerats och andra har tillkommit. Det gör att utvecklingen över tid i vissa fall är svår att redovisa på ett korrekt och ändamålsenligt sätt. På några ställen i rapporten dras paralleller till resultat i 2015 och 2017 års undersökning, om jämförbarheten bedömts vara tillräckligt god.

Om gruppering av enkätsvaren på en femgradig skala

I delar av undersökningen har respondenterna ombetts att på en skala från 1 till 5 ange i vilken utsträckning de instämmer med ett visst påstående gällande mångfald.

När svaren har sammanställts har de delats in i tre grupper:

- Svartalternativen 1 och 2 har grupperats i *bottom box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som inte instämmer i ett påstående.
- Svartalternativet 3 utgör *middle box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av de svarande som varken instämmer eller inte instämmer i ett påstående.
- Svartalternativen 4 och 5 har grupperats i *top box*. Dessa svar omnämns i resultatredovisningen som den andel av respondenterna som instämmer i ett påstående.

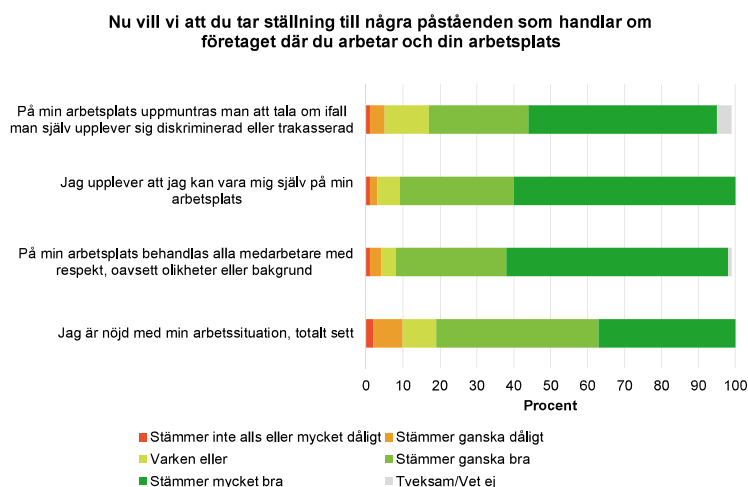
Om rapporten

Undersökningens resultat presenteras i sex delar.

- Första delen handlar om det övergripande mångfaldsklimatet på arbetsplatsen.
- Andra delen fokuserar på arbetsplatsernas och organisationernas mångfaldsarbete.
- I tredje delen redovisas respondenternas inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen.
- Fjärde delen tar upp frågan om rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv.
- Femte delen belyser undersökningens deltagarnas upplevelser av diskriminering och trakasserier.
- I sjätte delen presenteras det mångfaldsindex som har tagits fram mot bakgrund av ett antal nyckelfrågor i undersökningen. Mångfaldsindexet redovisas totalt liksom uppdelat på kön, bransch och region.

Rapporten avslutas med en vägledning till Unionens förtroendevalda om hur de kan vara pådrivande i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Mångfaldsklimatet på arbetsplatsen



Unionens mångfaldsundersökning 2019 visar i paritet med 2017 års undersökning att en stor majoritet, 81 procent, av respondenterna är nöjda med sin arbetssituation totalt sett. Chefer uppger i högre grad än andra respondenter att de är nöjda med sin arbetssituation.

En av tio är missnöjda vilket är i paritet med andelen som var missnöjda i undersökningen från 2017.

Respondenter som arbetar inom Energi och miljö uppger i större utsträckning än de som jobbar i andra branscher att det stämmer ganska eller mycket bra att de är nöjda med sin arbetssituation totalt sätt. Respondenter tillhörande branscherna Transport och logistik samt Service och tjänster svarar i större utsträckning än övriga att påståendet stämmer ganska eller mycket dåligt/inte alls.

90 procent av de svarande uppger att alla medarbetare behandlas med respekt oavsett olikheter eller bakgrund på deras arbetsplats. Fyra procent anser att så inte är fallet.

En större andel män (91 procent) instämmer med påståendet alla medarbetare behandlas med respekt oavsett olikheter eller bakgrund på deras arbetsplats jämfört med 88 procent av kvinnorna. Respondenter födda utanför Norden instämmer i lägre grad (83 procent) i påståendet.

En större andel kvinnor som tillhör Organisationer och föreningar samt IT- och telekombranschen uppger att påståendet "På min arbetsplats behandlas alla medarbetare med respekt, oavsett olikheter eller bakgrund" stämmer ganska eller mycket bra, jämfört med kvinnor och svarande inom övriga branscher.

Att en så pass stor majoritet av respondenterna anser att respekten för mänskliga rättigheter är god är glädjande. Mot bakgrund av den självklara nolltolerans som ska råda mot både diskriminering och trakasserier är det dock ett problem att nästan en av tio antingen anser att denna respekt inte finns på deras arbetsplats alternativt svarar varken eller på frågan.

I likhet med föregående mätning svarar nio av tio deltagare att de upplever att de kan vara sig själva på arbetsplatsen. Chefer och framförallt äldre manliga chefer anger detta i högre grad. 64 procent av 41-50 åringarna och 51 procent av 20-30 åringarna uppger att påståendet stämmer mycket bra. Tre procent av totalen anser att de inte kan vara sig själva på jobbet. Sex procent svarar varken eller på frågan.

Att en av tio inte svarar jakande på påståendet om huruvida de kan vara sig själva på jobbet behöver uppmärksammas och anledningarna till varför så är fallet analyseras och åtgärdas.

Nästan åtta av tio uppger att man uppmuntras att tala om ifall man upplever sig diskriminerad eller trakasserad på arbetsplatsen där de jobbar. Det är en signifikant ökning från förra undersökningen vilket är positivt. 5 procent upplever att en sådan uppmuntran inte förekommer på deras arbetsplats och 16 procent svarar varken eller, eller tveksamt/vet ej.

80 procent av männen håller med om påståendet jämfört med 75 procent av kvinnorna. Det samma gäller för chefer och anställda på större arbetsplatser jämfört med personer utan chefsbefattning och arbetsplatser med mindre antal anställda.

Inom handelsbranschen och inom industri & teknik anger en signifikant lägre andel jämfört med övriga branscher att en på sin arbetsplats uppmannas tala om ifall en själv upplever sig diskriminerad eller trakasserad.

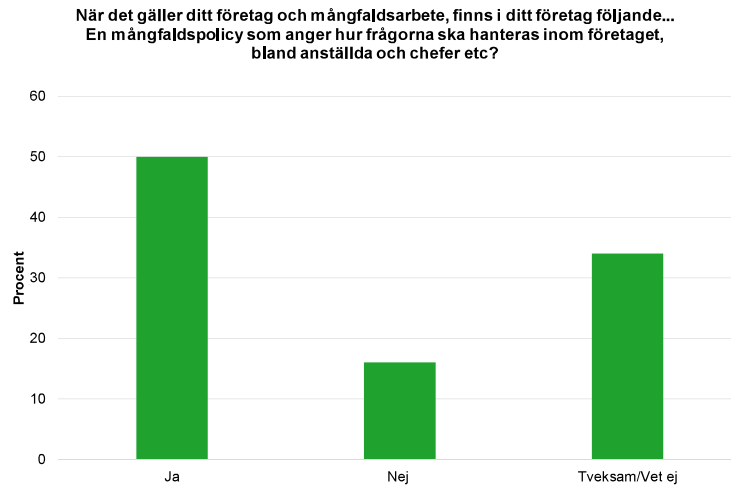
Att drygt två av tio inte väljer ett jakande svar på frågan om huruvida man uppmannas att tala om ifall man upplever sig diskriminerad eller trakasserad är en indikation om att många arbetsgivare tydligare behöver informera om den beredskap som arbetsgivaren har för att hantera upplevda fall av diskriminering eller trakasserier.

Unionen vill att företag och organisationer systematiskt ska säkra en inkluderande kultur där lika rättigheter och möjligheter, respekt och tillit är fundamenten.

Unionen vill att mål om jämställdhet och mångfald ska ingå i verksamhetsplaneringen och regelbundet lyftas i chefs- och ledningsgrupper.

Arbetsplatsernas mångfaldsarbete

I undersökningen ställdes ett antal frågor om arbetsplatsernas mångfaldsarbete och ledningens ansvarstagande för mångfaldsfrågorna.

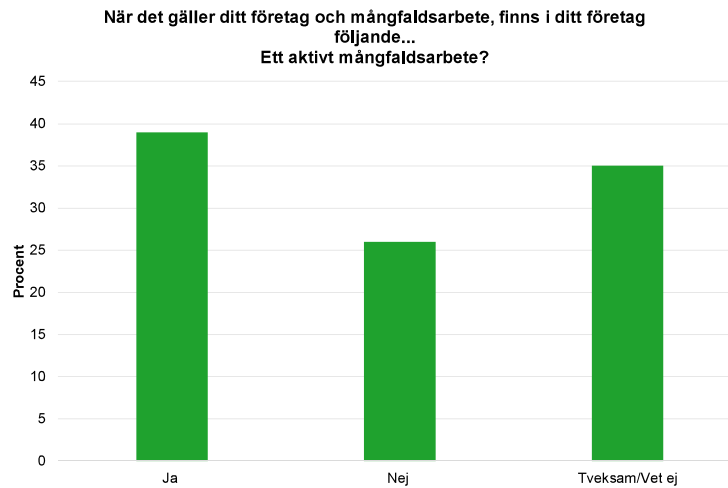


Hälften av respondenterna uppger att det finns en mångfaldspolicy som anger hur frågorna ska hanteras på arbetsplatsen, bland anställda och chefer etcetera. 16 procent svarar att en sådan policy saknas.

Drygt en tredjedel svarar att de är tveksamma eller inte vet om det finns en mångfaldspolicy på deras arbetsplats. Oavsett om det faktiskt finns en mångfaldspolicy eller inte på de arbetsplatser där dessa respondenter jobbar är svaren i alla fall en indikation på att den i förekommande fall inte är känd bland de anställda.

Svarsfördelningen på denna fråga överensstämmer i stort med fördelningen i 2017 års undersökning.

Unionen vill att alla arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska ta fram och implementera en policy och en handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsfrågor och göra dessa kända för alla medarbetare på arbetsplatsen.



Endast 39 procent av deltagarna i undersökningen anser att det bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete på deras arbetsplats. 26 procent anser att det inte bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete medan 35 procent svarat att de är tveksamma eller inte vet.

Män, chefer och svarande som jobbar på arbetsplatser med fler än 500 anställda uppger i större utsträckning att det finns en mångfaldspolicy och ett aktivt mångfaldsarbete jämfört med kvinnor, med arbetare som inte är chefer och anställda vid mindre arbetsplatser. En högre andel i storstäderna svarar detta jämfört med övriga landet.

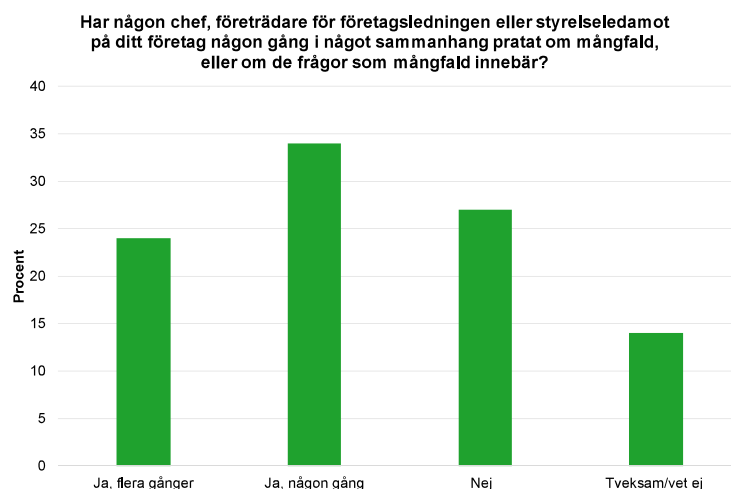
Det är bekymmersamt att endast drygt en tredjedel anser att mångfaldsarbetet på deras arbetsplats är aktivt. Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Det går inte att sätta en prislapp på vad respekten för alla människors lika värde och rättigheter får kosta. Det är en fråga om mänskliga rättigheter och en grundläggande demokratisk princip som måste värnas. Om detta får det inte råda någon som helst tvekan. Men i tillägg till detta självklara faktum anser Unionen att det är lönsamt att arbeta aktivt och systematiskt med mångfaldsfrågor.

Av en forskningsöversikt som Unionen beställt av Kantar Sifo² framgår att mångfald under rätt förutsättningar kan leda till ökad lönsamhet, bland annat som en följd av bättre trivsel och samarbete liksom stärkt innovationskraft. Att anställa medarbetare med olika identiteter, bakgrunder och erfarenheter är dock inte tillräckligt. Om en diversifierad personalgrupp ska bli en tillgång behövs ett inkluderande ledarskap för att säkerställa att alla medarbetare känner sig respekterade och får likvärdiga förutsättningar att utföra sina jobb, få gehör för sina idéer och förslag och i förlängningen att utvecklas och trivas på arbetet.

Unionen vill att fler arbetsplatser både ser den egna potentialen att bidra till ökad mångfald samt inser affärsnyttan med ett aktivt och systematiskt mångfaldsarbete. Ur Unionens synvinkel är det en självklarhet att gällande lagar och regelverk ska följas, men när arbetsplatserna och organisationerna visar ett genuint engagemang och inser att det är lönsamt att arbeta systematiskt med mångfaldsfrågor blir resultatet bättre och effekterna större.

² Vid tidpunkten för framtagandet av forskningsöversikten hette arbetsplatsen TNS Sifo.



58 procent av de svarande uppger att en chef, företrädare för företagsledningen eller styrelseledamot vid något eller flera tillfällen har lyft frågan om mångfald, vilket är en ökning med fem procentenheter jämfört med 2017. Nästan tre av tio svarar att så inte är fallet på deras arbetsplats.

Inom branscherna Organisationer och föreningar, Energi och miljö samt Konsult och finans lyfts frågan i större utsträckning än i övriga branscher. Även chefer, boende i storstäder samt anställda på större företag svarar i högre grad jakande på frågan.

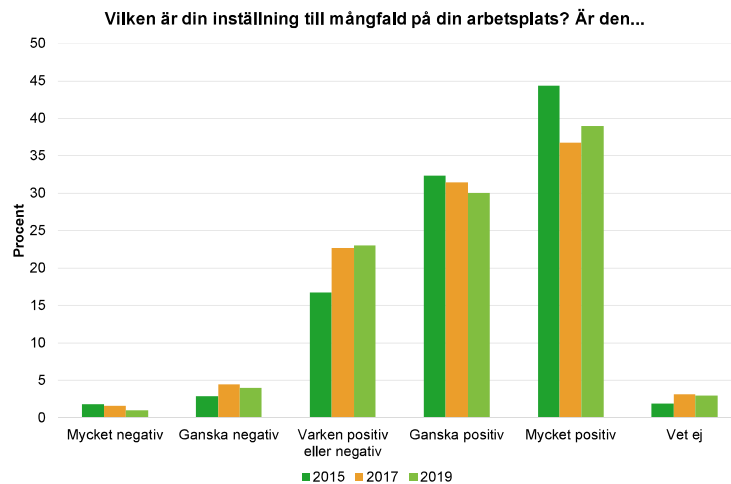
Att ledningen tydligt tar ställning för mångfald och i ord och handling visar att frågan om allas lika rättigheter och möjligheter är prioriterad är en viktig framgångsfaktor.³ Det är därför viktigt att ännu fler chefer och personer i beslutsfattande och företagsledande positioner tar ett aktivt ansvar för att förmedla arbetsplatsens viljeinriktning i mångfaldsfrågan.

Unionen vill att företagets och organisationernas högsta ledning tydligt visar sitt engagemang och sin viljeinriktning i mångfaldsfrågorna.

³ Se exempelvis Allt att vinna. Från ord till handling för jämställda arbetsplatser. Unionen 2015

Inställningen till mångfald på den egna arbetsplatsen

Undersökningsdeltagarna ombads uppge sin inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen.

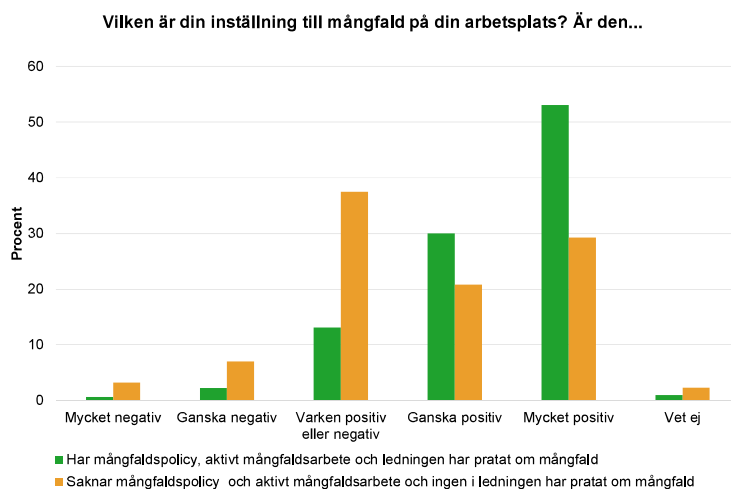


Sju av tio respondenter uppger att de har en ganska eller mycket positiv inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen. Endast fem procent uppger att inställningen till mångfald på den egna arbetsplatsen är ganska eller mycket negativ.

Mellan 2015 och 2017 sjönk andelen som uppger att de hade en positiv inställning till mångfald på sin arbetsplats, från 77 procent till 70 procent. Då var det framförallt andelen svarande som hade en mycket positiv inställning som minskade medan andelen som uppger att de varken hade en positiv eller negativ inställning hade ökat. Denna utveckling tycks möjligen ha avstannat och andelen respondenter med en positiv inställning ligger idag på 69 procent.

Inställningen till mångfald på arbetsplatserna måste förändras och vändas mot en positiv utveckling, bland annat genom ett aktivt ställningstagande från högsta ledningens sida, en tydlig mångfaldspolicy och ett aktivt och systematiskt mångfaldsarbete.

Undersökningen visar nämligen att det spelar stor roll om det finns en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och om någon chef eller person i företagsledning har pratat om mångfald vid ett eller flera tillfällen.



83 procent av de respondenter som har svarat ja på alla dessa frågor har en positiv eller mycket positiv inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen. Endast tre procent uppger att de har en ganska eller mycket negativ inställning.

Bland de som svarat nej på samtliga frågor uppger endast 50 procent att de har en positiv eller mycket positiv inställning till mångfald på arbetsplatsen, medan så mycket som 10 procent har en ganska eller mycket negativ inställning.

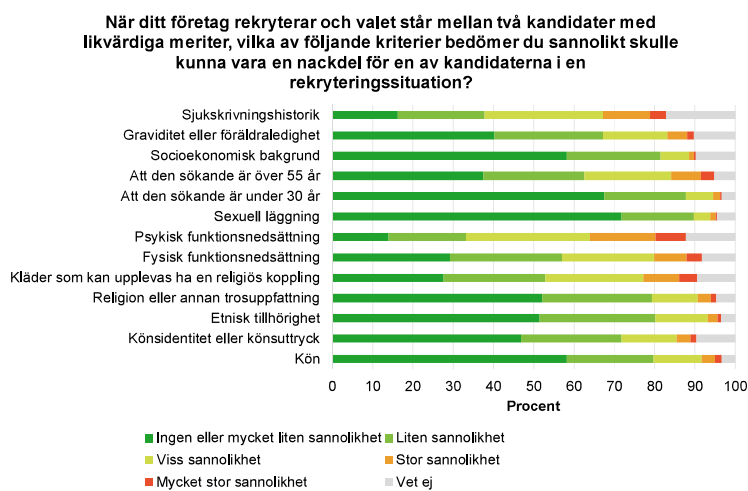
Män anger i högre utsträckning än kvinnor att de har en mycket negativ inställning till mångfald på sin arbetsplats. Kvinnor svarar tvärtom i större utsträckning att de är mycket positiva jämfört med männen. Samma skillnad ser vi också bland manliga och kvinnliga chefer.

En högre andel respondenter som tillhör branschen Organisationer och föreningar uppger att de har en ganska eller mycket positiv inställning till mångfald på sina arbetsplatser jämfört med svarande som är verksamma inom övriga branscher.

Inkluderande rekrytering utan diskriminerande inslag

I undersökningen ombads respondenterna besvara ett antal frågor om vilka kriterier som vid likvärdiga meriter skulle kunna vara till nackdel för en arbetssökande i en rekryteringssituation på arbetsplatsen där de jobbar. Förutom de sju diskrimineringsgrunderna var kriterierna graviditet/föräldraledighet, socioekonomisk bakgrund och sjukskrivningshistorik.

Risk för diskriminering i samband med rekrytering uppdelad på olika kriterier



Störst risk att möta hinder i en rekryteringssituation löper arbetssökanden med en psykisk funktionsnedsättning, enligt de svarandes bedömning. En av fyra uppger att sannolikheten att en psykisk funktionsnedsättning vid likvärdiga meriter skulle vara en nackdel i en rekryteringssituation på arbetsplatsen där de jobbar är stor eller mycket stor.

Därefter följer kriterierna:

- kläder som kan upplevas ha en religiös koppling (13 procent)
- fysisk funktionsnedsättning eller att den sökande är över 55 år (12 procent)
- graviditet eller föräldraledighet (7 procent)
- kön , religion -annan trosuppfattning eller könsidentitet eller könsuttryck (5 procent)
- etnisk tillhörighet (3 procent)
- att den sökande är under 30 år eller sexuell läggning (2 procent)

Kriterierna socioekonomisk bakgrund och sjukskrivningshistorik har ingen direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna, men hela 16 procent av respondenterna anser att sjukskrivningshistorik med stor eller mycket stor sannolikhet kan ligga en sökande i fatet i en rekryteringssituation på deras arbetsplats. Endast två procent tror att detsamma gör sig gällande avseende socioekonomisk bakgrund.

Unionen vill att alla oskäliga hinder att få anställning kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller föräldraskap på ett arbetsplats eller i en organisation identifieras och undanröjs.

Särskilt om psykisk funktionsnedsättning

Det finns många negativa föreställningar om psykisk funktionsnedsättning i arbetslivet. Att hela 24 procent bedömer att en psykisk funktionsnedsättning vid likvärdiga meriter skulle kunna vara en nackdel i en rekryteringssituation på deras arbetsplats är helt oacceptabelt.

Statistik från projektet Din rätt⁴ som drevs av Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa visar att:

- Fyra av tio har valt att inte berätta om sin psykiska ohälsa på sin arbetsplats
- Var fjärde har känt sig diskriminerad när det gällt att få ett arbete.
- En av fyra chefer vill inte anställa någon med psykisk ohälsa.

Denna statistik, liksom Unionens undersökning, bekräftar att krafttag, bland annat i form av kunskapshöjande insatser, kopplade till psykiska funktionsnedsättningar i arbetslivet behövs.

En högre andel män än kvinnor uppger att sannolikheten att en psykisk funktionsnedsättning kan vara en nackdel i rekryteringssituationer på arbetsplatsen där de jobbar är stor eller mycket stor. Störst skillnad går att utläsa mellan manliga chefer och kvinnliga tjänstemän.

Särskilt om kläder som kan upplevas ha en religiös koppling

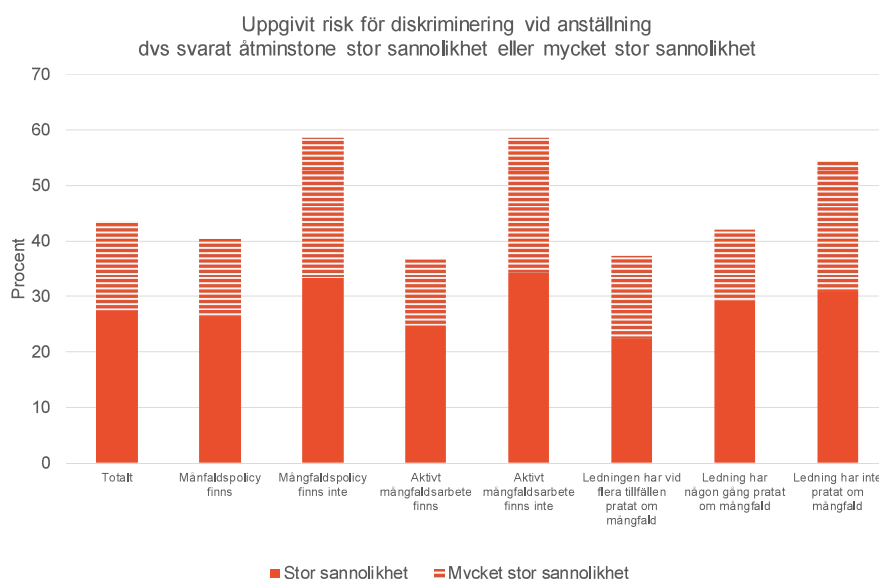
Den senaste tidens debatt om rätten att bära religiös klädsel på jobbet har varit intensiv och tidvis hätsk. För Unionen är det en självklar utgångspunkt att man ska kunna vara sig själv på jobbet. Detta inkluderar att ha rätt att bära religiösa kläder och symboler på jobbet. Endast undantagsvis bör den principen frångås och det ska då vara arbetsuppgifternas karaktär som sakligt motiverar ett sådant avsteg.

Unionen tar därmed tydligt ställning för rätten att uttrycka sin religion i klädsel eller på annat sätt på jobbet så länge det inte påverkar yrkesutövningen på ett negativt sätt eller står i strid med exempelvis arbetsmiljöföreskrifter.

Unionen följer den rättsliga utvecklingen gällande diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Rättsutvecklingen anger dock oftast en minimivå. Rättsliga golv får aldrig bli tak i främjandet av lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Unionen anser därför att arbetsgivare, oberoende av rättsutvecklingen, bör söka lösningar som medför att alla har möjlighet att söka och inneha tjänster på arbetsplatsen eller i organisationen oavsett om de bär religiösa kläder och symboler på jobbet eller ej.

⁴ Faktablad Din rätt <http://www.nsph.se/wp-content/uploads/2017/03/Faktablad-Din-Ratt.pdf>

Stor risk för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering



Drygt fyra av tio respondenter uppger att det finns en stor eller mycket stor sannolikhet att ett eller flera kriterier kopplade till diskrimineringsgrunderna eller föräldraledighet vid likvärdiga meriter skulle kunna vara en nackdel för en arbetssökande när arbetsplatsen de jobbar på rekryterar⁵.

Nästan en femtedel svarar att det är mycket stor sannolikhet att ett eller flera kriterier som har samband med diskrimineringsgrunderna eller föräldraledighet vid likvärdiga meriter skulle vara en nackdel för en person som söker jobb på deras arbetsplats.

Det finns skillnader mellan hur chefer respektive tjänstemän som inte är chefer har svarat. Man kan rimligen förmoda att chefer i större utsträckning än medarbetare som inte är chefer har insyn och är inblandade i arbetet med rekrytering. Hela 52 procent av cheferna anser att sannolikheten är stor eller mycket stor att någon diskrimineringsgrund eller föräldraledighet kan vara en nackdel i rekryteringar på deras arbetsplats. Motsvarande andel respondenter som inte innehar en chefstjänst är 42 procent. Denna skillnad visar tydligt på behovet av att ta fram en tydlig och inkluderande rekryteringspolicy och att alla som är inblandade i rekryteringsarbetet på en arbetsplats genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering fri från diskriminerande inslag.

Unionen vill att alla som är delaktiga i rekryteringsarbetet på en arbetsplats får utbildning eller kompetensutveckling i hur en kompetensbaserad rekrytering utan diskriminerande inslag genomförs.

Samband mellan arbetsplatsernas mångfaldsarbete och risken för diskriminering i samband med rekrytering

⁵ I denna beräkning ingår svaren på frågorna om huruvida sjukskrivningshistorik eller socioekonomisk bakgrund kan vara till nackdel i en rekryteringssituation eller inte. Detta eftersom de inte har någon direkt koppling till diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen eller missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Det finns ett tydligt samband mellan arbetsplatsernas mångfaldsarbete och risken för diskriminering i samband med rekrytering.

På arbetsplatser med en mångfaldspolicy är den upplevda risken för diskriminering i samband med rekrytering betydligt mindre än på arbetsplatser som saknar en sådan policy (40 procent jämfört med 60 procent).

Likaledes bedöms risken för att någon diskrimineringsgrund eller föräldraledighet ska vara en nackdel i en rekryteringssituation som avsevärt lägre på arbetsplatser som har ett aktivt mångfaldsarbete jämfört med arbetsplatser och organisationer där ett aktivt mångfaldsarbete saknas (36 procent jämfört med 59 procent).

Ju större ansvar chefer och företrädare för företagsledningen tar för mångfaldsfrågan gentemot medarbetarna desto lägre är risken för diskriminering i samband med rekrytering, enligt de svarandes bedömning (37 procent där ledningen flera gånger har pratat om mångfald, 42 procent där ledningen någon gång pratat om mångfald och 54 procent där ledningen inte har pratat om mångfald).

Detta är sammantaget en tydlig indikation på att ett systematiskt och aktivt mångfaldsarbete som tydligt kommuniceras av ledningen leder till minskad risk för diskriminering i samband med rekrytering.

Risken för diskriminering eller missgynnande är dock inte obefintlig på arbetsplatser med mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och en ansvarstagande ledning. Det är självfallet avgörande *vad* som görs inom ramen för mångfaldsarbete och *hur* arbetet bedrivs och kommuniceras.

Risk för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering uppdelad per region

	Andel som uppgivit risk för diskriminering vid anställning (dvs. svarat stor sannolikhet eller mycket stor sannolikhet på någon av frågorna om risk för diskriminering eller missgynnande vid anställning)
Norrboten	66 %
Gävleborg	54 %
Västerbotten	51 %
Uppland	50 %
SjuHall	50 %
Småland	50 %
Dalarna	46 %
Skaraborg/Väst	46 %
Göteborg	43 %
Sydost	43 %
Stockholm	42 %
Sydväst	41 %
Östra Sörmland och Gotland	41 %
Värmland	41 %
Öst	41 %
Mellannorrland	40 %
Mälardalen	36 %
Bergslagen	36 %
Totalt	43 %

Hälften eller fler av respondenterna som tillhör regionerna Uppland, SjuHall, Småland, Västerbotten, Gävleborg och Norrbotten uppger att det finns stor eller mycket stor sannolikhet att ett eller flera kriterier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller föräldraledighet vid likvärdiga meriter skulle kunna vara en nackdel i samband med rekrytering på deras arbetsplats.

Andelen svarande som bedömer att risken för diskriminering eller missgynnande är stor eller mycket stor när det rekryteras på deras arbetsplats är lägst i Mälardalen och Bergslagen.

För mer information om Unionens regionindelning se bilaga 4.

Risk för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering uppdelat per bransch

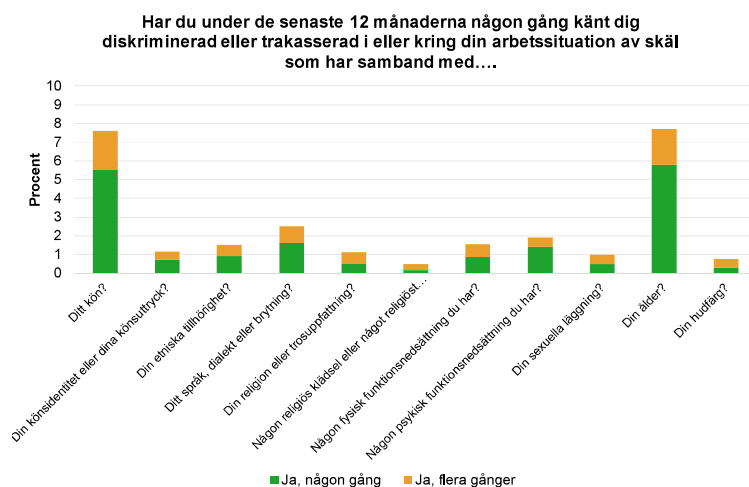
	Andel som uppgivit risk för diskriminering vid anställning (dvs. svarat stor sannolikhet eller mycket stor sannolikhet på någon av frågorna om risk för diskriminering eller missgynnande vid anställning)
Transport och logistik	60 %
Service och tjänster	50 %
Energi och miljö	47 %
Media och kommunikation	47 %
Handel	46 %
Industri och teknik	44 %
Konsult och finans	42 %
Organisationer och föreningar	42 %
Bygg och fastighet	39 %
IT och telekom	38 %
Farmaci och hälsa	33 %
Totalt	43 %

Hälften eller fler av respondenterna inom branscherna Transport och logistik samt Service och tjänster bedömer att risken för diskriminering eller missgynnande vid likvärdiga meriter är stor eller mycket stor i samband med rekrytering på deras arbetsplats.

Inom branschen Farmaci och hälsa bedömer 33 procent att det finns stor eller mycket stor sannolikhet att ett eller flera kriterier som har samband med en diskrimineringsgrund eller föräldradedighet vid likvärdiga meriter skulle kunna vara en nackdel för en arbetssökande på deras arbetsplats. Det är avsevärt lägre än inom övriga branscher.

Även respondenter som tillhör branscherna Bygg och fastighet samt IT och telekom anser att det i betydligt mindre utsträckning finns sannolikhet för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering på deras arbetsplats.

Upplevelser av diskriminering eller trakasserier



16 procent av deltagarna i undersökningen uppger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna en eller flera gånger under det senaste året.

Skillnaden mellan kvinnors och mäns upplevelser av diskriminering eller trakasserier är markant. 23 procent av kvinnorna jämfört med 11 procent av männen uppger att de under det senaste året har känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna på jobbet.

Vanligaste förekommande bland respondenterna är upplevelser av diskriminering och trakasserier som har samband med kön och ålder.

Unionen anser att alla har rätt till ett arbetsliv fritt från diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Upplevelser av diskriminering eller trakasserier uppdelade per region

	Andel som svarat ja, någon gång eller ja, flera gånger på en eller flera av frågorna om huruvida man känt sig diskriminerad eller trakasserad på jobbet det senaste året
Mellannorrland	21 %
Uppland	20 %
SjuHall	19 %
Stockholm	18 %
Värmland	17 %
Östra Sörmland och Gotland	16 %
Göteborg	15 %
Bergslagen	15 %
Öst	15 %
Sydväst	14 %
Mälardalen	14 %
Västerbotten	14 %
Småland	14 %
Dalarna	14 %
Gävleborg	13 %
Skaraborg/Väst	10 %
Sydost	10 %
Norrboten	6 %
Totalt	16 %

En femtedel eller fler av de svarande i regionerna Mellannorrland, och Uppland uppger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet en eller flera gånger det senaste året.

Förekomsten av upplevelser av diskriminering eller trakasserier är lägst bland respondenter i regionerna Norrbotten, Sydost och Skaraborg/Väst.

För mer information om Unionens regionindelning se bilaga 4.

Upplevelser av diskriminering eller trakasserier uppdelade per bransch

	Andel som svarat ja, någon gång eller ja, flera gånger på en eller flera av frågorna om huruvida man känt sig diskriminerad eller trakasserad på jobbet det senaste året
Media och kommunikation	24 %
Organisationer & föreningar	23 %
Konsult och finans	19 %
Handel	18 %
IT och telekom	14 %
Transport och logistik	14 %
Service och tjänster	14 %
Energi och miljö	14 %
Farmaci och hälsa	13 %
Industri och teknik	13 %
Bygg och fastighet	13 %
Totalt	16 %

Nästan en fjärdedel av respondenterna inom branscherna Media och kommunikation samt Organisationer och föreningar har känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på jobbet en eller flera gånger det senaste året.

Lägst andel svarande som känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet det senaste året finns inom branscherna Farmaci och hälsa, Industri och teknik och Bygg och fastighet.

Kvinnor har i större utsträckning än män känt sig diskriminerade eller trakasserade

8 procent uppger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade av skäl som har samband med kön en eller flera gånger under den senaste tolv månadersperioden. En lika stor andel av respondenterna uppger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade av skäl som har samband med ålder.

Det finns en markant skillnad mellan kvinnors respektive mäns upplevelser kring diskriminering eller trakasserier som har samband med kön. 15 procent av kvinnorna jämfört med 3 procent av männen upplever att de utsatts för könsdiskriminering eller trakasserier på grund av kön under det senaste året.

Respondenter födda utanför Norden anger i högre utsträckning att de någon eller flera gånger känt sig diskriminerade eller trakasserade på grund av kön jämfört med totalen. För svaranden födda utanför Norden ligger siffran på hela 23 procent för kvinnor och 8 procent för män.

En högre andel respondenter tillhörande branschen Media och kommunikation respektive Organisationer och föreningar uppger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade av skäl som har samband med kön det senaste året jämfört med övriga branscher.

Mellan Unionens mångfaldsundersökningar 2015 och 2017 sjönk andelen svaranden som känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med kön bland totalen⁶. Den positiva trenden tycks dessvärre ha avstannat från föregående undersökning då en lika stor andel fortfarande upplever diskriminering eller trakasserier av skäl som har samband med kön.

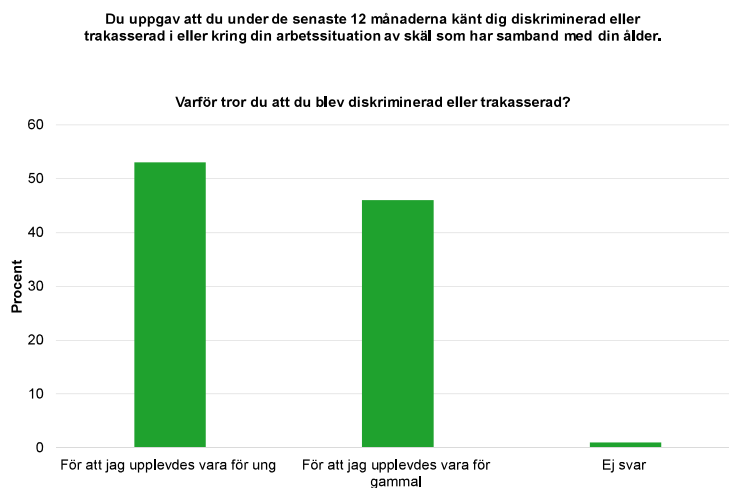
Denna stagnering gäller även bland de kvinnliga respondenterna⁷. Sedan Unionens förra mångfaldsundersökning har andelen kvinnliga svaranden som känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med kön endast sjunkit med en procentenhet.

Unga (och) kvinnor upplever i högre utsträckning att de har utsatts för trakasserier eller diskriminering som har samband med ålder

10 procent av kvinnorna svarar att de har utsatts för trakasserier eller diskriminering som har samband med ålder jämfört med 7 procent av männen.

Respondenter mellan 20 och 30 år (16 procent) svarar detta i högre grad än respondenter i ålderskategorierna 51-67 år (9 procent), 31-40 år (6 procent) och 41-50 år (3 procent).

Respondenter tillhörande branscherna Media och kommunikation samt Organisationer och föreningar svarade i större utsträckning än de som tillhör andra branscher att de någon gång under det senaste året känt sig diskriminerade eller trakasserade av skäl som har samband med ålder.



⁶ År 2015 var andelen undersökningsdeltagare som upplevt att de en eller flera gånger under det senaste året utsatts för diskriminering eller trakasserier som hade samband med kön 11 procent, jämfört med 8 procent år 2017.

⁷ År 2015 var andelen kvinnliga respondenter som upplevt att de en eller flera gånger under det senaste året utsatts för diskriminering eller trakasserier som hade samband med kön 22 procent, jämfört med 16 procent år 2017.

Av de som angett att de känt sig diskriminerade eller trakasserade i eller kring sin arbetsituation av skäl som har samband med sin ålder anger en högre andel kvinnor att det varit på grund av att de upplevdes vara för unga (62 procent) jämfört med män. Män uppger i stället i högre grad att de blivit diskriminerade eller trakasserade på grund av att de upplevdes vara för gamla.

Respondenter i IT & telekombranschen anger i större utsträckning anledningen att de upplevdes vara för gamla (68 procent) jämfört med andra branscher.

Unga kvinnor med utländskt påbrå och utrikesfödda utsätts för diskriminering eller trakasserier som har samband med deras etniska tillhörighet, hudfärg, religion eller religiösa attribut, språk, eller brytning.

Fyra procent av totalen uppger att de känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med deras etniska tillhörighet, hudfärg, religion eller religiösa attribut, språk, dialekt eller brytning.

För svarande som är födda i Sverige med en eller två utlandsfödda föräldrar ligger motsvarande siffra på 9 procent. För svarande som själva är födda utomlands ligger siffran på hela 21 procent.

Bland de svarande som är födda i Sverige med en eller två utlandsfödda föräldrar upplever kvinnor (10 procent) och svarande i åldrarna 31-40 och 41-50 år (12 procent respektive 11 procent) att de utsätts i högre grad än män och svarande i andra åldrar.

Bland respondenterna födda utanför Sverige, alternativt född i Sverige med en eller två utrikesfödda föräldrar, svarar 18 procent av kvinnorna i åldrarna 31-40 år att de känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med deras etniska tillhörighet, hudfärg, religion eller religiösa attribut, språk, dialekt eller brytning.

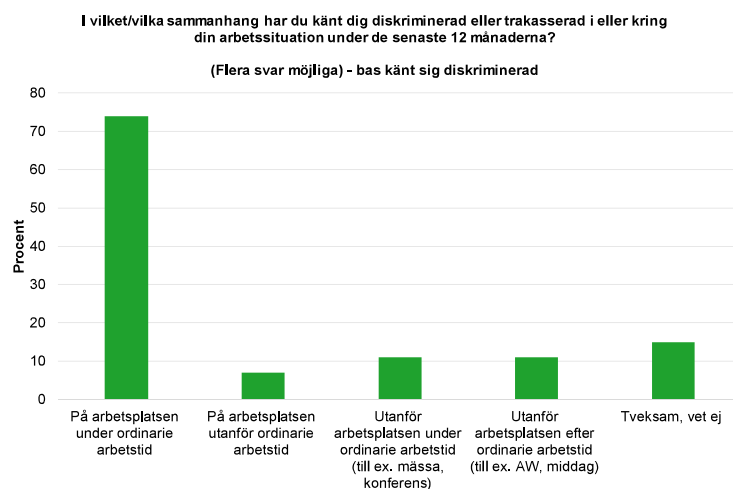
Upplevelser av diskriminering och trakasserier som har samband med funktionsnedsättning varierar mellan branscher

Två procent av de svarande uppger att de under den senaste tolv månadersperioden känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med psykisk funktionsnedsättning. Personer som arbetar inom branscherna Media och kommunikation samt Organisationer och föreningar svarar i signifikant högre grad än andra branscher att de blivit utsatta.

Det samma gäller för fysisk funktionsnedsättning. Två procent svarar att de under den senaste tolv månadersperioden känt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med fysisk funktionsnedsättning. Inom branscherna Organisation och föreningar samt Service och tjänster svarar personer detta i signifikant högre grad.

Avseende diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck och sexuell läggning har inga bakgrundsfrågor ställts varför det är svårt att ringa in särskilt utsatta grupper kopplade till dessa diskrimineringsgrunder. Att andelen svarande som uppger att de upplevt sig utsatta för diskriminering eller trakasserier som har samband med exempelvis sexuell läggning är mycket låg kan därför inte tas som intäkt för att diskriminering som har samband med sexuell läggning knappt förekommer i arbetslivet. Detta eftersom det finns en risk för att gruppen bi- eller homosexuella är så pass liten att dessa respondenters upplevelser "försvinner i mängden".

Uppföljningsfrågor kring diskriminering

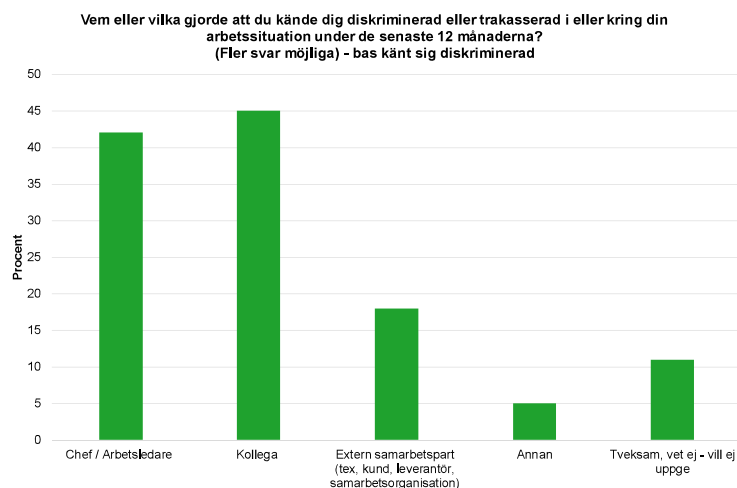


Av de som känt sig diskriminerade eller trakasserade i eller kring sin arbetssituation under de senaste 12 månaderna är det flest som känt sig diskriminerade på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid.

Fler kvinnor har känt sig diskriminerade på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid (78 procent), samt utanför arbetsplatsen utanför ordinarie arbetstid, till exempel ”after work” eller middag, (14 procent), jämfört med männen. Männen anger i högre utsträckning än kvinnor att de är tveksamma eller inte vet i vilket sammanhang de känt sig diskriminerade eller trakasserade.

De som arbetar på mellanstora arbetsplatser utmärker sig som mest utsatta efter ordinarie arbetstid, både på arbetsplatsen och utanför arbetsplatsen.

Respondenterna i åldersgruppen 20–30 år anger i större utsträckning (83 procent) att de känt sig diskriminerade eller trakasserade på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid än övriga åldersgrupper.



Resultaten kan med fördel redovisas övergripande innan de signifikanta skillnaderna mellan hur olika grupper av respondenter svarat.

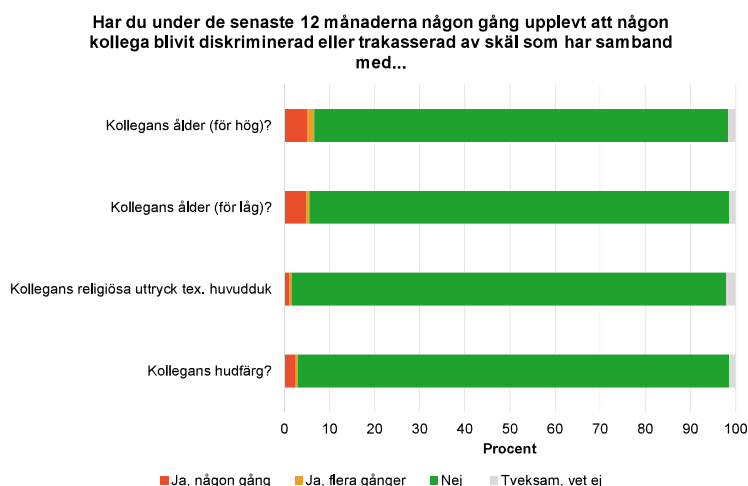
Skillnader mellan åldersgrupper

Respondenter i åldersgruppen 51-67 år anger i högre utsträckning att de blivit diskriminerade eller trakasserade av en chef/arbetsledare. 20-30 åringar anger detta i mindre utsträckning jämfört med övriga åldersgrupper.

Det är vanligare för 20-30 åringarna att bli diskriminerad och trakasserad av en kollega jämfört med övriga åldersgrupper. Detta är signifikant mindre vanligt hos 51-67 åringar.

31 procent av 20-30 åringar anger att de känt sig diskriminerade eller trakasserade av en extern samarbetspartner under de senaste 12 månaderna. Det är en högre andel jämfört med övriga åldersgrupper. 31-40 åringar och 51-67 åringar anger det i signifikant lägre grad.

Det är vanligare för 41-50 åringar att bli diskriminerad eller trakasserad av någon annan kopplat till arbetsituationen, jämfört med övriga.



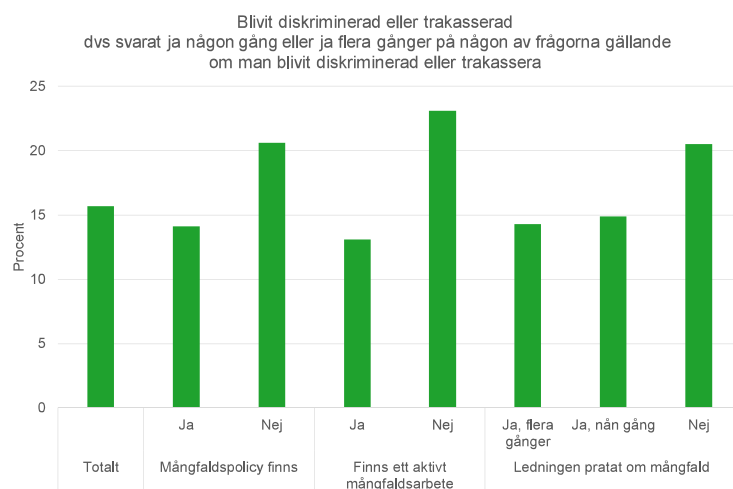
En mycket liten andel av respondenterna anger att de upplevt att någon kollega blivit diskriminerad eller trakasserad av skäl som har samband med kollegans religiösa uttryck, hudfärg eller ålder (låg och hög).

Något fler kvinnor än män anger att de upplevt att en kollega blivit diskriminerad eller trakasserad av skäl som har samband med kollegans ålder, både där åldern uppfattats ”för låg”, och ”för hög”.

Åldersgruppen 20-30 år uppger i högre utsträckning att någon kollega blivit diskriminerad eller trakasserad på grund av kollegans hudfärg och kollegans låga ålder jämfört med övriga åldersgrupper.

Respondenter som arbetar inom Transport och logistik anger i större utsträckning att de någon gång upplevt att en kollega blivit diskriminerad eller trakasserad av skäl som har samband med kollegans hudfärg. De anger även i högre utsträckning att de märkt av att en kollega blivit diskriminerad eller trakasserad på grund av kollegans religiösa uttryck, till exempel huvudduk, jämfört med andra branscher.

Arbetsplatsernas mångfaldsarbete påverkar förekomsten av upplevda trakasserier och diskriminering



Det finns ett samband mellan å ena sidan upplevelser av diskriminering och trakasserier och å andra sidan arbetsplatsernas arbete med och ansvarstagande för mångfaldsfrågorna.

På arbetsplatser där det finns en mångfaldspolicy har 14 procent känt sig trakasserade eller diskriminerade det senaste året jämfört med 21 procent på arbetsplatser där en sådan policy saknas.

På arbetsplatser där det bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete har 13 procent upplevt att de utsatts för trakasserier eller diskriminering under den senaste tolv månadersperioden jämfört med 23 procent på arbetsplatser som saknar ett aktivt mångfaldsarbete.

Andelen svarande som uppger att de utsatts för diskriminering eller trakasserier är också lägre på arbetsplatser där ledningen pratat om mångfald än på arbetsplatser där ledningen inte lyft mångfaldsfrågorna.

Unionen vill att arbetsgivare ska tydliggöra organisationens nolltolerans mot trakasserier, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier i alla sammanhang, inklusive i relation till kunder, inhyrda entreprenörer eller konsulter

Unionen vill att det på alla arbetsplatser ska bedrivas ett aktivt och systematiskt arbete för att främja en jämställd och inkluderande arbetsmiljö.

Unionen vill att rutiner ska upprättas för att säkerställa att samtliga anställda, oavsett anställningsform, har en trygg och säker arbetsmiljö.

Mångfaldsindex

Mot bakgrund av vissa kärnfrågor i undersökningen har ett mångfaldsindex tagits fram. En beskrivning av hur indexet har beräknats finns i bilaga 3.

Det övergripande mångfaldsindexet i 2019 års undersökning ligger på 79, vilket är att jämföra med 77 från föregående undersökning.

Det högsta möjliga indexvärdet är 100 och det lägsta 0. Man kan med andra ord, något förenklat, säga att den privata sektorn av den svenska arbetsmarknaden, sett ur de svarande tjänstemännens perspektiv, präglas av mångfald till 79 procent.

Det är andra gången som detta mångfaldsindex har tagits fram. Mångfaldsklimatets utveckling på de privatanställda tjänstemännens arbetsplatser kan således följas över tid.

Uppdelat på kön blir mångfaldsindexet för kvinnor 77 medan det för män ligger på 80. Män har alltså en något positivare bild av mångfaldsklimatet i den privata sektorn av arbetsmarknaden år 2019 än vad kvinnor har. Mot bakgrund av att kvinnor i betydligt större utsträckning upplever att de utsätts för diskriminering eller trakasserier i arbetslivet är detta föga förvånande.

Mångfaldsindex totalt och uppdelat per region

Unionens verksamhet är indelad i 18 regioner. För mer information om Unionens regionindelning se bilaga 4.

Spännvidden mellan lägsta och högsta regionala mångfaldsindexvärde är 75 till 81.

	Mångfaldsindex 2019	Mångfaldsindex 2017
Bergslagen	81	78
Skaraborg/Väst	81	76
Östra Sörmland och Gotland	80	79
Sydväst	80	78
Västerbotten	80	77
Öst	80	76
Göteborg	79	77
Stockholm	79	76
Norrbottn	78	81
Mälardalen	78	79
Gävleborg	78	74
Sydost	78	71
Dalarna	77	80
Värmland	77	78
Uppland	77	76
Småland	76	76
SjuHall	75	75
Mellannorrland	75	75
Totalt	79	77

De högsta indexvärdena finns i Bergslagen och Skaraborg/Väst medan SjuHall och Mellannorrland har det lägsta.

Mångfaldsindex totalt och uppdelat per bransch

Unionens verksamhet är uppdelad på elva branscher (se nedan). Spännvidden mellan lägsta och högsta mångfaldsindex per bransch är 76 till 83.

	Mångfaldsindex 2019	Mångfaldsindex 2017
Farmaci och hälsa	83	78
IT och telekom	81	78
Organisationer och föreningar	80	81
Bygg och fastighet	80	76
Media och kommunikation	77	79
Konsult och finans	79	76
Energi och miljö	79	74
Industri och teknik	78	76
Service och tjänster	78	74
Transport och logistik	77	76
Handel	76	74
Totalt	79	77

Lägst indexvärde har Handel medan Farmaci och hälsa har det högsta.

Slutsatser

Unionens mångfaldsundersökning 2019 visar att mångfaldsklimatet i den privata sektorn av arbetsmarknaden överlag upplevs som relativt öppen och inkluderande.

En stor majoritet av de 3 003 deltagarna i undersökningen, som alla är privatanställda tjänstemän, upplever att medarbetare behandlas med respekt oavsett olikheter och bakgrund på arbetsplatsen där de jobbar. Nio av tio upplever att de kan vara sig själva på jobbet.

Två av tre respondenter uppger att de har en positiv inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen. Fem procent svarar att deras inställning är negativ.

Det är glädjande. Dock finns det föreställningar och normer som leder till risker för diskriminering och missgynnande i samband med rekrytering på drygt fyra av tio av de arbetsplatser där deltagarna i Unionens mångfaldsundersökning 2019 jobbar. Det är en oacceptabelt hög andel.

En förutsättning för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är att den sökande med den för tjänsten mest relevanta kompetensen erbjuds jobbet.

Alla arbetsgivare är enligt diskrimineringslagen skyldiga att inom ramen för sitt arbete med aktiva åtgärder förebygga och förhindra diskriminering i samband med rekrytering och befordran och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Unionen kräver därför:

- att mål om jämställdhet och mångfald ska ingå i verksamhetsplaneringen och regelbundet lyftas i chefs- och ledningsgrupper
- att arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska se över bestämmelser och policies om löner och andra anställningsvillkor så att de inte missgynnar specifika grupper
- att alla som är involverade i rekryteringsprocessen ska ha utbildning i hur man rekryterar utan att diskriminera
- att alla oskäligen hinder att få anställning kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund eller föräldraskap på en arbetsplats eller i en organisation identifieras och undanröjs
- att kravprofiler och platsannonser kvalitetssäkras ur jämställdhets- och mångfaldssynvinkel
- stopp för osakliga och för jobbet irrelevanta frågor på anställningsintervjuer kopplade till kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund, sjukskrivningshistorik eller planer på att skaffa barn

En sjuandedel (16 procent) av deltagarna i Unionens mångfaldsundersökning 2019 upplever att de utsatts för diskriminering eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna en eller flera gånger under det senaste året. Mot bakgrund av den nolltolerans som ska råda mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet är det en oroväckande hög andel.

Även om det kan finnas en skillnad mellan upplevda fall av diskriminering och trakasserier och fall i diskrimineringslagens bemärkelse är det ändå mycket angeläget att dessa upplevelser fångas upp, tas på allvar och hanteras i arbetet med aktiva åtgärder på företagsnivå.

Undersökningen visar att risken för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering liksom risken för upplevda trakasserier eller diskriminering bland medarbetarna minskar om det på arbetsplatsen finns en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och en företagsledning som tydligt tar ansvar för mångfaldsfrågorna.

Unionen kräver därför att:

- arbetsplatsernas och organisationernas högsta ledning tydligt visar sitt engagemang och sin viljeinriktning i jämställdhets- och mångfaldsfrågorna
- alla arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska ta fram och implementera en policy och en handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsfrågor och göra dessa kända för alla medarbetare på arbetsplatsen. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter
- det på alla arbetsplatser ska bedrivas ett aktivt och systematiskt mångfaldsarbete för att främja en jämställd och inkluderande arbetsmiljö

Vägledning till Unionens Förtroendevalda

Detta kapitel innehåller en vägledning som riktar sig till dig som förtroendevald i Unionen.

Kapitlet inleds med en kort redogörelse för särskilt relevanta bestämmelser ur diskrimineringslagen.⁸ Därefter följer rekommendationer angående arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Kapitlet avslutas med lästips för dig som vill ha mer kunskap om diskrimineringslagen eller inspiration om vad mångfaldsarbete kan innebära och hur det kan bedrivas på ett framgångsrikt och systematiskt sätt.

Som förtroendevald är det också viktigt att du tar del av Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv.⁹ Det är du som förtroendevald som har möjlighet och ansvar att säkerställa att de mål som framgår av politiken förverkligas på din arbetsplats.

Unionen har även tagit fram checklistor för en inkluderande arbetsmiljö som tillsammans omfattar diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.¹⁰

Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.¹¹ Förbuden gäller inom ett flertal samhällsområden, däribland arbetslivet. Begreppet diskriminering omfattar direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera.¹²

Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare, oavsett antal anställda, skyldiga att i samverkan med arbetstagarna bedriva ett arbete med aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas enligt följande metod:

1. Undersök

Undersök om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten genom att samla in nödvändigt underlag och fakta.

2. Analysera

8 Diskrimineringslagen kan läsas i sin helhet på riksdagens webbplats: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

9 Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv finns på Unionens webbplats: <https://www.unionen.se/filer/rapport/unionens-politik-ett-jamstallt-och-inkluderande-arbetsliv>

10 Checklistorna finns att ladda ner på <https://www.unionen.se/filer/broschyr/sa-bidrar-du-till-en-inkluderande-arbetsmiljo>

11 12 En beskrivning av de sju diskrimineringsgrunderna finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats: <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddadediskrimineringsgrunder/>

12 13 En förklaring av de olika formerna av diskriminering finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats: <http://www.do.se/om-diskriminering/former-avdiskriminering/>

Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder genom att reflektera över varför det ser ut som det gör.

3. Åtgärda identifierade risker och hinder

Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som utifrån de identifierade riskerna och hindren skäligen kan krävas inom de fem områden som nämns nedan.

4. Följ upp och utvärdera

Följ upp och utvärdera arbetet med undersöknings-, analys och åtgärdsfasen

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta följande områden:

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

Arbetsgivaren ska därutöver ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Arbetsgivaren ska dessutom genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska även genomföra en lönekartläggning och analys i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras kontinuerligt och minst en gång per år.

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska skriftligt dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivare med 10-24 anställda är endast skyldiga att skriftligt dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys. Arbetsgivare med färre än tio anställda behöver inte dokumentera arbetet med aktiva åtgärder skriftligt, men omfattas av samma skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder som större arbetsgivare.

Rekommendationer gällande arbetet med aktiva åtgärder

Samverkan och arbetets organisation

För en diskussion med arbetsgivaren om hur arbetet med aktiva åtgärder ska organiseras och genomföras.

Kom överens om formerna för samverkan.

Tydliggör arbetsordningen och ansvarsfördelningen.

Unionen rekommenderar att arbetet med aktiva åtgärder i möjligaste mån integreras i befintliga strukturer på arbetsplatsen. Exempelvis bör arbetet med aktiva åtgärder gällande arbetsförhållanden samordnas med arbetsmiljöarbetet. Arbetet med aktiva åtgärder avseende rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling bör integreras i det övergripande arbetet med kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Likaledes bör arbetet med lönekartläggning och analys på ett tydligt och genomtänkt sätt förhålla sig till det ordinarie arbetet med lönerevision på arbetsplatsen eller i organisationen.

Dokumentation

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder skriftligt. Arbetsgivare med 10-24 anställda är endast skyldiga att dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys. Arbetsgivare med färre än tio anställda behöver inte dokumentera arbetet med aktiva åtgärder skriftligt men ska i övrigt genomföra arbetet enligt samma modell som gäller för större arbetsgivare.

Det finns inga standardiserade mallar för dokumentationen av arbetet med aktiva åtgärder. Det som är viktigt är att arbetet löpande dokumenteras, från undersökning och analys via genomförandet av åtgärder till uppföljningen och utvärderingen. Det är särskilt viktigt att det av dokumentationen framgår vilka konkreta åtgärder som ska vidtas, vem eller vilka som är ansvariga för genomförandet liksom en tidplan och vid behov en kostnadsberäkning. Det bör även framgå av dokumentationen när en viss åtgärd ska följas upp och utvärderas.

Undersökningsfasen

Enligt diskrimineringslagen ska arbetet med aktiva åtgärder utgå från de faktiska risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter som finns på arbetsplatsen. För att ta reda på vilka risker och hinder som finns i verksamheten ska en undersökning genomföras.

Med undersökning avses en inventering och utredning för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och risker för diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier, och repressalier. Hinder omfattar såväl fysiska och praktiska hinder som hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Undersökningen kan genomföras på olika sätt. Ett tillvägagångssätt är att gå igenom olika rutiner, riktlinjer och policydokument.

Verksamheten bör också undersökas genom enkäter och intervjuer, gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal. De som bäst vet hur det är på arbetsplatsen är såklart medarbetarna. Därför är en viktig del av undersökningsfasen att samla in information direkt från dem, detta kan bland annat ske via enkäter eller andra typer av medarbetarundersökningar. På så sätt går det att upptäcka risker och hinder samt att fånga upp synpunkter som normalt inte kommer upp till ytan. I vissa fall kan enkäter vara mindre lämpade, i de fallen kan du istället arbeta med individuella intervjuer, gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal.

Utveckla även kvantitativa metoder, det vill säga systematisk insamling av empiriska och kvantifierbara data som sedan sammanfattas i tabeller, diagram med mera. För enkelt handlar kvantitativ metod om att räkna antal för att påvisa regelbundenhet och på så sätt synliggöra mönster och skevheter. Denna typ av data är viktig för att mäta förändring. Kvantitativ data har också den fördelen att den är lätt att begripliggöra och därför fungerar bra som underlag för handling eller kommunikation.¹³

Det är inte tänkt att arbetsgivaren ska kartlägga vilken koppling enskilda individer har till en viss diskrimineringsgrund.

Avseende diskrimineringsgrunden kön kan det dock vara befogat att utgå från könsuppdelad statistik för att synliggöra mönster och snedfördelningar som behöver uppmärksammas ur jämställdhetssynvinkel. I arbetet för att uppnå en jämn könsfördelning och lönekartläggning och analys är det direkt nödvändigt att dela upp medarbetarna utifrån kön. Lättillgänglig statistik finns även gällande diskrimineringsgrunden ålder.

Det är av stor vikt att undersökningsfasen genomförs på ett strukturerat och ändamålsenligt sätt eftersom det som framkommer i denna är utgångspunkten för hela det efterföljande arbetet med aktiva åtgärder. Om risker och hinder inte fångas upp i

¹³ GDPR är inget hinder för insamling av kvantitativ data givet att människor informeras och ger sitt uttryckliga medgivande.

undersökningsfasen kan de inte heller analyseras och åtgärdas. Unionen rekommenderar därför att de lokala parterna noga tänker igenom hur undersökningsfasen på bästa möjliga sätt kan fånga upp upplevelser av och risker för diskriminering eller andra hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap, förebyggande och förhindrande av trakasserier och sexuella trakasserier, jämn könsfördelning samt lönekartläggning och analys.

Exempel på aspekter som kan fångas upp i undersökningsfasen är:

- Inventering av kunskapsnivån på arbetsplatsen kopplad till de olika diskrimineringsgrunderna. Vad kan vi och vad behöver vi veta mer om? Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt de eventuella diskrimineringsgrunder för vilka kunskapsnivån bedöms som låg.
- Vad finns det för normer, föreställningar eller rutiner som är kopplade till diskrimineringsgrunderna och som kan leda till trakasserier eller diskriminering?
- Finns en tydlig mångfaldspolicy och uppförandekod på arbetsplatsen?
- Har chefer och personer i ledande positioner lyft frågan om mångfald och arbetsplatsens viljeinriktning i mångfaldsfrågorna med medarbetarna?
- Fångas särskilda problem eller behov kopplade till diskrimineringsgrunderna upp i arbetsmiljöundersökningar på arbetsplatsen? Vad visar de i så fall? Om inte, hur kan dessa problem eller behov fångas upp på annat lämpligt sätt?
- Hur ser sjukskrivningsstatistiken på arbetsplatsen ut uppdelat på kön och ålder ?
- Finns hinder i arbetsmiljön eller arbetets organisation som har direkt eller indirekt samband med diskrimineringsgrunderna?
- Finns en jargong eller ett språkbruk som riskerar att leda till kränkningar kopplade till diskrimineringsgrunderna på arbetsplatsen?
- Finns fall av trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
- Finns upplevelser av trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen som inte har anmälts?
- Hur bedömer ni möjligheten att vara sig själv på arbetsplatsen? Skulle det exempelvis kännas självklart att kunna berätta om sin etniska tillhörighet, sin religion eller trosuppfattning, sin funktionsnedsättning, sin ålder, sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller öppet visa olika könsuttryck? Om det inte bedöms som självklart oproblematiskt bör ni vidta åtgärder för att åstadkomma en mer inkluderande och öppen arbetsmiljö.
- Har alla medarbetare likvärdiga möjligheter att vara lediga på sina eventuella religiösa helgdagar?
- Finns det risk för att bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor eller tillämpningen av dessa direkt eller indirekt kan leda till att någon grupp missgynnas av skäl som har samband med diskrimineringsgrunderna?
- Finns en rekryteringspolicy på arbetsplatsen och är den i förekommande fall kvalitetssäkrad ur diskrimineringsvinkel?
- Erbjuds de personer som ingår i rekryteringsförfaranden på arbetsplatsen kompetensutveckling i kompetensbaserad rekrytering utan diskriminerande inslag?
- Ses kravprofiler över ur jämställdhets- och mångfaldssynvinkel?
- Vilka rekryteringskanaler används på arbetsplatsen? Finns risk att vissa grupper inte får samma möjlighet att söka utannonserade tjänster?

- Framgår det tydligt av platsannonser att alla är välkomna att söka utannonserade tjänster oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder?
- Bedöms kompetensutvecklingsbehov likvärdigt för alla anställda oberoende av diskrimineringsgrunderna?
- Hur ser könsfördelningen ut i dagsläget inom olika arbeten, kategorier av arbetstagare och på ledande positioner? Hur kan ni med hjälp av prognoser gällande framtida rekryteringsbehov (exempelvis personalavgångar och personalomsättning) med god framförhållning främja en jämnare könsfördelning?

En särskild checklista avseende arbetet för att underlätta möjligheten att förena förvärsarbete med föräldraskap finns på Unionens webbplats: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/checklista-foraldravanligt-arbetsliv>

En särskild checklista för arbetet med lönekartläggning och analys finns på Unionens webbplats: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/checklista-lonekartlaggning-och-analys>

Analysfasen

När riskerna för diskriminering och hindren för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten har undersökts ska resultaten analyseras. Vad beror förekommande risker och hinder på?

Analysfasen innebär ett reflekterande över varför det ser ut som det gör i verksamheten och om detta har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Det är viktigt att komma ihåg att analysen av identifierade risker och hinder inte är att likställa med en utredning som inleds mot bakgrund av en anmälan om trakasserier eller diskriminering. Om det exempelvis inte går att ta reda på vem som känner sig utsatt eller upplever en viss risk eller ett visst hinder innebär det inte att upplevelsen kan avfärdas. Inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder bör sådana indikationer snarare tas på stort allvar och, om lämpligt och möjligt, leda till att förebyggande eller främjande åtgärder vidtas.

I analysfasen bör mål för arbetsplatsens mångfaldsklimat formuleras. Hur vill ni att det ska se ut och vara på arbetsplatsen? I nästa fas är det dags att komma fram till vilka åtgärder som behöver vidtas för att nå målen.

Åtgärdsfasen

I denna fas ska ni komma fram till vilka konkreta åtgärder som behöver genomföras för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Där det har identifierats risker och hinder behövs det åtgärder.

Åtgärderna ska vara konkreta, genomförbara och utvärderingsbara.

Det bör finnas en tydlighet avseende vem som ansvarar för att de olika åtgärderna genomförs och när de ska genomföras. Det bör också tydligt framgå vem som ansvarar för uppföljning och utvärdering.

Om undersökningen inte visat på några risker eller hinder behöver arbetsgivaren inte vidta några åtgärder.

Uppföljningsfasen

Det är viktigt att följa upp om planerade åtgärder har vidtagits. Likaledes är det viktigt att utvärdera om de genomförda åtgärderna ledde till önskad effekt.

Om en viss åtgärd inte genomförts som planerat bör anledningen till detta utredas. Hur kan ni säkerställa att åtgärden vidtas det kommande året istället?

Om en genomförd åtgärd inte ledde till förväntat resultat bör det övervägas om andra åtgärder ska vidtas för att uppnå den önskade effekten.

Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är cykliskt. Det innebär att resultatet av uppföljningen och utvärderingen är ett viktigt underlag inför det efterföljande årets arbete med aktiva åtgärder. Detta eftersom uppföljningen och utvärderingen ger en indikation om vilka risker och hinder som har avvärijts eller avhjälpits och vilka som eventuellt kvarstår. I den efterföljande undersökningsfasen är det dock viktigt att även försöka upptäcka risker eller hinder som antingen inte fanns året innan eller som i alla fall inte fångades upp.

Lästips

Allt att vinna. Från ord till handling för jämställda arbetsplatser. Unionen 2015.

Arbetsplatser i regnbågens alla färger. Unionen 2018.

Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter. Susanne Fransson och Per Norberg. Premiss förlag 2017.

Unionens seminariekoncept ”Öppna arbetsplatsen” om inkludering i arbetslivet 2019

Diskrimineringslagen – en kommentar, andra upplagan + supplement 2017 om aktiva åtgärder. Susanne Fransson och Eberhard Stüber. Norstedts juridik 2015.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö. Checklistor för samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Unionen 2015.

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv. Unionen 2017.

Referenser

Allt att vinna. Från ord till handling för jämställda arbetsplatser. Unionen 2015.

Diskrimineringsombudsmannen webbplats www.do.se

Faktablad Din rätt. NSPH 2017.

Riksdagens webbplats www.riksdagen.se

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö. Checklistor för diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. Unionen 2015.

Mera mångfald. Unionens mångfaldsrapport 2017. Unionen 2017.

Bilaga 1: Information om undersökningen

Undersökningen har genomförts i Kantar Sifos slumpmässigt rekryterade webbpanel. Totalt drogs ett slumpmässigt urval ur panelen om 36 014 individer ur allmänheten i åldersspannet 18-65 år. Av dessa startade 12 353 personer undersökningen, varav 169 personer avbröt enkäten.

Efter de två första enkätfrågorna som syftade till att screena fram rätt målgrupp (privatanställda tjänstemän, inklusive chefer) återstod 3003 personer som besvarade resterande undersökningsfrågor. Enkätinbjuden skickades ut 28 februari 2019 och sista svarsdag var den 9 mars 2019.

Hur kan svarsfrekvensen beräknas?

De som uppger intresse av att vara med i onlinepanelen erhåller som första åtgärd en första enkät där Kantar Sifo ber dem besvara ett stort antal bakgrundsfrågor. Här sker ett relativt stort bortfall. Beaktas bortfallen i dessa två steg, blir ”svarsfrekvensen” i en undersökning som medlemmen sedan deltar i mycket låg. Det finns även ur andra synvinklar svårigheter att beräkna svarsfrekvens i webbpanel:

Den vanligaste ”bortfallsorsaken” i Kantar Sifos onlinepanel är att mottagarna inte ens öppnar länken/enkäten. Eftersom Kantar Sifo inte med säkerhet vet om mottagaren tillhör målgruppen eller inte, kan Kantar Sifo egentligen inte beräkna svarsfrekvensen för dessa medlemmar (som i de flesta fall alltså utgör ett stort eller mycket stor andel).

De flesta av Kantar Sifos uppdrag genomförs under premissen ”x stycken svar och deadline xx-xx-xx”, så även detta. Oftast har Kantar Sifos uppdragsgivare mer eller mindre bråttom med undersökningarna. Detta innebär att uppdragen inte alltid ges en chans att generera en optimal svarsfrekvens (enkäten ”stängs” innan alla mottagare kanske haft tid och möjlighet att öppna den).

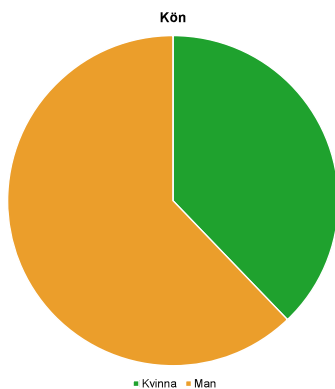
Sammantaget innebär detta att svarsfrekvens i en webbpanel inte kan beräknas på ett fullständigt korrekt sätt.

En uppskattad svarsfrekvens skulle kunna beräknas på följande sätt:

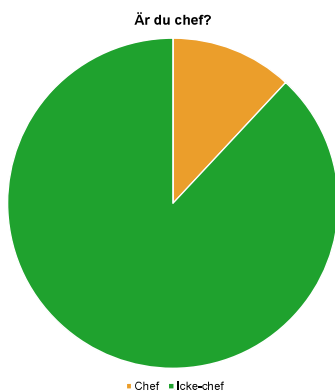
Av de 12 353 medlemmar i Kantar Sifos webbpanel som påbörjade enkäten tillhörde 3 003 målgruppen privatanställda tjänstemän och chefer. Det innebär att drygt en fjärdedel tillhörde undersökningens målgrupp.

Totalt bjöds 36 014 individer in att delta i undersökningen. Om en fjärdedel av dessa antas tillhöra rätt målgrupp skulle svarsfrekvensen då ligga på drygt 30 procent.

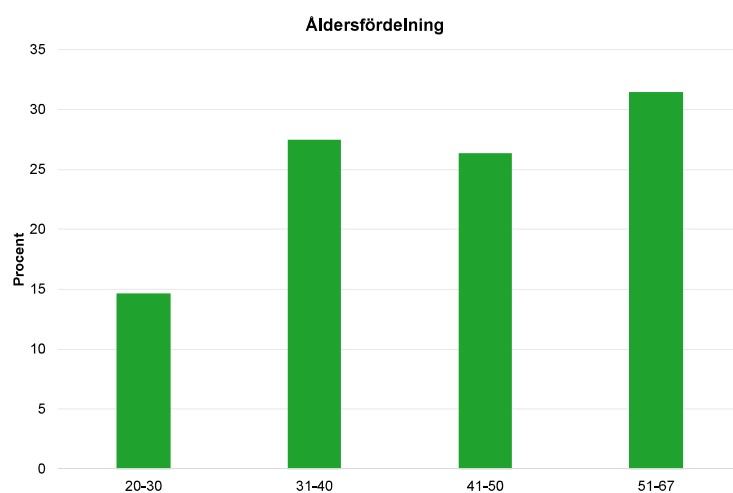
Bilaga 2: Information om de svarande



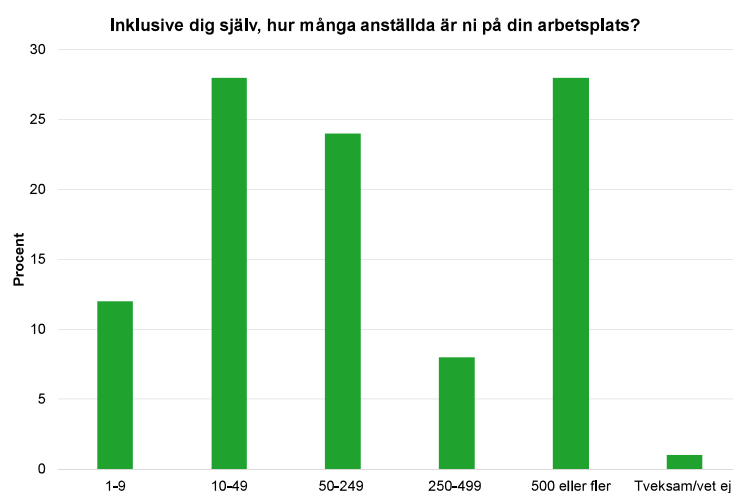
62 procent av de svarande identifierar sig som män och 38 procent som kvinnor.



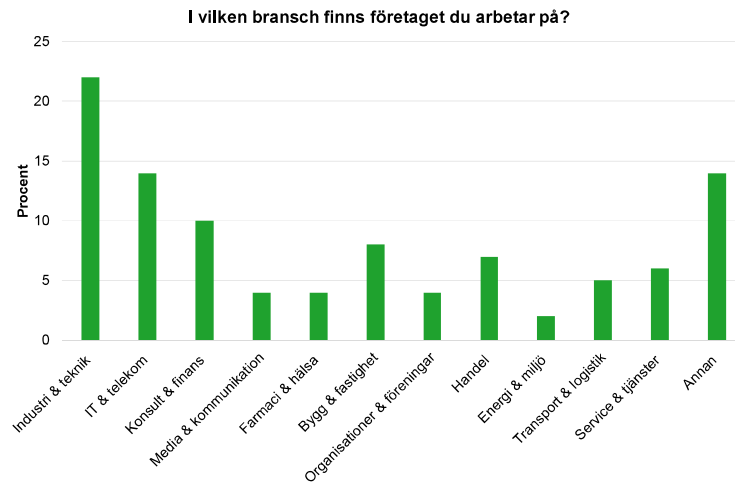
88 procent av de svarande innehar inte en chefsbefattning. 12 procent är chefer.



15 procent av deltagarna var vid tidpunkten för undersökningens genomförande mellan 20 och 30 år gamla. 28 procent befann sig i åldersspannet 31 till och med 40, medan 26 procent var mellan 41 och 50 år. 31 procent var mellan 51 och 67 år.



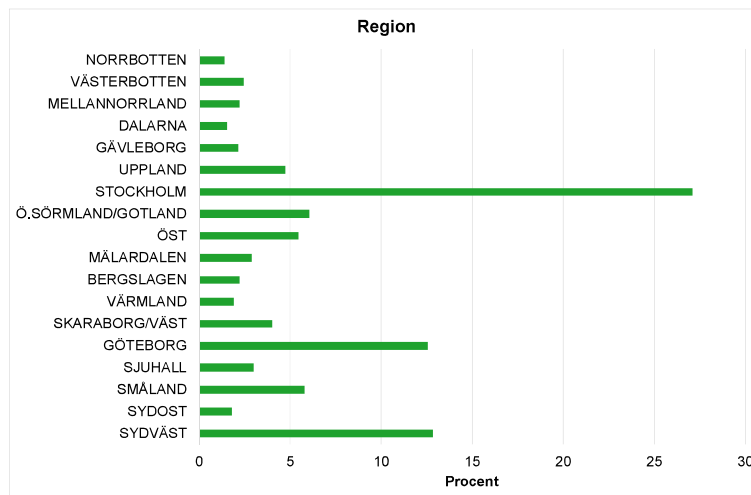
Drygt en tiondel av de svarande jobbar på arbetsplatser med färre än 10 anställda. Nästan en tredjedel jobbar på arbetsplatser med mellan 10 och 49 anställda. Nästan en fjärdedel jobbar på arbetsplatser med mellan 50 och 249 anställda. Nästan en tiondel jobbar på arbetsplatser med mellan 250 och 499 anställda, och nästan en tredjedel på en arbetsplats med över 500 anställda.



Diagrammet visar respondenternas svar på frågan om vilken bransch de arbetar inom. Svaren är uppdelade på Unionens elva branscher samt annan.

Flest svarande tillhör branscherna Industri och teknik och IT och telekom. Lägst andel undersökningsdeltagare jobbar inom branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Organisationer och föreningar och Media och kommunikation.

14 procent svarade annan. Annan kan innebära att respondenten inte arbetar inom en bransch som Unionen organiserar eller att den svarande inte själv gör bedömningen att något av svarsalternativen (Unionens elva branschsegment) fångar upp den bransch som hen är verksam inom. I rapporten kommenteras endast de svar som faller inom Unionens branscher.



Ovanstående diagram visar vilken av Unionens regioner som de svarande bor i.

Storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Sydväst (i vilken Malmö ingår) är mest välrepresenterade.

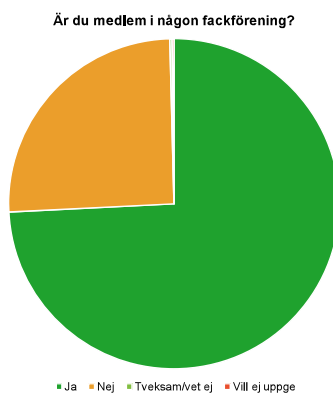


95 procent av respondenterna är födda i Sverige. Av dessa har 9 procentenheter en utlandsfödd förälder och 3 procentenheter två utlandsfödda föräldrar.

3,5 procent är födda i annat nordiskt eller europeiskt land. 1,5 procent av respondenterna är födda utanför Europa.



Nästan två av tre undersökningsdeltagare har högskoleutbildning. En tredjedel har gymnasium eller folkhögskola som högsta avslutade utbildning. En procent har grundskola som högsta avslutade utbildning.



Tre av fyra respondenter är medlem i en fackförening. Av dessa är hälften medlemmar i Unionen. En fjärdedel uppger att de inte är fackligt anslutna.

Bilaga 3: Indexberäkning Unionens mångfaldsundersökning 2017

Nedan följer en beskrivning av hur Unionens mångfaldsindex har beräknats.

Indexet består av tre delar som väger lika tungt enligt nedan.

För varje respondent räknas det först fram ett index (baserat på deras respektive svar på indexfrågorna).

Alla dessa index läggs sedan samman och delas med antal respondenter. Detta värde utgör själva mångfaldsindexet.

Indexet kan variera mellan 0 och 100.

Delindex 1:

A: 50 % av delindex 1

3. Nu vill vi att du tar ställning till några påståenden som handlar om arbetsplatsen där du arbetar och din arbetsplats.

c) Jag upplever att jag kan vara mig själv på min arbetsplats

d) På min arbetsplats uppmuntras man att tala om ifall man själv upplever sig diskriminerad eller trakasserad

1: Stämmer inte alls eller mycket dåligt

2: Stämmer ganska dåligt

3: Varken eller

4: Stämmer ganska bra

5: Stämmer mycket bra

6: Tveksam/Vet ej

B: 50 % av delindex 1

7. Vilken är din inställning till mångfald på din arbetsplats? Är den...

1: Mycket negativ

2: Ganska negativ

3: Varken positiv eller negativ

4: Ganska positiv

5: Mycket positiv

6: Vet ej

Kodning del 1:

1= 0 poäng

2= 10 poäng

3= 30 poäng

4= 90 poäng

5= 100 poäng

Delindex 2:

När din arbetsplats rekryter och valet står mellan två kandidater med likvärdiga meriter, vilka av följande kriterier bedömer du sannolikt skulle kunna vara en nackdel för en av kandidaterna i en rekryteringssituation?

- a) Kön (1/8)
 - b) Könsidentitet eller könsuttryck (1/8)
 - c) Etnisk tillhörighet (1/8)
 - d) Religion eller annan trosuppfattning
 - e) Kläder som kan upplevas ha en religiös koppling
 - f) Fysisk funktionsnedsättning
 - g) Psykisk funktionsnedsättning
 - h) Sexuell läggning (1/8)
 - i) Att den sökande är under 30 år
 - j) Att den sökande är över 55 år
 - k) Socioekonomisk bakgrund
 - l) Graviditet eller föräldradedighet
 - m) Sjukskrivningshistorik
- 1: Ingen eller mycket liten sannolikhet
2: Liten sannolikhet
3: Viss sannolikhet
4: Stor sannolikhet
5: Mycket stor sannolikhet
6: Vet ej

Kodning del 2:

1= 100 poäng

2= 80 poäng

3= 30 poäng

4= 10 poäng

5= 0 poäng

Delindex 3 (1/3):

Har du under det senaste året någon gång känt dig diskriminerad eller trakasserad på jobbet av skäl som har samband med...

- a) Ditt kön
- b) Din könsidentitet eller dina könsuttryck
- c) Din etniska tillhörighet
- d) Ditt språk eller dialekt
- e) Din religion eller trosuppfattning
- f) Någon religiös klädsel eller något religiöst attribut som du bär
- g) Någon fysisk funktionsnedsättning du har
- h) Någon psykisk funktionsnedsättning du har
- i) Din sexuella läggning
- j) Din ålder

Enligt följande kodning:

Om ja flera gånger på någon fråga = 0

Om ja någon gång en gång =10

Om ja någon gång på flera frågor =0

Om nej på alla =100

Bilaga 4: Unionens regionindelning

Denna karta visar Unionens indelning i 18 regioner.



I RAPPORTEN ÖPPNA ARBETSPLATSEN belyser Unionen mångfaldsklimatet inom den privata sektorn av arbetsmarknaden ur tjänstemännens perspektiv.

Resultatet av Unionens mångfaldsundersökning 2019 visar att mångfaldsklimatet överlag är öppet och inkluderande samt att respekten för den mänskliga mångfalden mestadels är god.

Av undersökningen framgår dock att drygt fyra av tio respondenter upplever att det finns en stor eller mycket stor sannolikhet att kriterier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller föräldraledighet vid likvärdiga meriter kan vara en nackdel för den arbetsökande när tjänster tillsätts på deras arbetsplatser.

En sjättedel av undersökningsdeltagarna uppger att de har känt sig trakasserade eller diskriminerade en eller flera gånger det senaste året. Det är en oroväckande hög andel.

Unionens mångfaldsundersökning 2019 visar att det finns ett samband mellan å ena sidan förekomsten av en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och ett tydligt ansvarstagande för mångfaldsfrågorna från ledningens sida och å andra sidan den bedömda risken för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering och upplevelser av trakasserier och diskriminering.

Respondenter som jobbar på arbetsplatser där det finns en mångfaldspolicy, ett aktivt mångfaldsarbete och/eller där en chef eller annan ledningsrepresentant har lyft mångfaldsfrågorna upplever risken för diskriminering eller missgynnande i samband med rekrytering som lägre och en lägre andel respondenter som jobbar på sådana arbetsplatser har själva känt sig utsatta för trakasserier eller diskriminering det senaste året.

Rapporten visar att chefer och företagsledningar behöver bli bättre på att i ord och handling ta ansvar för mångfaldsfrågorna, en mångfaldspolicy behöver upprättas och ett aktivt mångfaldsarbete med samtliga diskrimineringsgrunder behöver komma till stånd på fler arbetsplatser än vad som är fallet idag.

Ett mångfaldsindex har tagits fram mot bakgrund av ett antal nyckelfrågor i mångfaldsundersökningen. Mångfaldsindexet hamnar år 2019 på 79 på en skala från 0 till 100.

Rapporten innehåller även en vägledning till Unionens förtroendevalda avseende arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet och glädje** i arbetslivet.