



Öppenhet i arbetslivet 2011

Joa Bergold
Arbetslivsenheten



Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	3
Värderingar på arbetsplatsen	3
Verktyg mot diskriminering	4
Vi då? Fackets roll och synlighet	4
Slutdiskussion.....	4
2. Inledning och bakgrund.....	6
3. LOs undersökning Öppenhet i arbetslivet.....	8
Värderingar.....	8
Verktyg för att förebygga och följa upp diskriminering	8
Vi då? Fackets roll och synlighet	8
4. Värderingar på arbetsplatsen	9
Är det möjligt att vara öppen på arbetsplatsen?	10
Har dina kollegor fördomar mot hbt-personer?.....	13
Säga ifrån om hbt-skämt på arbetet?	16
Sammanfattning	19
5. Verktyg mot diskriminering - arbetsgivarens ansvar och roll.....	20
Mångfalds- och likabehandlingsplaner	21
Handlingsplaner mot diskriminering och trakasserier.....	24
Frågor om diskriminering och trakasserier i arbetsmiljöromden	27
Sammanfattning	30
6. Vi då? Fackets roll och synlighet	31
De flesta vet att facket kan hjälpa, men färre vet hur och vem	31
ATT facket kan hjälpa den som blir diskriminerad.....	32
HUR facket kan hjälpa den som blir diskriminerad	35
VEM inom facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering.....	38
Sammanfattning	41
7. Slutdiskussion.....	42
Hur kan arbetet mot diskriminering utvecklas?	43

1. Sammanfattning

Den här rapporten presenterar resultaten från en undersökning om öppenhet i arbetslivet som LO genomförde i samband med Pride-veckan 2011. Syftet är att belysa förutsättningarna för homo- och bisexuella och transpersoner i delta i arbetslivet på lika villkor som andra grupper. Totalt tillfrågades 1000 personer, ett snitt av alla förvärvsarbetande på arbetsmarknaden, via webintervjuer i Novus riksrepresentativa Sverigepanel

Totalt nio frågor inom tre olika områden ställdes. Det första området handlar om vilka värderingar som råder i arbetslivet. Det andra handlar om verktyg och rutiner för att motverka kränkningar i arbetslivet. Det tredje området berör fackets roll och synlighet i diskrimineringsfrågor.

Svaren i undersökningen presenteras utifrån följande variabler:

- Fackorganisation: LO, TCO, SACO, ej medlem
- Anställningsform: visstidsanställning eller tillsvidareanställning
- Privat eller offentlig sektor
- Arbetsplatsens storlek
- Bransch¹

Värderingar på arbetsplatsen

- En majoritet, sex av tio, anser att det går att vara öppen på arbetet
- Endast två av tio anser att deras arbetskamrater har fördomar mot hbt-personer.
- Fyra av tio uppger att de inte skulle säga ifrån om någon skämtade om hbt-personer på arbetet, medan tre av tio uppger att de skulle säga ifrån.
- LO-medlemmar anser i högre utsträckning än TCO och SACO-medlemmar att det finns fördomar mot homo- och bisexuella och transpersoner på deras arbetsplatser. Undersökningen visar också att LO-medlemmar i lägre utsträckning är redo att aktivt bryta med dessa fördomar. Men samtidigt anser LO-medlemmar i högre utsträckning än medlemmar i andra fackorganisationer att det går att vara öppen i arbetslivet.
- TCO och SACO-medlemmar är mer osäkra än LO-medlemmar i fråga om hur de skulle agera om någon skämtade om hbt-personer och vilka värderingar som råder på arbetsplatsen.
- Personer som inte är med i facket upplever att klimatet på arbetsplatsen är mer tillåtande än personer som är fackmedlemmar.
- Visstidsanställda anser i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det går att vara öppen och skulle inte säga ifrån om någon skämtade om hbt-personer på arbetsplatsen.
- Anställda i privat sektor anser i högre grad att det finns fördomar på deras arbetsplatser än anställda inom offentlig sektor.
- Inom industrin är andelen som anser att det går att vara öppen på arbetsplatsen lägre än genomsnittet. Fler än snittet uppger att det finns fördomar på arbetsplatsen och få skulle säga ifrån om någon skämtade på hbt-personers bekostnad.

¹ Deltagarna har själva fått definiera vilken bransch de arbetar inom.

Verktyg mot diskriminering

- Strax över hälften av alla uppger att det finns likabehandlingsplaner och handlingsplaner som inkluderar som inkluderar likabehandling med avseende på sexuell läggning och könsidentitet.
- Färre uppger att det ingår frågor om arbetsmiljö ur ett hbt-perspektiv, endast en av fyra. Många uppger att de inte vet eller att det inte finns någon rond.
- Kunskapen om vilka verktyg mot diskriminering av hbt-personer som finns på arbetsplatsen är lägre bland LO-medlemmar än bland medlemmar i TCO och Saco
- Bland personer som inte är medlemmar i facket är det en lägre andel än bland fackanslutna som anger att det finns likabehandlingsplaner, handlingsplaner eller frågor i arbetsmiljöromden.
- Visstidsanställda uppger i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det finns verktyg mot diskriminering på deras arbetsplatser. Visstidsanställda är även i högre grad än tillsvidareanställda osäkra på vilka rutiner och verktyg mot diskriminering som finns.
- En högre andel av de anställda inom offentlig sektor än inom privat sektor uppger att det finns verktyg på diskriminering på deras arbetsplats.
- Ju större arbetsplats desto vanligare att svarande uppger att det finns verktyg för att motverka diskriminering.
- Offentlig tjänsteverksamhet ligger bäst till ifråga om hur väl utvecklade verktygen mot diskriminering är. Privat industri och servicesektor ligger generellt under snittet.

Vi då? Fackets roll och synlighet

- Sju av tio vet att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling.
- Ungefär hälften av alla svarande vet vem inom facket de kan kontakta om de skulle bli utsatta för diskriminering.
- Endast tre av tio vet hur facket arbetar för att hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.
- Kunskapen om fackets roll och funktion är bättre känd inom LO än TCO och Saco.
- Personer som inte är anslutna till facket har markant lägre kunskap om hur facket kan hjälpa den som blivit diskriminerad.
- Visstidsanställda känner i lägre utsträckning än tillsvidareanställda till fackets roll och uppgift vad det gäller att förebygga och hantera diskriminering.
- Ju större arbetsplats desto bättre är kunskapen om fackets roll och möjlighet att hjälpa till.
- Anställda inom offentlig sektor vet i högre utsträckning än privatanställda att och hur facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering.
- Inom industrin där facket traditionellt har en stark position är markant fler än genomsnittet medvetna om fackets möjlighet att hjälpa den som blivit diskriminerad.

Slutdiskussion

- Det tycks finnas en skillnad mellan en principiell och konkret hållning i synen på möjligheten för alla att vara öppna med sin sexuella läggning och könsidentitet i arbetslivet. En majoritet uppger att det går att vara öppen och att fördomar mot hbt-personer är begränsat förekommande. Samtidigt skulle en stor andel av dem som svarar inte säga ifrån om någon skämtade på hbt-personers bekostnad.

- Det finns generellt en stor brist på kunskap om vilka verktyg och rutiner för att motverka diskriminering som ska finnas på arbetsplatsen. Arbetsgivare måste bli bättre på att genomföra de aktiva åtgärder som krävs för att skapa ett öppet klimat på arbetsplatsen. Likaså måste facket bli bättre på att trycka på för att föra antidiskrimineringsarbetet framåt.
- Personer med tidsbegränsade anställningar är i alla avseenden mindre integrerade på arbetsplatserna och därmed mer sårbara för diskriminerande behandling.
- En annan grupp som potentiellt är särskilt utsatta är personer som inte är med i facket. Gruppen svarar i högre utsträckning än andra att det saknas rutiner och handlingsberedskap för att hantera diskriminering på deras arbetsplatser. Kunskapen om fackets möjlighet och skyldighet att företräda den som utsatts för kränkande behandling är påfallande mycket lägre än bland de fackliga organisationernas medlemmar.
- Det är viktigt att se till att arbetet mot diskriminering genomsyrar alla arbetsplatser oavsett storlek, bransch eller sektor.

2. Inledning och bakgrund

Gemensamt för alla former av diskriminering i arbetsliv och samhälle är att det finns cementerade normer som i praktiken gör att människor tillskrivs olika värde och därmed riskerar att behandlas sämre i förhållande till just det som utgör norm. I vårt samhälle till exempel handlar om att alla förväntas vara och bete sig heterosexuellt och följa vissa givna förväntningar på hur en man eller en kvinna ska bete sig. Om man inte gör det kan det få till följd att människor som inte följer normen bemöts med misstänksamhet, diskrimineras eller förföljs.

LOs mest grundläggande uppgift är att se till att alla löntagare har lika rättigheter och skyldigheter på jobbet och att löntagare inte spelas ut mot varandra av arbetsgivaren. Det är en facklig kärnfråga att se till så att alla löntagare har likvärdiga möjligheter och villkor oavsett sexuell läggning och könsidentitet. 2008 tog LO fram en policy mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.

Kollektivavtalet är det viktigaste fackliga verktyget för att uppnå likvärdiga villkor och minimera utrymmet för godtycklig behandling. De kollektivavtal som fackföreningsrörelsen tecknar ska vara fria från diskriminerande inskrivningar. Därutöver krävs ett aktivt och förebyggande arbete med att uppmärksamma och motverka diskriminerande attityder och beteenden. Det kan ske genom utbildning och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den fackliga verksamheten understöds av diskrimineringslagen. Sedan 2009 ingår förutom sexuell läggning även könsöverskridande identitet som diskrimineringsgrund. Facket företräder den som blivit diskriminerad i arbetslivet.

Öppenhet i arbetslivet

HBT är ett samlingsuttryck för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Sexuell läggning i diskrimineringslagens mening är homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Könsöverskridande identitet eller uttryck definieras i diskrimineringslagen som att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Det finns inte särskilt mycket forskning och undersökningar om villkoren för hbt-personer i arbetslivet. Men de som gjorts visar att homo-, bi- och transpersoner har svårigheter på arbetsmarknaden. Många vågar inte berätta öppet om sin läggning, drar sig undan eller är rädda att bli ifrågasatta. Andra har frusits ut eller mobbat på sina arbetsplatser för att de inte passerat inom normerna för hur en man eller en kvinna ska bete sig.

Under 2002 genomförde Arbetslivsinstitutet på uppdrag av regeringen en studie om arbetsvillkor bland homo- och bisexuella. Undersökningen visade bland annat att hbt-personer i högre utsträckning än heterosexuella upplever att det förekommer diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet. En annan studie av

Arbetslivsinstitutet från början av 2000-talet visar att ungefär var tredje person inom vård- och omsorg och inom militären instämde i påståendet ”vissa av mina arbetskamrater har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män.”²

RFSL genomförde 2006 en undersökning om arbetsmarknadssituationen för hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund. Undersökningen visade att kön, etnicitet och sexuell läggning samspelade i upplevelsen av diskriminering.³

En studie genomförd vid Linnéuniversitet 2011 visar att det sker att homosexuella diskrimineras vid rekrytering till arbetslivet. Diskrimineringen gäller inte alla yrken utan skedde framförallt inom enkönade branscher. Inom kvinnodominerade branscher valdes homosexuella kvinnor bort i rekryteringsprocessen och inom mansdominerade branscher skedde detsamma för homosexuella män.⁴

I dag finns en rad lagar och rättigheter som reglerar att alla ha rätt till sin könsidentitet eller sexuella läggning. Samtidigt vet vi att det i praktiken innebär att vi måste arbeta mycket mer för att detta i praktiken ska bli verklighet på alla arbetsplatser

² Ljungren, G. m.fl., *Arbetsvillkor och utsatthet*, Arbetslivsinstitutet/SCB, 2003; Bildt, C., *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*, Arbetslivsinstitutet, 2004

³ RFSL, *Det trodde jag inte om Sverige*, 2006

⁴ Ahmed, A., Andersson, L och Hammarstedt, M., ”Are homosexuals discriminated against in the hiring process?”, School of business and economics, Linnéuniversitetet, 2011

3. LOs undersökning Öppenhet i arbetslivet

I samband med Pride-festivalen 2011 lät LO genomföra en studie om öppenhet i arbetslivet. Studien genomfördes av Novus Opinion och innefattade frågor om diskriminering på arbetsplatsen på grund av sexuell läggning och könsöverskridande identitet. 1000 personer, ett snitt av alla förvärvsarbetande på arbetsmarknaden tillfrågades via webintervjuer i Novus riksrepresentativa Sverigepanel.

Resultaten diskuterades vid LOs Prideseminarium "Öppenhet i arbetslivet" på Ekoteket i Kulturhuset 5 juli 2011.

I denna rapport redovisas resultaten från undersökningen. De frågor som ställdes var följande:

Värderingar

- Kan man vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på din arbetsplats?
- Upplever du att dina arbetskamrater har fördomar mot människor på grund av sexuell läggning och/eller könsidentitet?
- Skulle du säga ifrån om någon drar ett nedsättande skämt om hbt-personer på din arbetsplats?

Verktyg för att förebygga och följa upp diskriminering

- Finns det någon mångfalds- eller likabehandlingsplan på din arbetsplats?
- Har din arbetsplats en handlingsplan för hantering av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen?
- Ingår det frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsronden på din arbetsplats?

Vi då? Fackets roll och synlighet

- Känner du till *att* facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier?
- Känner du till *hur* facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier?
- Känner du till *vem* inomfacket man kan vända sig till om man blir utsatt för diskriminering eller trakasserier?

Frågorna i undersökningen har analyserats utifrån följande variabler

- Fackorganisation: LO, TCO, SACO, ej medlem
- Anställningsform: visstidsanställning eller tillsvidareanställning
- Privat eller offentlig sektor
- Arbetsplatsens storlek
- Bransch

4. Värderingar på arbetsplatsen

Värderingarna på en arbetsplats betyder mycket för möjligheten för att alla oavsett sexuell läggning och könsidentitet trivs och kan utföra sitt arbete.

Ofta förutsätts alla som ingår i ett arbetslag vara heterosexuella. De som bryter mot normen kan i värsta fall utsättas för uttalade trakasserier och diskriminering. Även om trakasserierna inte är riktade direkt mot en arbetskamrat kan det handla om en nedvärderande eller avståndstagande jargong. Det kan också handla om att det är accepterat att skämta om homo- och bisexuella eller transpersoner på arbetsplatsen.

Ytterligare ett problem med en stark heterosexuell norm på arbetsplatsen är att de som avviker från normer riskerar att bli osynliggjorda. Det kan vara svårt att berätta om något man gjort tillsammans med sin fru om man möts av frågan: ”Vad gjorde du och gubben i helgen då?”. Inte minst om arbetskamraterna tidigare kanske har skämtat om ”manhaftiga flator” på arbetsplatsen. Möjligheten att kunna vara öppen med vem man är och vem man lever med är viktig, men det ska ske utan att personer upplever att just den sexuella läggningen eller könsidentitet konstant hamnar i fokus.

En slutsats från tidigare studier är att de arbetsplatser där det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning förekommer även diskriminering på grund av kön, etnicitet och funktionshinder. Resultatet visar att det krävs att det förebyggande arbetet mot diskriminering bör ha ett brett anslag.

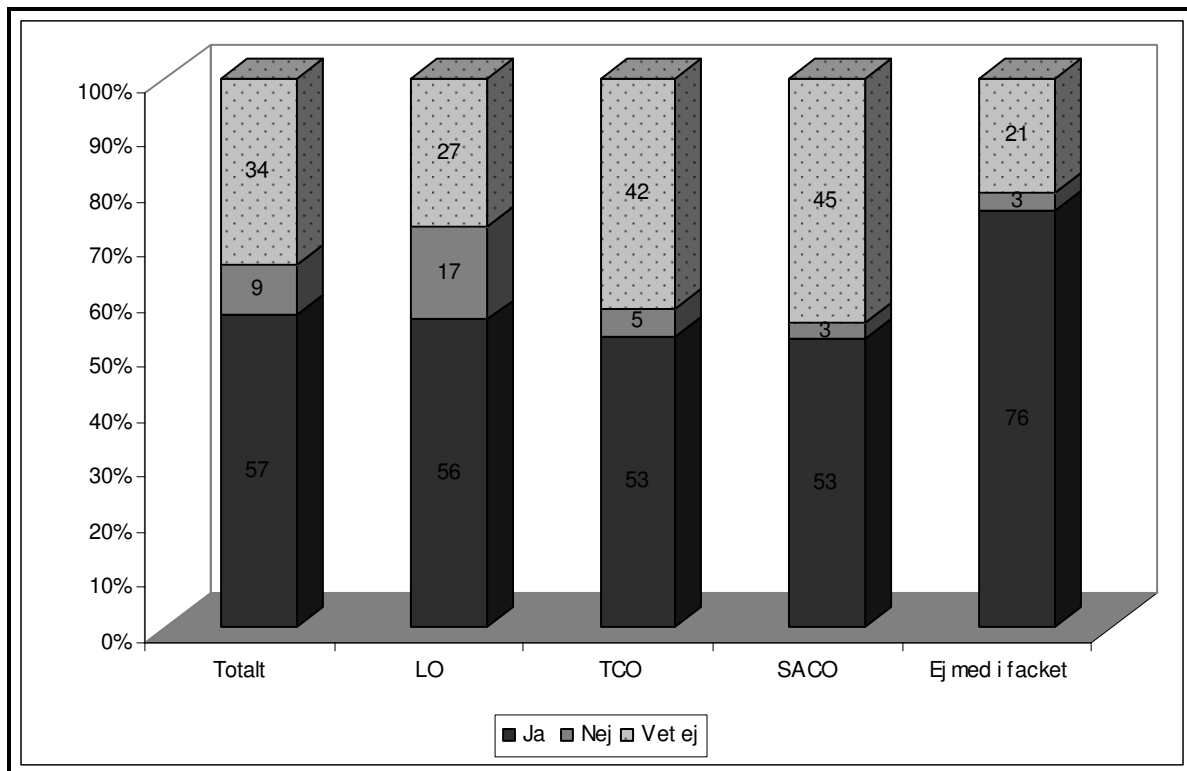
I LOs undersökning ställdes tre frågor som syftar till att belysa vilka värderingar i fråga om sexuell läggning och könsöverskridande identitet som råder i arbetslivet.

Är det möjligt att vara öppen på arbetsplatsen?

Ungefär sex av tio i undersökningen upplever att det går att vara öppen med sexuell läggning och könsöverskridande identitet på arbetsplatsen. Drygt en tredjedel av de svarande är osäkra på om det är möjligt, medan en av tio av alla svarande svarar nej.

Facklig tillhörighet

Diagram 1. Kan man vara öppen med sexuell läggning och könsöverskridande identitet på din arbetsplats? Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Det finns skillnader i hur LO-, TCO- respektive SACO-anslutna uppfattar möjligheten att vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Andelen som anser att det är möjligt är störst inom LO, 56 procent. Andelen är något lägre inom TCO och Saco, 53 procent. Markant fler LO-medlemmar än inom de andra fackorganisationerna upplever samtidigt att det inte går att vara öppen, 17 procent jämfört med 5 respektive 3 procent inom TCO och Saco.

Osäkerheten kring huruvida det är möjligt att vara öppen med sin sexuella läggning eller könsöverskridande identitet är större inom tjänstmannafacken, drygt fyra av tio kan inte svara på om det är möjligt att vara öppen. Andelen osäkra är lägre bland LO-anslutna personer, där knappt tre av tio inte vet om det går att vara öppen på arbetsplatsen.

Bland personer som inte är medlemmar i facket är andelen som anser att det råder ett öppet klimat på deras arbetsplats väsentligt högre än bland fackanslutna. Nästan 8 av 10 anser att det går att vara öppen och endast 3 procent svarar nej.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Personer med tillsvidareanställningar anser i högre grad än tidsbegränsat anställda att det råder ett öppet klimat på deras arbetsplats. Nästan hälften av tidsbegränsat anställda kan inte svara på om det går att vara öppen på arbetsplatsen, jämfört med en tredjedel av tillsvidareanställda.

Inom offentlig sektor är andelen som anser att det går att vara öppen med sin sexuella läggning eller könsöverskridande identitet något högre än inom privat sektor, 59 respektive 53 procent. På små arbetsplatser är det en högre andel som tycker att arbetsklimatet är tillåtande än på stora. På arbetsplatser med en till tio anställda anser 70 procent att det går att vara öppen, medan andelen sjunker ju fler anställda som finns på arbetsplatsen. På arbetsplatser med över 200 anställda anser drygt hälften, 54 procent att det går att vara öppen med sin sexuella läggning.

Tabell 1. Kan man vara öppen med sexuell läggning och könsöverskridande identitet på din arbetsplats? Andel i procent.

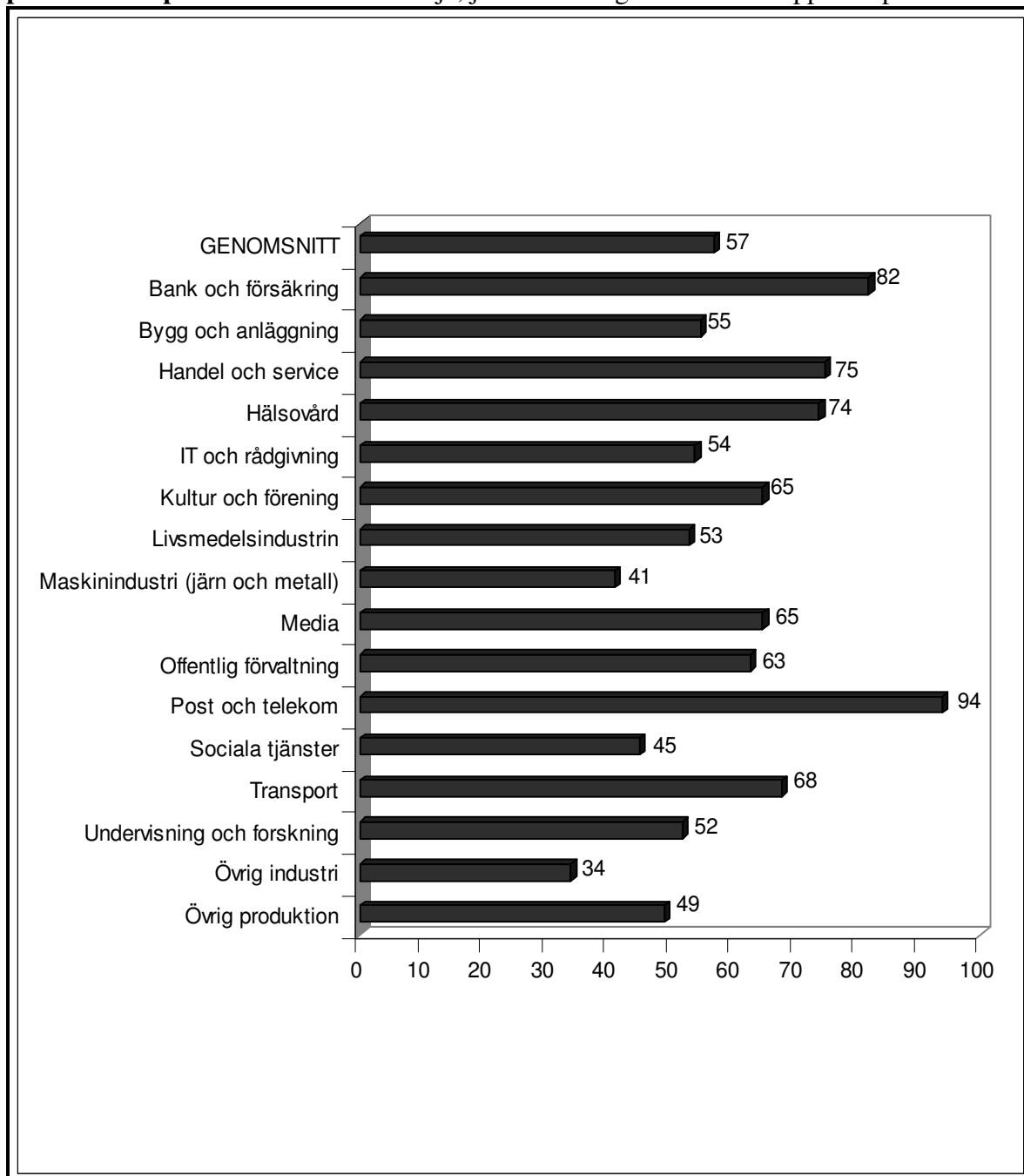
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ Anställda
Ja	48	57	53	59	70	56	58	54
Nej	7	9	11	7	5	8	14	8
Vet ej	45	34	36	34	29	36	39	39

Källa: Novus

Bransch

I diagram 2 presenteras andelen per bransch som anser att det går att vara öppen med sexuell läggning och könsöverskridande identitet på den egna arbetsplatsen. Branschindelningen innefattar såväl arbetare, tjänstemän som akademiker.

Diagram 2. Kan man vara öppen med sexuell läggning och könsöverskridande identitet på din arbetsplats? Andel som svarar ja, jämfört med genomsnittet. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

Diagrammet visar att andelen inom industribranscherna som anser att det går att vara öppen på arbetsplatsen ligger under genomsnittet på 57 procent. Andelen inom industrin som uppger att det går att vara öppen varierar mellan en tredjedel och drygt hälften av de anställda.

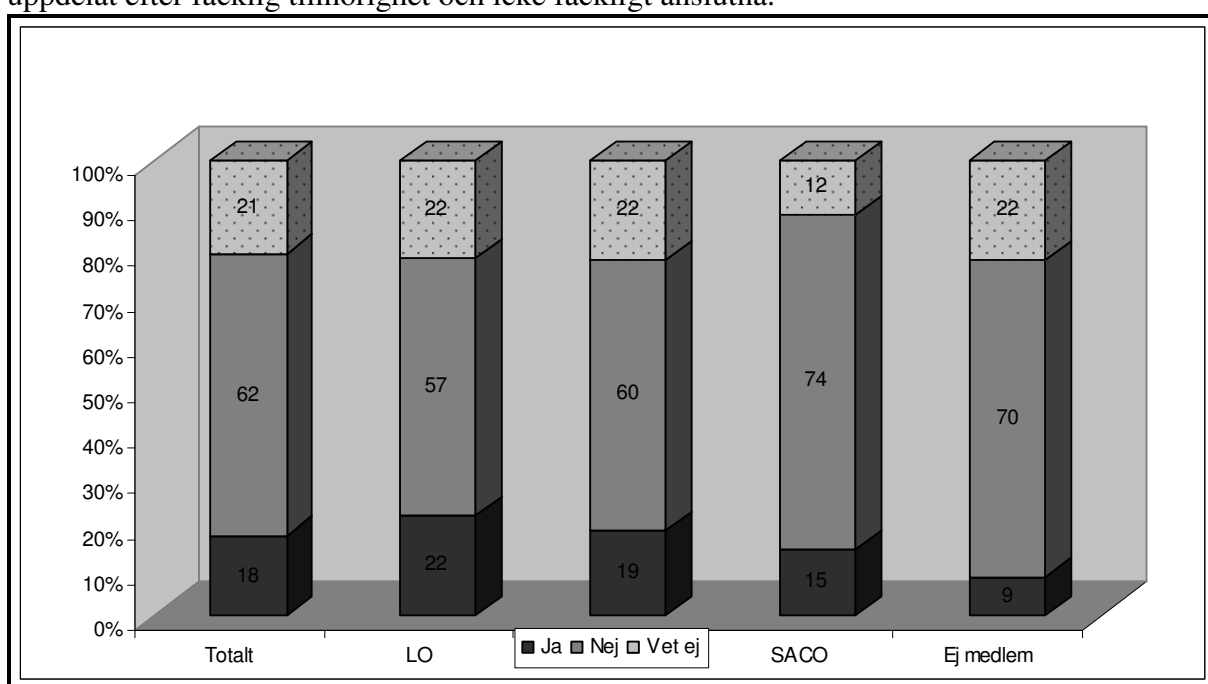
Inom handel och service och hälsovård uppger tre fjärdedelar att det går att vara öppen med sexuell identitet och könsöverskridande identitet. Inom transportbranschen uppger nära sju av tio att det finns en öppenhet på arbetsplatsen.

Har dina kollegor fördomar mot hbt-personer?

Ungefär två av tio av alla svarande upplever att deras kollegor har fördomar mot personer på grund av deras sexuella läggning eller sexuella identitet. Drygt sex av tio uppfattar inte att det finns fördomar på arbetsplatsen, medan två av tio personer inte vet.

Facklig tillhörighet

Diagram 3. Upplever du att dina arbetskamrater/kollegor har fördomar mot personer på grund av deras sexuella läggning och/eller sexuella identitet? Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Något större andel LO-medlemmar än TCO- och SACO-medlemmar upplever att deras arbetskamrater har fördomar mot hbt-personer. Andelen som upplever att det finns fördomar är lägst bland personer som inte är med i facket, en av tio. Tre fjärdedelar av SACO-medlemmarna uppger att det inte finns några fördomar bland arbetskamraterna på deras arbetsplatser.

Ungefär två av tio inom har ingen uppfattning om huruvida deras arbetskamrater har fördomar eller inte, bortsett från Saco där endast var tionde medlem är osäker.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Tillsvidareanställda upplever i högre grad än visstidsanställda att deras arbetskamrater inte har några fördomar mot hbt-personer. Visstidsanställda är i högre grad än tillsvidareanställda osäkra på om deras arbetskamrater har fördomar.

Andelen som upplever att deras arbetskamrater har fördomar mot hbt-personer är något högre inom privat än offentlig sektor, 22 procent jämfört med 15 procent. Det finns även en större andel osäkra inom privat sektor, medan andelen som upplever att deras arbetskamrater inte har fördomar mot hbt-personer är högre inom offentlig sektor än inom privat.

Den generella tendensen tycks vara att ju större arbetsplats desto större andel som upplever att deras arbetskamrater har fördomar mot hbt-personer. På arbetsplatser med 1-10 anställda är det endast en av tio som upplever att det finns fördomar, medan andelen stiger till var fjärde på arbetsplatser med mellan 50 och 200 anställda. På arbetsplatser med över 200 anställda är emellertid andelen något lägre igen, knappt var femte anser att arbetskamraterna har fördomar.

Tabell 2. Upplever du att dina arbetskamrater har fördomar mot homo- och/eller bisexuella och/eller transpersoner. Andel i procent.

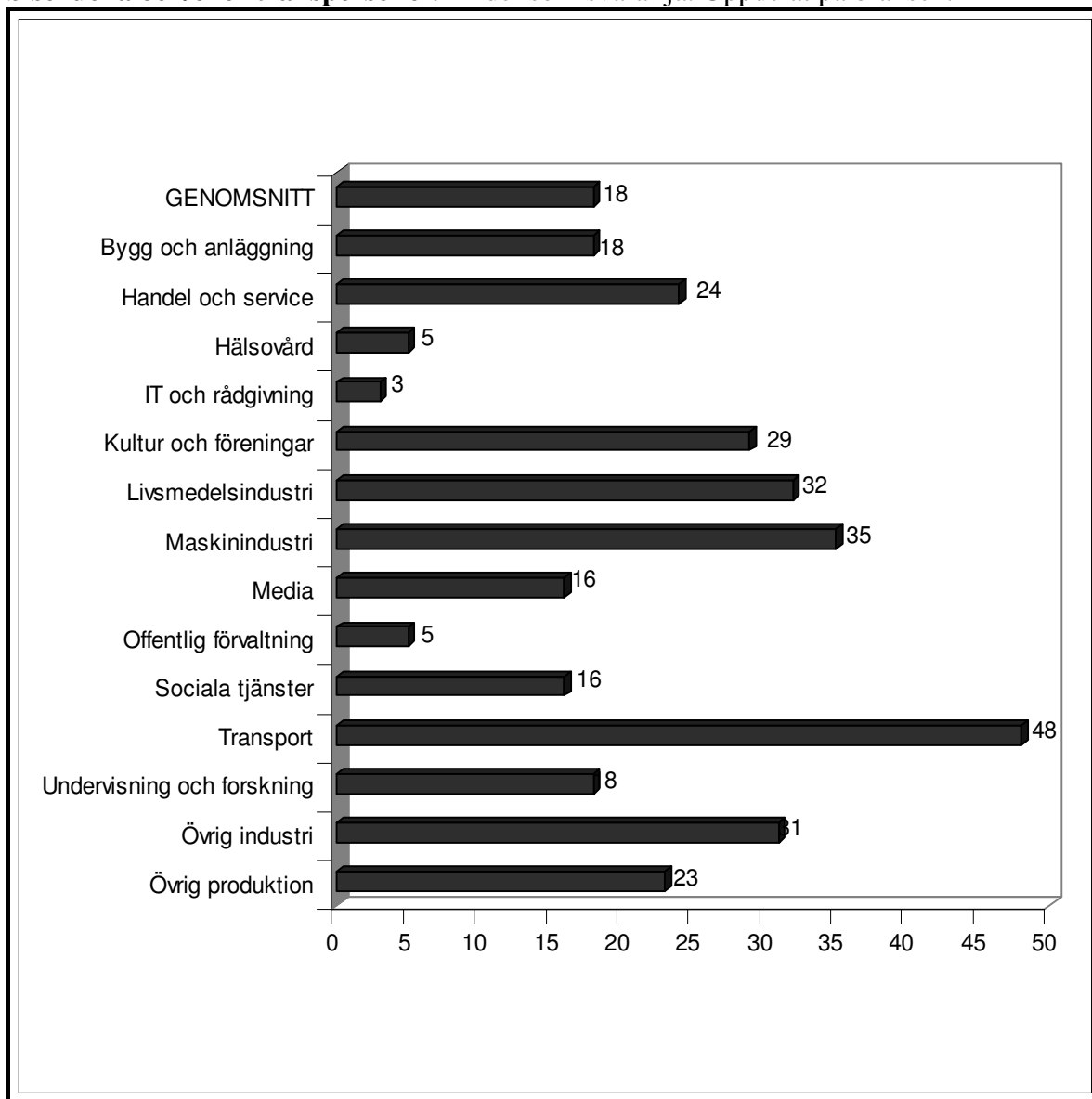
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	16	19	22	15	10	16	24	17
Nej	39	62	55	68	70	63	58	63
Vet ej	45	19	23	17	20	21	18	21

Källa: Novus

Bransch

I diagram 4 presenteras andelen som anser att deras arbetskamrater har fördomar mot homo- och/eller bisexuella och/eller transpersoner uppdelat per bransch.

Diagram 4. Upplever du att dina arbetskamrater har fördomar mot homo- och/eller bisexuella och/eller transpersoner. Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

Diagrammet visar att andelen inom industribranscherna som anser att deras arbetskamrater har fördomar mot homo- bi och/eller transpersoner ligger över genomsnittet på 18 procent. Ungefär en tredjedel inom industrin anser att det finns arbetskamrater med fördomar på deras arbetsplats. Inom handel och service uppger var fjärde person att det finns fördomar på arbetsplatsen, och inom transportbranschen är andelen hälften av de svarande. Inom IT, hälsovård och förvaltning ligger andelen under fem procent

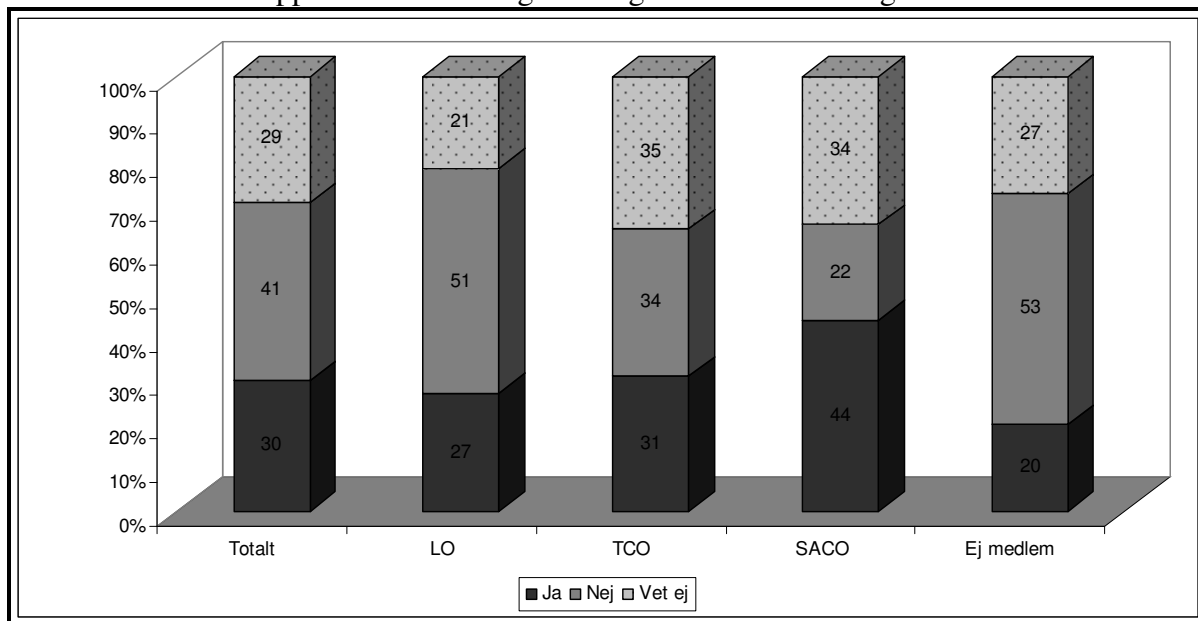
Säga ifrån om någon skämtade på hbt-personers bekostnad?

Fyra av tio i undersökningen uppger att de inte skulle säga ifrån om någon skämtade om hbt-personer på arbetet, medan tre av tio säger att de skulle göra det. Ungefär lika många vet inte hur de skulle agera.

Facklig tillhörighet

Diagram 5. Skulle du säga ifrån om någon drar skämt om hbt-personer på din arbetsplats?

Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Det är tämligen stora skillnader sett till hur medlemmarna i de olika fackförbunden svarar. Andelen LO-medlemmar som uppger att de inte skulle säga ifrån ifall någon skämtade är markant högre jämfört med de andra fackförbunden. Över hälften av LO-anslutna medlemmar skulle inte säga ifrån, jämfört med en tredjedel av TCO-medlemmar och en dryg fjärdedel av SACO-anslutna. Andelen som inte skulle säga ifrån i fall någon drog ett skämt om hbt-personer på arbetsplatsen är däremot högst bland personer som inte är med i facket, 53 procent.

Andelen som uppger att de skulle säga ifrån är högst bland SACO-medlemmar och lägst bland personer som inte är medlemmar i facket.

Andelen som inte vet hur de skulle agera om någon skämtade på hbt-personers bekostnad är lägst bland LO-medlemmar.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Tidsbegränsat anställda uppger i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att de skulle säga ifrån om någon drog ett skämt om hbt-personer, två av tio jämfört med drygt tre av tio. En större andel av tidsbegränsat anställda vet inte hur de skulle agera, jämfört med andelen tillsvidareanställda.

Andelen som skulle säga ifrån ifall någon skämtade på hbt-personers bekostnad är nära dubbelt så hög inom offentlig sektor jämfört med privat sektor. Vidare är andelen som uppger att de inte skulle säga ifrån högre inom privat än inom offentlig sektor. Även andelen osäkra är högre inom privat sektor.

Storleken på arbetsplatsen verkar inte spela särskilt stor roll för huruvida anställda skulle säga ifrån om kränkande skämt. Ungefär tre av tio skulle säga ifrån oavsett antalet anställda.

Tabell 3. Skulle du säga ifrån om någon drar skämt om hbt-personer på din arbetsplats? Andel i procent.

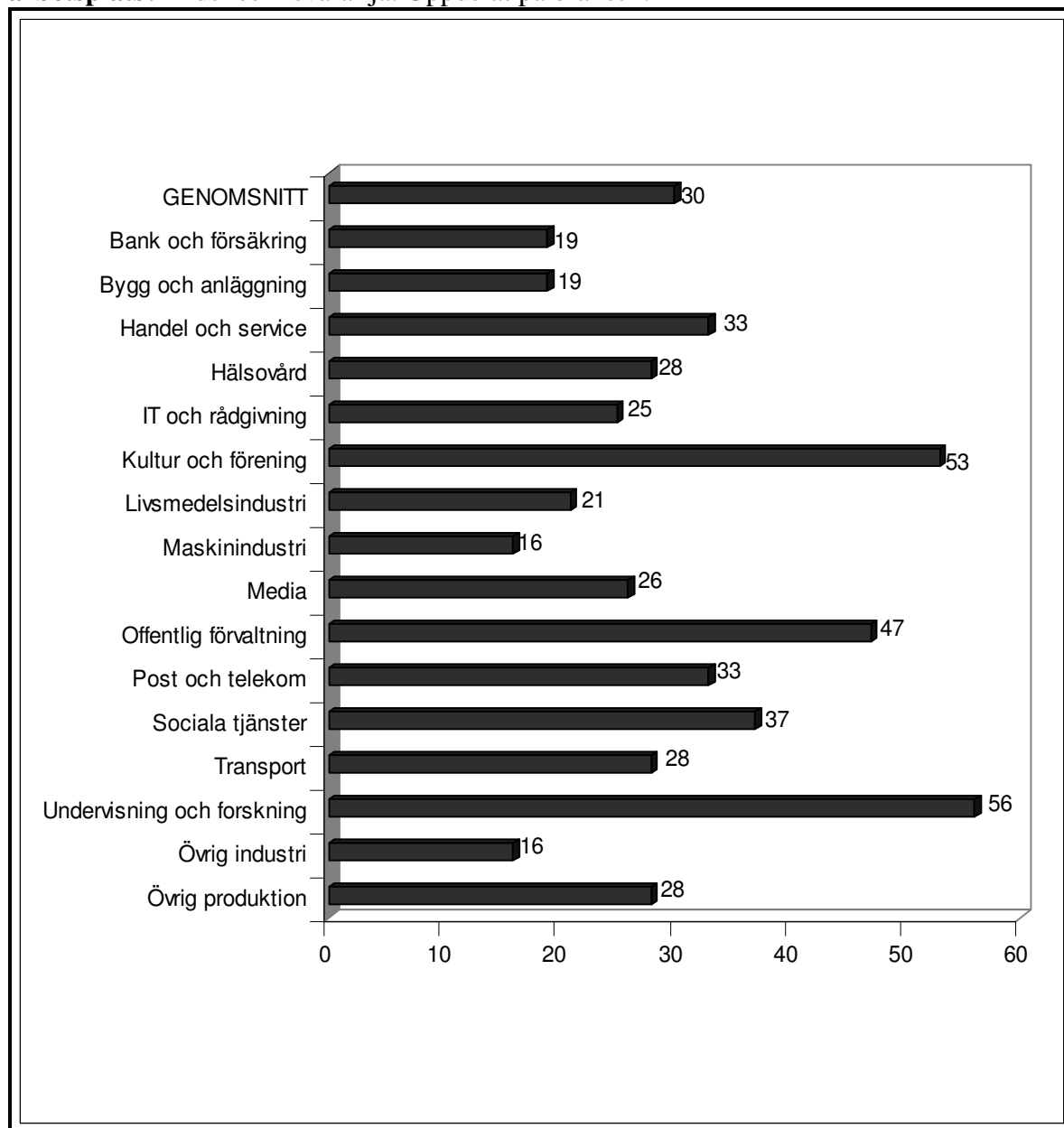
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	20	32	22	41	26	33	32	27
Nej	39	40	45	34	40	41	40	43
Vet ej	40	28	33	25	34	27	28	30

Källa: Novus

Bransch

Diagram 6 visar andelen som skulle säga ifrån om någon drar ett skämt om hbt-personer på deras arbetsplats uppdelat per bransch.

Diagram 6. Skulle du säga ifrån om någon drar skämt om hbt-personer på din arbetsplats? Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

I genomsnitt skulle tre av tio säga ifrån om någon skämtade på hbt-personers bekostnad. Inom industribranscherna och bygg- och anläggning skulle som högst två av tio säga ifrån. Inom hälsovård och transport är andelen lika som genomsnittet. Inom handel och service och sociala tjänster är andelen högre än snittet, 33 respektive 37 procent. Andelen är högst inom undervisning och forskning, inom vilken något fler än hälften anger att de skulle säga ifrån om deras arbetskamrater skämtade om homo- och bisexuella och transpersoner.

Sammanfattning

- En majoritet, sex av tio, anser att det går att vara öppen på arbetet
- Endast två av tio anser att deras arbetskamrater har fördomar mot hbt-personer.
- Fyra av tio uppger att de inte skulle säga ifrån om någon skämtade om hbt-personer på arbetet, medan tre av tio uppger att de skulle säga ifrån.
- LO-medlemmar anser i högre utsträckning än TCO och SACO-medlemmar att det finns fördomar mot homo- och bisexuella och transpersoner på deras arbetsplatser. Undersökningen visar också att LO-medlemmar i lägre utsträckning är redo att aktivt bryta med dessa fördomar. Men samtidigt anser LO-medlemmar i högre utsträckning än medlemmar i andra fackorganisationer att det går att vara öppen i arbetslivet.
- TCO och SACO-medlemmar är mer osäkra än LO-medlemmar i fråga om hur de skulle agera om någon skämtade om hbt-personer och vilka värderingar som råder på arbetsplatsen.
- Personer som inte är med i facket anser i högst utsträckning att det går att vara öppen och att deras arbetskamrater inte har fördomar. Samtidigt skulle endast en av tio av personer som inte är med i facket säga ifrån om någon drog ett skämt om hbt-personer.
- Visstidsanställda anser i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det går att vara öppen och skulle inte säga ifrån om någon skämtade om hbt-personer på arbetsplatsen.
- Anställda i privat sektor anser i högre grad att det finns fördomar på deras arbetsplatser än anställda inom offentlig sektor.
- Inom industrin är andelen som anser att det går att vara öppen på arbetsplatsen lägre än genomsnittet. Fler än genomsnittet uppger att det finns fördomar på arbetsplatsen och få skulle säga ifrån om någon skämtade på hbt-personers bekostnad.

5. Verktyg mot diskriminering - arbetsgivarens ansvar och roll

Det är viktigt att det finns kända rutiner på arbetsplatserna för att skapa ett öppet klimat och motverka trakasserier. Det handlar dels om att ha beredskap att hantera situationer när trakasserier redan ägt rum. Vem ska jag tala med, vad ska arbetsgivaren göra och hur följer

Mångfalds- eller likabehandlingsplan

Arbetsgivare har ett ansvar att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Många arbetsgivare kallar planen för det förebyggande och främjande arbetet likabehandlingsplan eller mångfaldsplan. DO har valt att kalla den ”plan för lika rättigheter och möjligheter” och i den inkludera jämställdhetsplanen. Arbetsgivare ska uppfylla de krav på aktiva åtgärder som finns i 3 kapitlet i diskrimineringslagen.

Handlingsplan

Om en arbetsgivare får kännedom om att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling mot en arbetstagare i samband med arbete är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier. Hur uppföljningsarbetet ska gå till kan regleras i en handlingsplan.

Skyddsronnd/arbetsmiljöronnd

Arbetsgivaren ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Arbetet innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa i arbetslivet förebyggs och på så vis skapa en god arbetsmiljö.

man upp det som skett? Det är fråga om ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att främja allas lika värde och rätt i arbetslivet. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att se till att det finns effektiva rutiner som de anställda känner till och kan använda sig av. Arbetsgivaren har även ansvar för att se till att alla anställda kan utvecklas i och utföra sina arbetsuppgifter på lika villkor. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med facket.

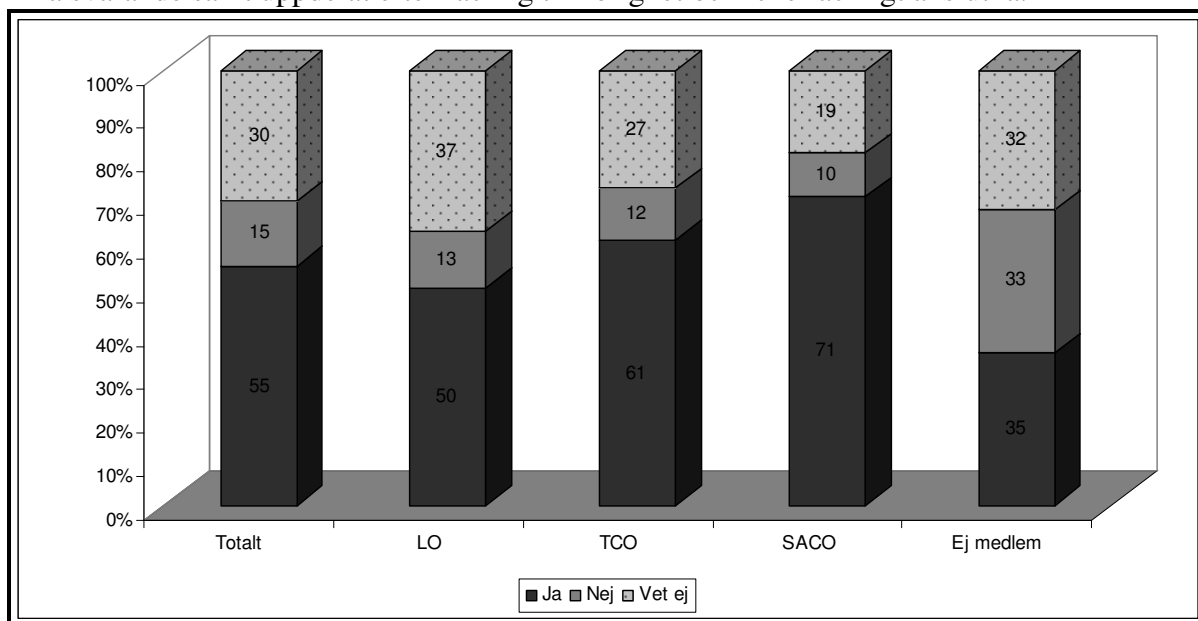
Mångfalds- och likabehandlingsplaner

Drygt hälften av alla svarande uppger att det finns en mångfalds- eller likabehandlingsplan på deras arbetsplats. Var sjätte uppger att det inte finns någon likabehandlingsplan på arbetsplatsen och ungefär var tredje uppger att de inte vet om det finns någon plan eller inte.

Facklig tillhörighet

Diagram 7. Finns det någon mångfalds- eller likabehandlingsplan på din arbetsplats?

Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Kunskapen om huruvida det finns någon likabehandlingsplan är olika stor bland medlemmarna i de tre fackliga centralorganisationerna. Kunskapen är störst inom Saco och lägst inom LO. Sju av tio SACO-medlemmar svarar att det finns någon typ av likabehandlingsplan på deras arbetsplats, medan motsvarande andel är sex respektive fem av tio inom TCO och LO. LO-medlemmar är mest osäkra huruvida det finns någon plan på arbetsplatsen.

Allra lägst är kunskapen om huruvida det finns någon likabehandlingsplan bland personer som inte är fackligt anslutna. Drygt en tredjedel av gruppen uppger att det finns en likabehandlingsplan, en tredjedel svarar att det inte finns och en tredjedel vet inte.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Personer med tidsbegränsad anställning uppger i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det finns en likabehandlingsplan på deras arbetsplats, knappt hälften svarar ja jämfört med sex av tio av tillsvidareanställda.

Enligt undersökningen är det vanligare med likabehandlingsplaner inom offentlig sektor än inom privat sektor. Inom offentlig sektor svarar sju av tio att det finns en plan, jämfört med knappt hälften inom privat sektor.

Likabehandlingsplaner är vanligast på arbetsplatser med mellan 51 och 200 anställda, där sju av tio svarar det finns en plan. Andelen är nästan lika stor på arbetsplatser med över 200 anställda. Den lägre andelen på arbetsplatser med få anställda hänger delvis samman med att lagen inte kräver jämställdhets- eller likabehandlingsplaner på företag med under 25 anställda.⁵

Tabell 4. Finns det någon mångfalds- eller likabehandlingsplan på din arbetsplats?

Andel i procent

	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	46	59	48	70	25	54	68	67
Nej	13	11	18	3	46	16	6	2
Vet ej	41	30	35	27	29	30	26	31

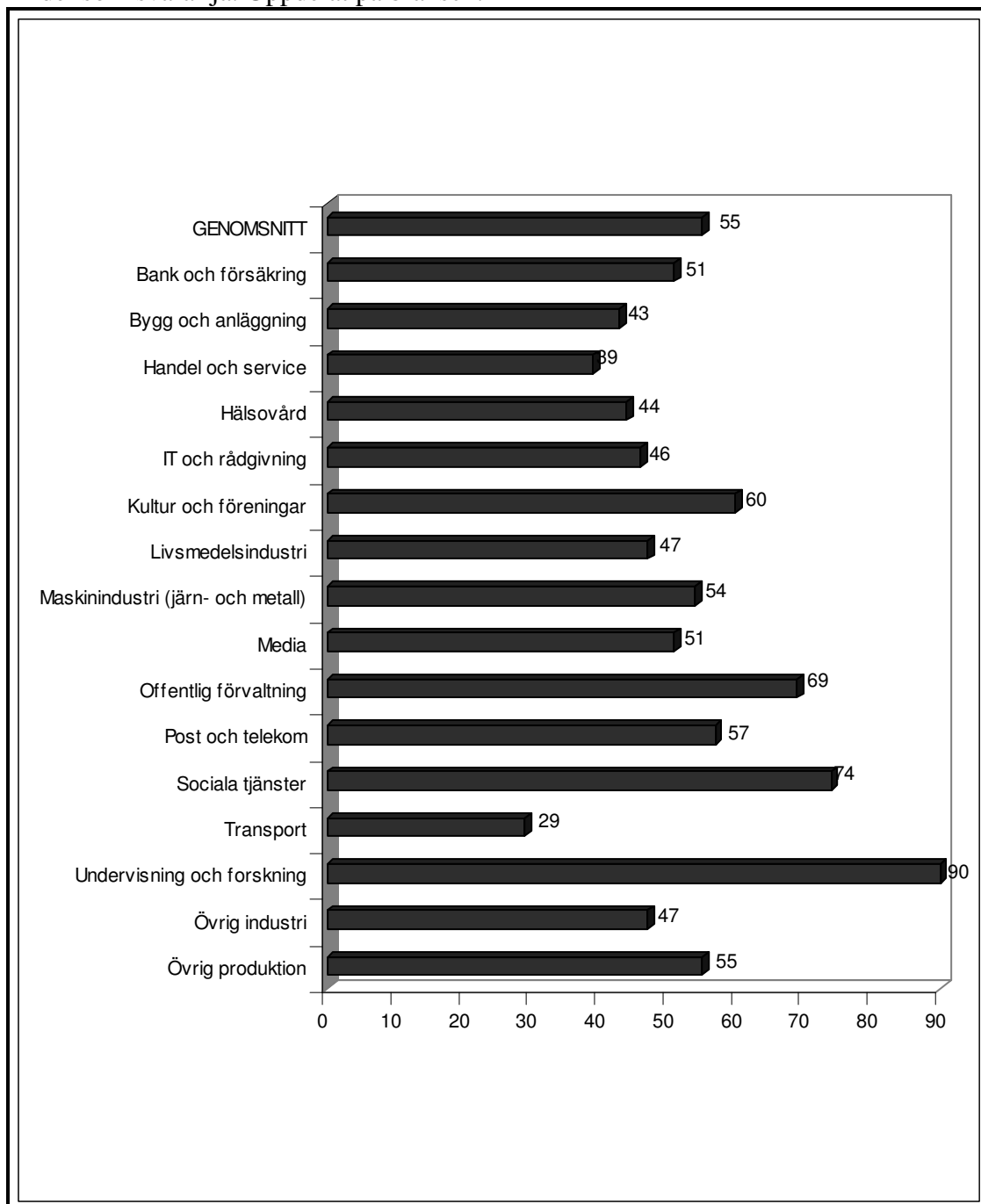
Källa: Novus

⁵ I den här undersökningen har det inte funnits möjlighet att bryta antalet anställda vid 25 personer.

Bransch

Enligt undersökningen är det vanligast med likabehandlingsplaner inom offentlig förvaltning, sociala tjänster och undervisning och forskning. Andelen inom industrin som anger att det finns en likabehandlingsplan varierar runt hälften, strax under genomsnittet på 55 procent. Inom transport, handel och service och bygg och anläggning är andelen som uppger att det finns en likabehandlingsplan lägst.

Diagram 8. Finns det någon mångfalds- eller likabehandlingsplan på din arbetsplats?
Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

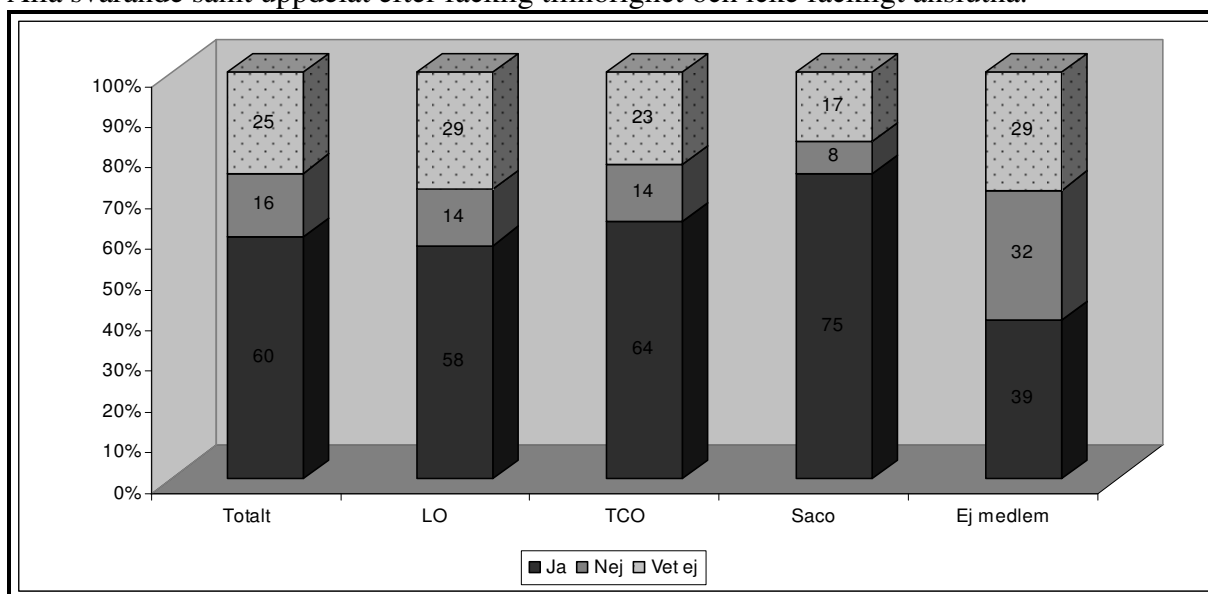
Handlingsplaner mot diskriminering och trakasserier

När någon utsatts för diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen ska arbetsgivaren ha en handlingsplan för hur situationen ska hanteras. Sex av tio personer i undersökningen uppger att det finns handlingsplaner på deras arbetsplats. En fjärdedel av de svarande vet inte om det finns en sådan plan, medan 16 procent svarar nej.

Facklig tillhörighet

Diagram 9. Har din arbetsplats en handlingsplan för hantering av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen?

Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Jämför man de fackliga centralorganisationerna sinsemellan är andelen som svarar att det finns handlingsplaner lägst inom LO, strax under medel. Andelen är något högre inom TCO och högst inom Saco, 75 procent. Andelen som inte vet om det finns någon handlingsplan är större inom LO än inom de andra fackorganisationerna. Nästan var tredje LO-medlem vet inte om det finns någon handlingsplan mot diskriminering, jämfört med ungefär var fjärde och var femte inom TCO respektive Saco.

Personer som inte anslutna till något fack uppger i mycket lägre utsträckning än fackanslutna att det finns handlingsplaner mot diskriminering på deras arbetsplatser, fyra av tio. En tredjedel uppger att det inte finns handlingsplaner där de arbetar och var tredje ej fackanslutna vet inte om det finns.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Tidsbegränsat anställda uppger i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det finns handlingsplaner mot diskriminering där de arbetar, ungefär fyra av tio jämfört med sex av tio. Andelen som är osäkra på om det finns handlingsplaner är mer än dubbelt så stor bland tidsbegränsat anställda än bland tillsvidareanställda.

En högre andel inom offentlig sektor än inom privat sektor anger att det finns likabehandlingsplaner.

Det finns ett tydligt mönster av att ju större arbetsplats, desto fler som uppger att det finns en handlingsplan mot diskriminering och trakasserier. På arbetsplatser med mellan en och tio anställda är uppger en tredjedel att det finns handlingsplaner jämfört med nära åtta av tio på arbetsplatser med över 200 anställda.

Tabell 5. Har din arbetsplats en handlingsplan för hantering av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen? Andel i procent.

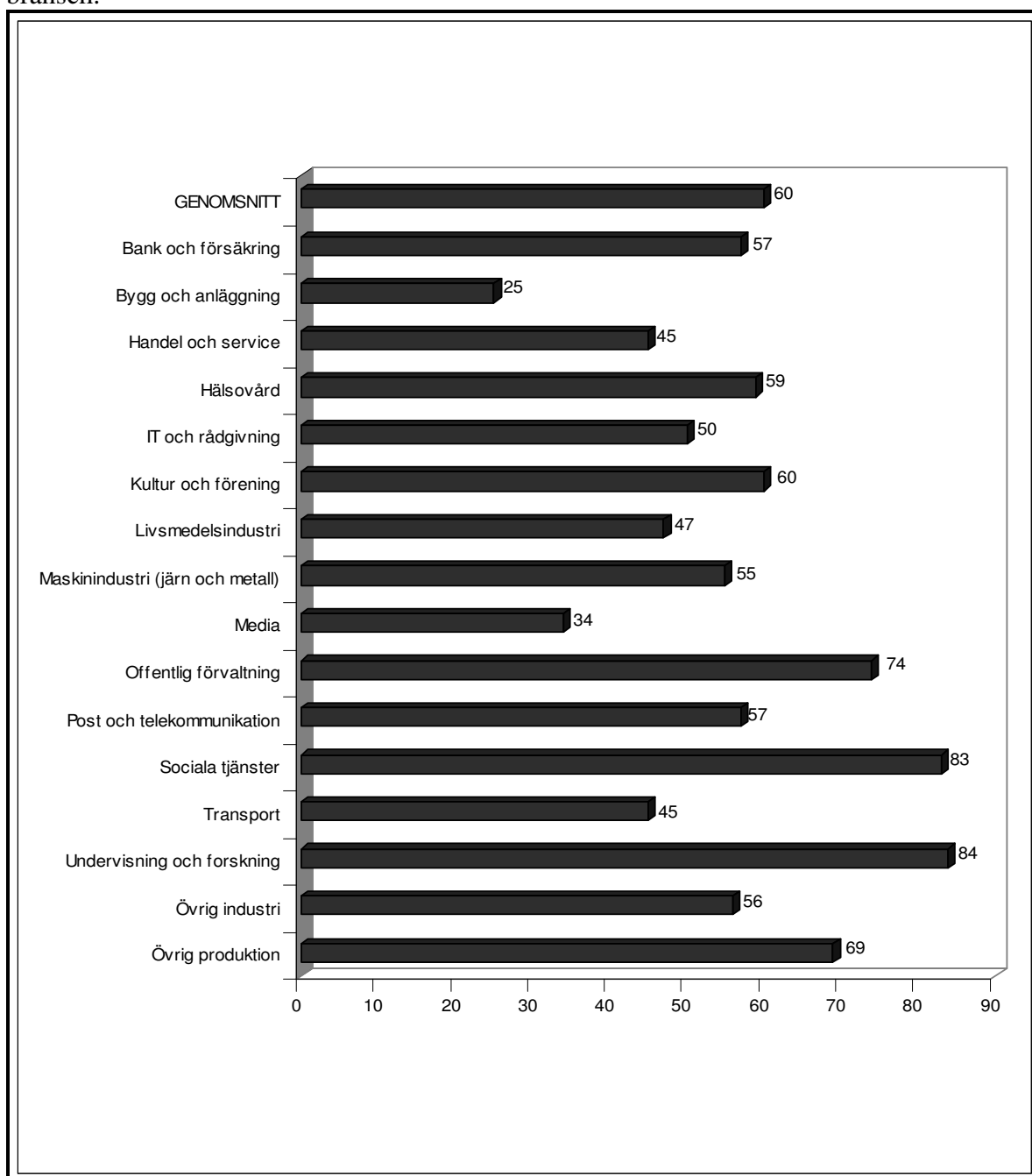
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	46	59	48	70	25	54	68	67
Nej	13	11	18	3	46	16	6	2
Vet ej	41	30	35	27	29	30	26	31

Källa: Novus

Bransch

I genomsnitt uppger sex av tio att det finns en handlingsplan för att hantera situationen när någon blivit diskriminerad. Den högsta andelen finns inom undervisning och forskning och sociala tjänster inom vilka drygt åtta av tio uppger att det finns en handlingsplan mot diskriminering. Andelen inom industrin varierar runt hälften, liksom inom handel och service och transportbranschen. Endast en fjärdedel inom bygg och anläggning anger att det finns en handlingsplan mot diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Diagram 10. Har din arbetsplats en handlingsplan för hantering av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen? Andel som svarar ja, jämfört med genomsnittet. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

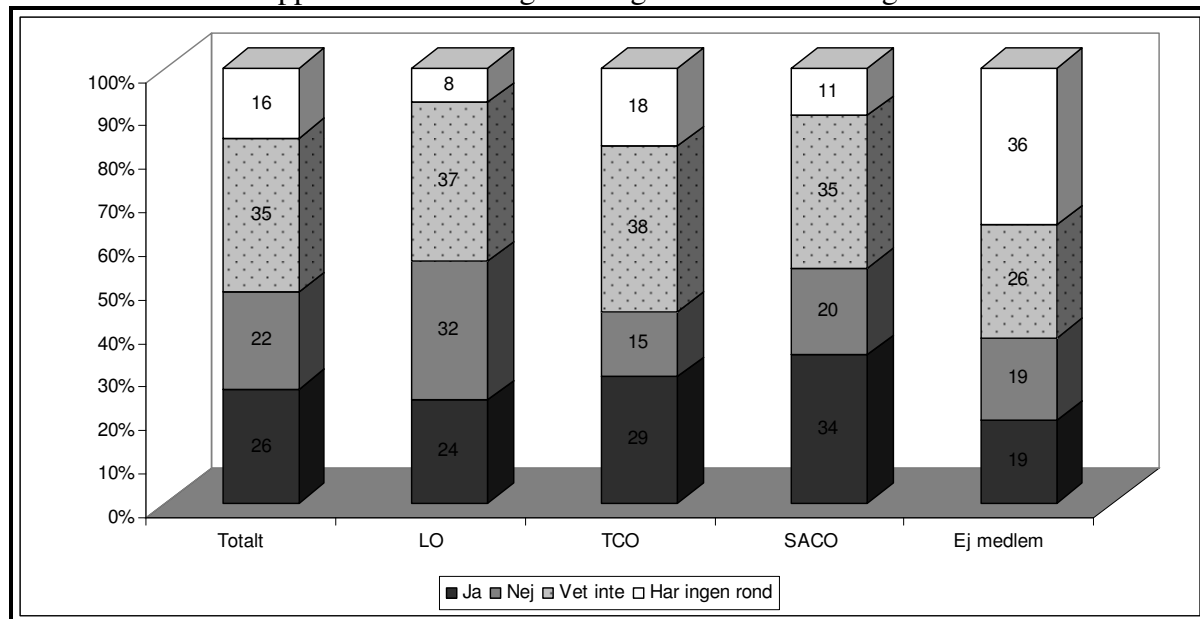
Frågor om diskriminering och trakasserier i arbetsmiljöromden

Generellt är det en låg andel som uppger att det ingår frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsromden på arbetsplatsen. Endast en fjärdedel av alla anger att det ingår frågor om detta i skyddsromden. Ungefär var femte uppger att det inte finns och över en tredjedel av alla vet inte. Var sjätte uppger att de överhuvudtaget inte har någon skyddsromd på sin arbetsplats.

Facklig tillhörighet

Diagram 11. Ingår det frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsromden på din arbetsplats?

Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Gemensamt för alla fackförbund är att det är en stor andel som inte vet om det förekommer frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsromden, mellan nästan var fjärde person är osäker. Andelen inom LO som uppger att sådana frågor ingår ligger strax under genomsnittet, medan andelen är högre inom både TCO och Saco. Andelen som uppger att frågor helt saknas är högst inom LO, dubbelt så många som inom TCO.

Bland fackanslutna är andelen som uppger att de inte har någon arbetsmiljöromd överhuvudtaget högst inom TCO, arton procent och lägst inom LO, åtta procent.

Svarsmönstret för personer som inte är medlemmar i något fack skiljer sig från fackanslutna personer. Endast två av tio bland dem som inte är med i facket uppger att det ingår frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet i arbetsmiljöromden. En fjärdedel vet inte om det ingår frågor och så många som fyra av tio uppger att de inte har någon arbetsmiljöromd på arbetsplatsen.

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Andelen som uppger att det ingår frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsromden är något lägre bland personer med

tidsbegränsad anställning än bland tillsvidareanställda, men ligger ungefär som genomsnittet. Gruppen som inte vet huruvida det ingår frågor om diskriminering är markant större bland tidsbegränsat anställda. Över hälften vet inte om det ingår frågor om diskriminering, jämfört med drygt en tredjedel av tillsvidareanställda.

Nästan dubbelt så många inom offentlig sektor än inom privat sektor uppger att det ingår frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet. Andelen osäkra är något högre inom offentlig sektor, 39 procent jämfört med 35 procent inom privat sektor. Undersökningen visar att det är mer än dubbelt så vanligt att det helt saknas arbetsmiljöronder inom privat sektor än inom offentlig sektor, enligt de svarande.

Undersökningen visar att sannolikheten att skyddsronden innefattar frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet är högre ju större arbetsplatsen är.

Fler än var fjärde person på arbetsplatser med högst tio anställda uppger att det inte sker någon rond överhuvudtaget. Mellan var tredje och var fjärde person på större arbetsplatser är osäker på om frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet ingår.

Tabell 6. Ingår det frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsronden på din arbetsplats? Andel i procent.

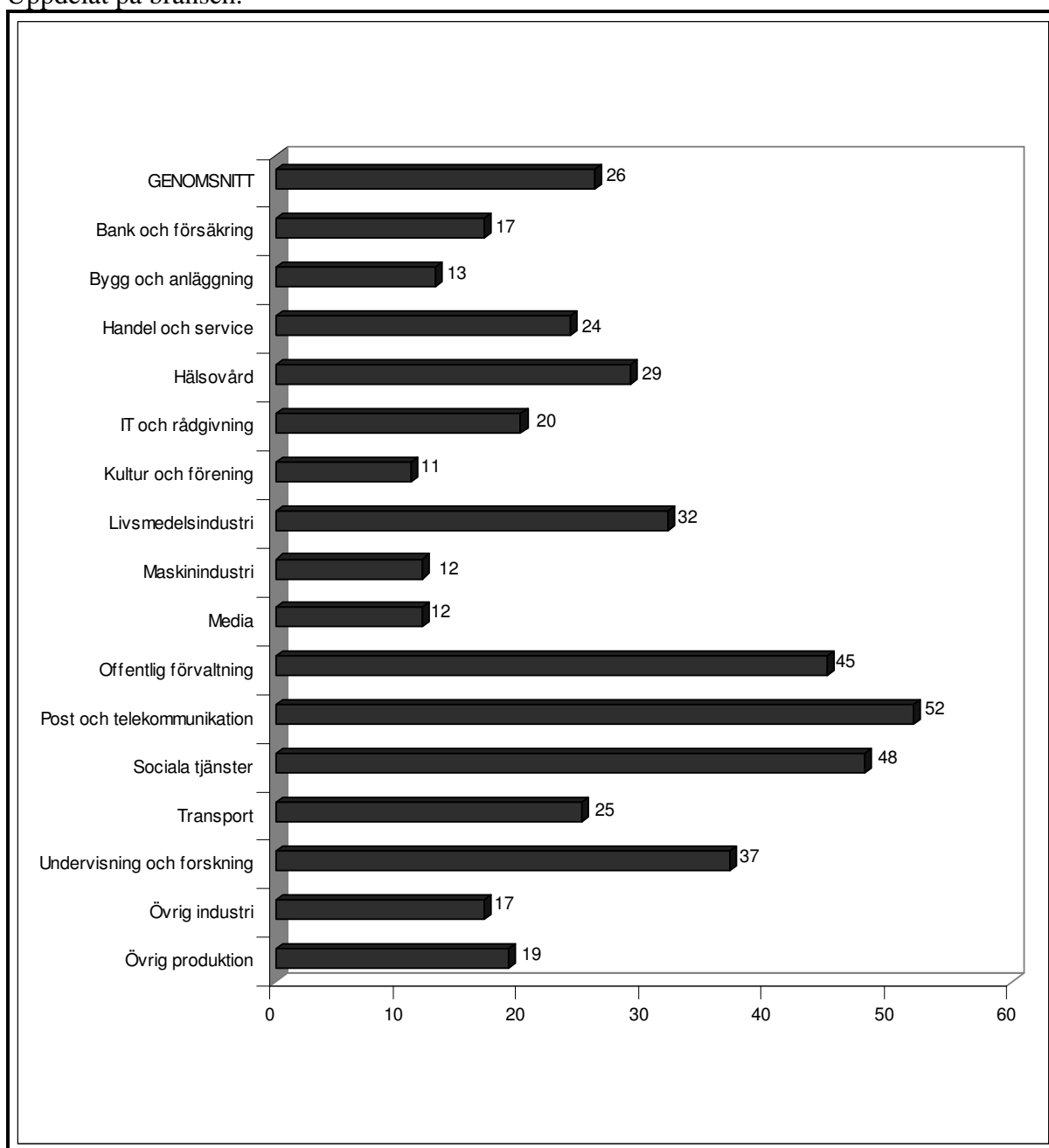
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	24	28	20	37	14	27	29	34
Nej	7	24	28	17	25	27	24	14
Vet ej	55	36	35	39	18	34	38	44
Ej rond	15	12	17	7	43	12	9	8

Källa: Novus

Bransch

I genomsnitt uppger en fjärdedel att det ingår frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet i arbetsmiljöronden på arbetsplatsen. Högst andel finns inom post och telekommunikation, sociala tjänster, och offentlig förvaltning. Andelen inom industrin som anger att det ingår frågor i arbetsmiljöronden varierar över och under genomsnittet, mellan 12 och 32 procent. Andelen som uppger att det finns frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet inom handel och service och hälsovård är ungefär densamma som genomsnittet, en fjärdedel.

Diagram 12. Ingår det frågor om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet i skyddsronden på din arbetsplats? Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

Sammanfattning

- Hälften eller strax över hälften uppger att det finns likabehandlingsplaner och handlingsplaner
- Färre uppger att det ingår frågor i skyddsronden, endast en av fyra. Många uppger att de inte vet eller att det inte finns någon rond.
- Kunskapen om verktyg mot diskriminering av hbt-personer på arbetsplatsen är lägre bland LO-medlemmar än bland medlemmar i TCO och Saco
- Bland personer som inte är med i facket är det generellt en lägre andel som anger att det finns likabehandlingsplaner, handlingsplaner eller frågor i arbetsmiljöronden.
- Visstidsanställda uppger i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det finns verktyg mot diskriminering på deras arbetsplatser. En högre andel är osäkra bland visstidsanställda.
- En högre andel av de anställda inom offentlig sektor än inom privat sektor uppger att det finns verktyg på diskriminering på deras arbetsplats.
- Ju större arbetsplats desto vanligare att svarande uppger att det finns verktyg för att motverka diskriminering.
- Offentlig tjänsteverksamhet ligger bäst till ifråga om hur väl utvecklade verktygen mot diskriminering är. Privat industri och servicesektor (handel) ligger generellt under snittet.

6. Vi då? Fackets roll och synlighet

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att miljön på arbetsplatsen är fri från diskriminering är det självklart att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med facket, det regleras i arbetsmiljölagen.

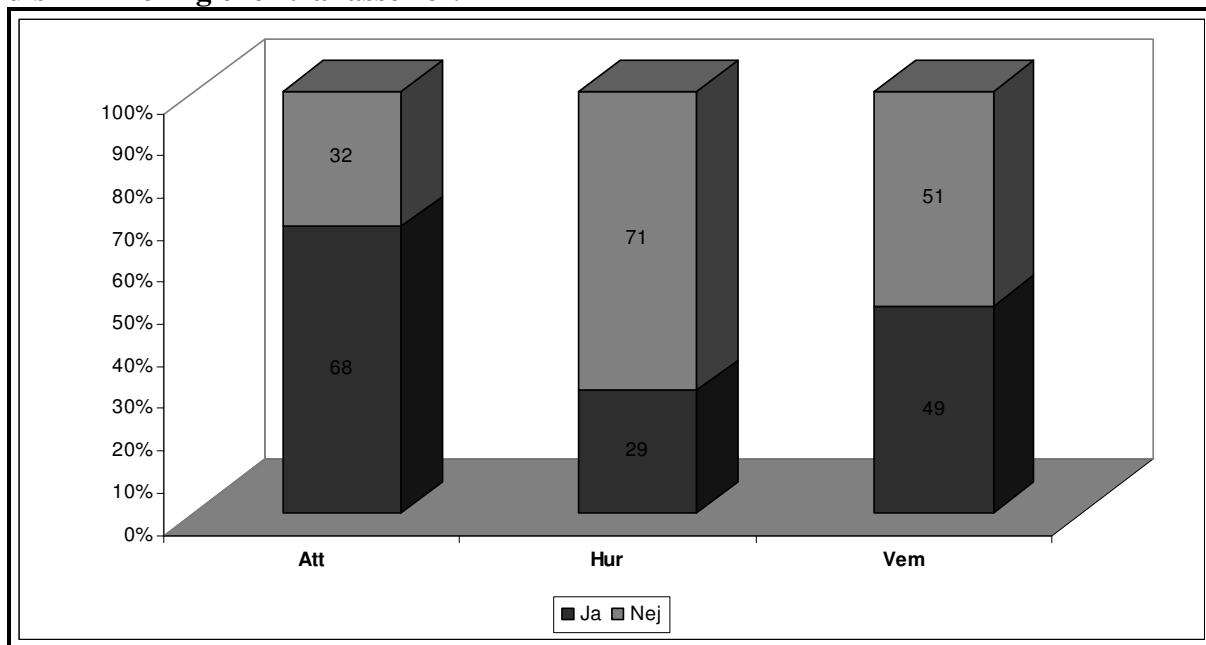
Facket har ett självskrivet ansvar att bevaka att arbetsmiljön är bra för alla på arbetsplatsen. Facket har också en skyldighet att bevaka samtliga medlemmars intressen. Det ska vara naturligt för medlemmarna att vända sig till facket om man känner sig mobbad, trakasserad eller diskriminerad, oavsett orsak. Förtroendevalda ska ha samma kunskap om hbt-frågor som i andra arbetsrättsliga frågor.

Enligt diskrimineringslagen kan facket företräda den som blivit utsatt för trakasserier eller diskriminering i förhandlingar med arbetsgivaren eller i Arbetsdomstolen.

De flesta vet att facket kan hjälpa, men färre vet hur och vem.

Kunskapen om att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier är relativt stor. Sju av tio anger att de vet att det går att vända sig till facket om de blivit utsatta. Däremot är kunskapen om på vilket sätt facket arbetar för att hjälpa den som diskriminerats markant lägre. Endast tre av tio vet hur facket arbetar för att följa upp fall av diskriminering och trakasserier. Andelen som vet vem inom facket man kan vända sig till om man blivit utsatt för någon typ av kränkande behandling är däremot något högre, ungefär hälften vet.

Diagram 13. Andel som vet *att*, *hur* och *vem* inom facket som kan hjälpa vid diskriminering eller trakasserier.



Källa: Novus

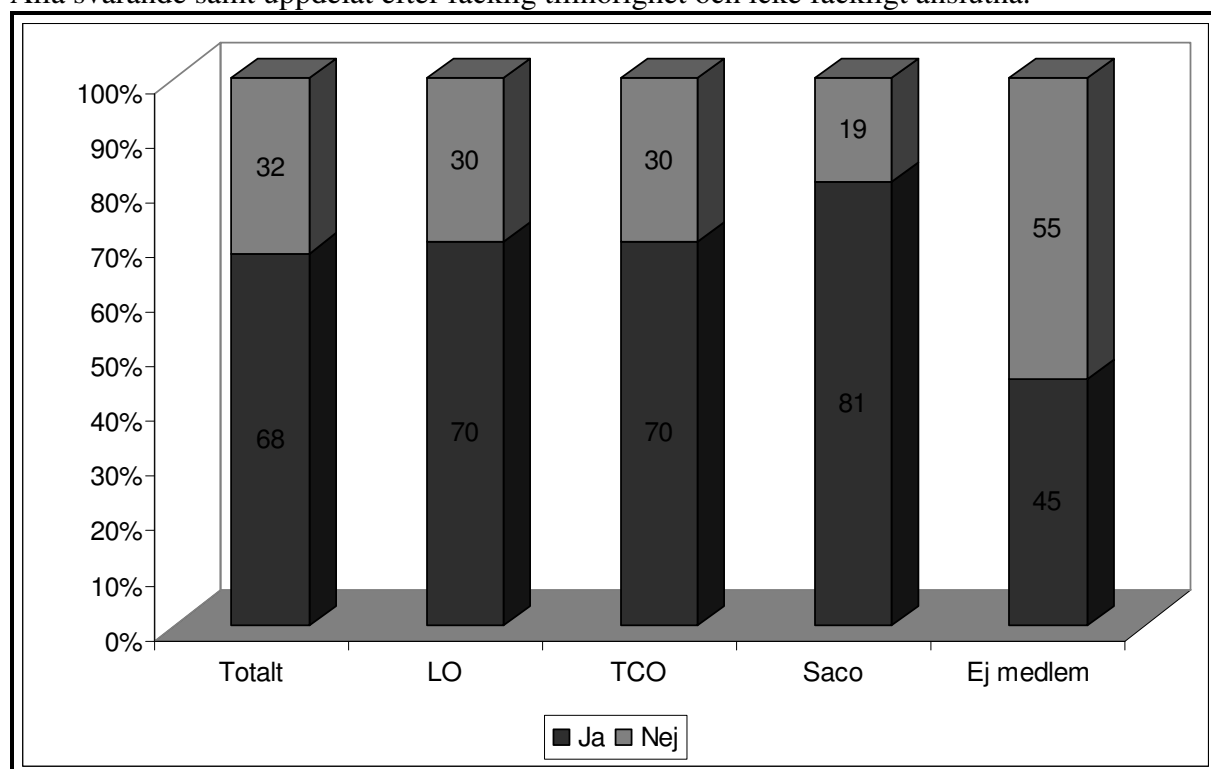
ATT facket kan hjälpa den som blir diskriminerad

Facklig tillhörighet

Andelen som vet att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier är hög inom alla fackliga organisationer, runt sju av tio. Andelen är något högre inom Saco, där åtta av tio medlemmar anger att de vet att facket kan hjälpa. Bland dem som inte är anslutna till något fackförbund är kunskapen om fackets uppgift och arbete betydligt lägre, färre än hälften uppger att de vet att man kan vända sig till facket för hjälp.

Diagram 14. Känner du till att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier?

Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Personer med tidsbegränsad anställning vet i lägre utsträckning än de med tillsvidareanställning att facket kan hjälpa till om någon diskriminerats, knappt hälften jämfört med sju av tio av tillsvidareanställning.

Det är något vanligare att anställda inom offentlig sektor än inom privat sektor vet att facket kan hjälpa, 72 procent jämfört med 66 procent.

Undersökningen visar att ju större arbetsplats desto större andel av de anställda är det som vet att facket kan bistå den som utsatts för kränkande behandling.

Tabell 7. Känner du till att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel i procent

	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	48	72	66	72	59	66	71	77
Nej	52	28	34	28	41	34	29	23

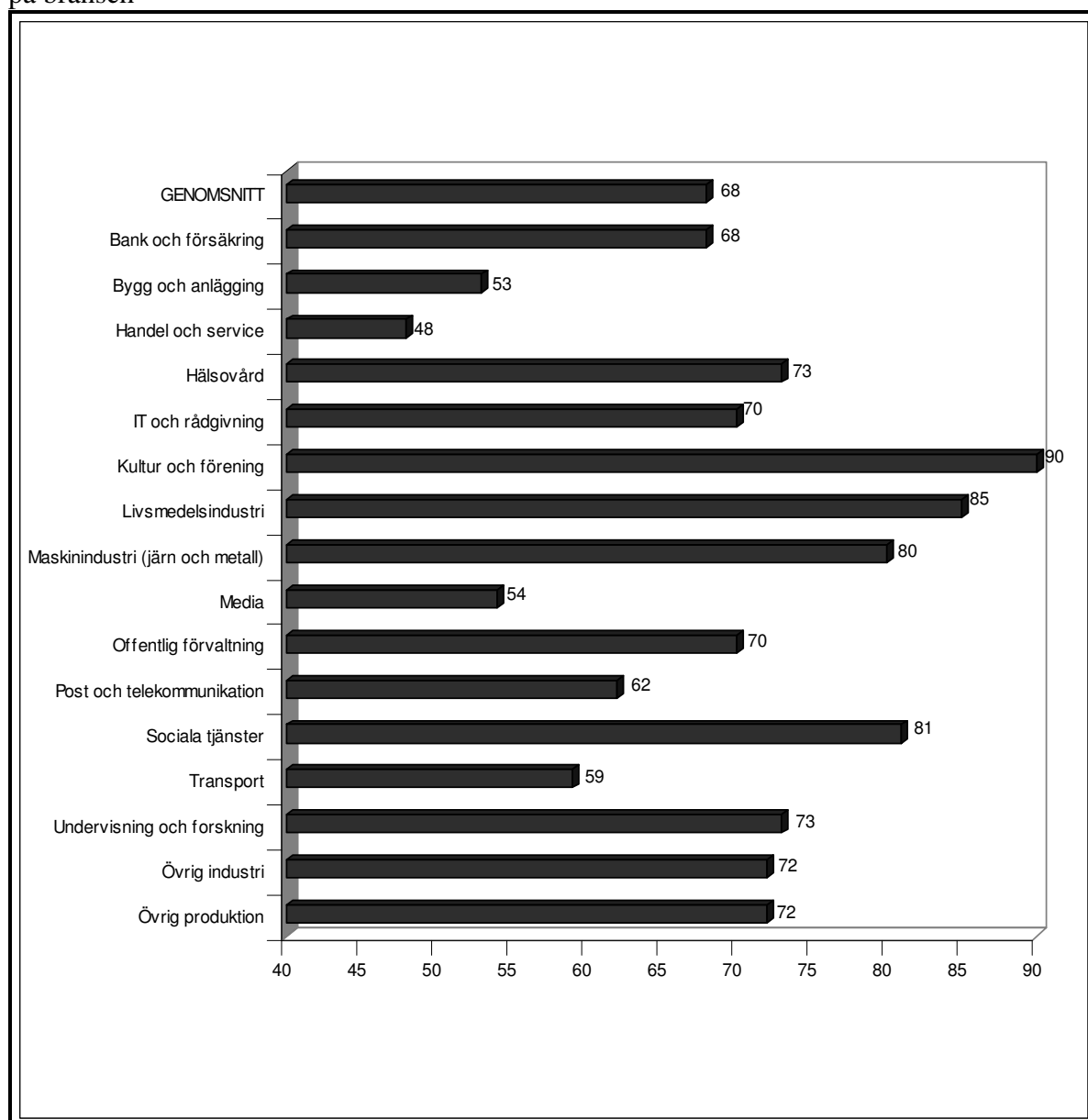
Källa: Novus

Bransch

Ungefär sju av tio av alla svarande känner till att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering. Inom delar av industrin är andelen ännu högre, klart över genomsnittet. Inom såväl livsmedelsindustrin som maskinindustrin uppger åtta av tio att de vet att facket kan hjälpa den som blivit diskriminerad.

Andelen är även hög inom sociala tjänster och hälsovård, 81 respektive 73 procent. Inom handel och service och bygg och anläggning är andelen betydligt lägre. Strax under hälften av de anställda inom handeln känner till att facket kan bistå den som blivit utsatt för kränkande behandling. Inom bygg och anläggning är andelen strax över hälften.

Diagram 15. Känner du till att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel som svarar ja, jämfört med genomsnittet. Uppdelat på bransch



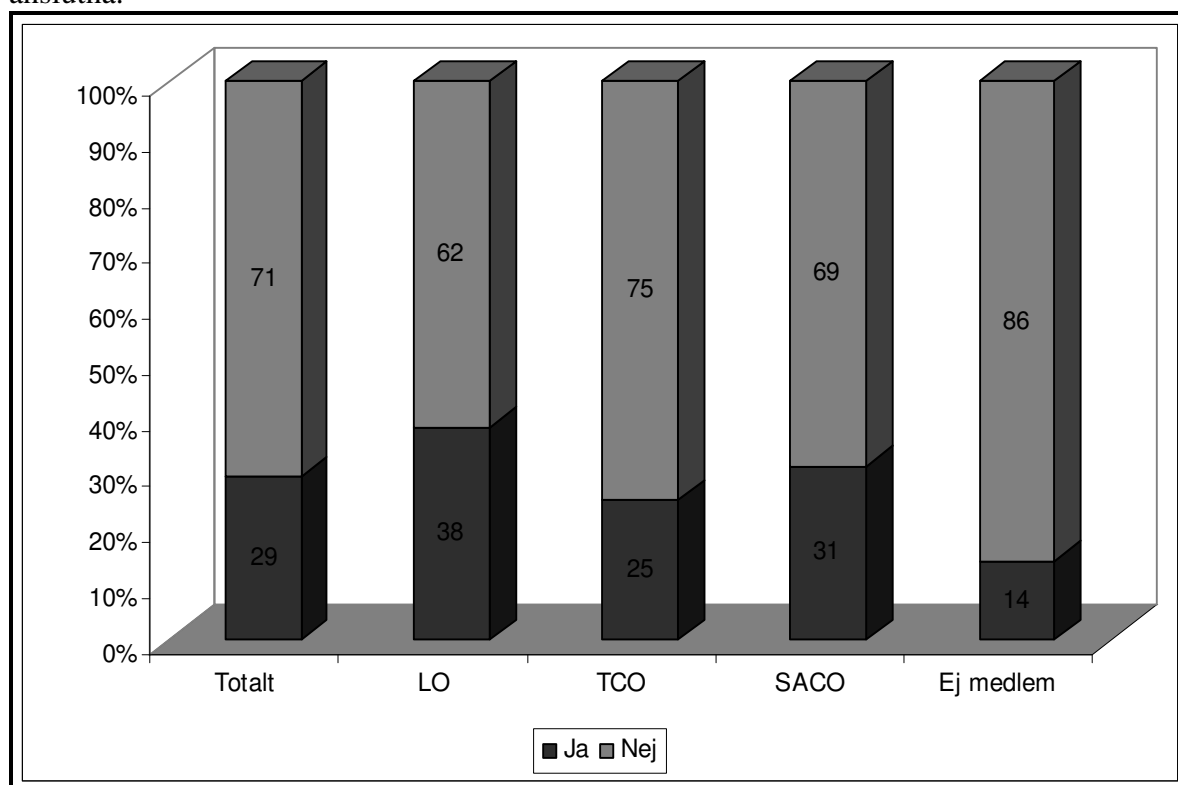
Källa: Novus

HUR facket kan hjälpa den som blir diskriminerad

Facklig tillhörighet

Kunskapen om på vilket sätt facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminerad eller trakasserad är högst bland LO-medlemmar, även om kunskapsnivån överlag är låg. Fyra av tio inom LO vet hur facket kan hjälpa, jämfört med en fjärdedel av TCO-medlemmarna och var tredje SACO-medlem. Undersökningen visar att nästan nio av tio av de personer som inte är medlemmar i något fack inte vet hur de skulle kunna få hjälp av facket i fall de blivit diskriminerade.

Diagram 16. Känner du till hur facket kan hjälpa den som blir utsatt för diskriminering och trakasserier? Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Nära dubbelt så många tillsvidareanställda än tidsbegränsat anställda vet hur facket arbetar för att stödja den som utsatts för diskriminering, var tredje respektive var sjätte person.

Andelen som vet hur facket arbetar för att stödja den som utsatts för diskriminering är ungefär lika låg inom offentlig som privat sektor, sju av tio vet inte hur facket kan hjälpa.

Ju större arbetsplats desto högre andel av de anställda som vet hur facket kan hjälpa den som blivit diskriminerad, även om nivån ändå är ganska modest. På arbetsplatser med över 50 anställda vet ungefär en tredjedel hur facket kan hjälpa vid diskriminering.

Tabell 8. Känner du till hur facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel i procent

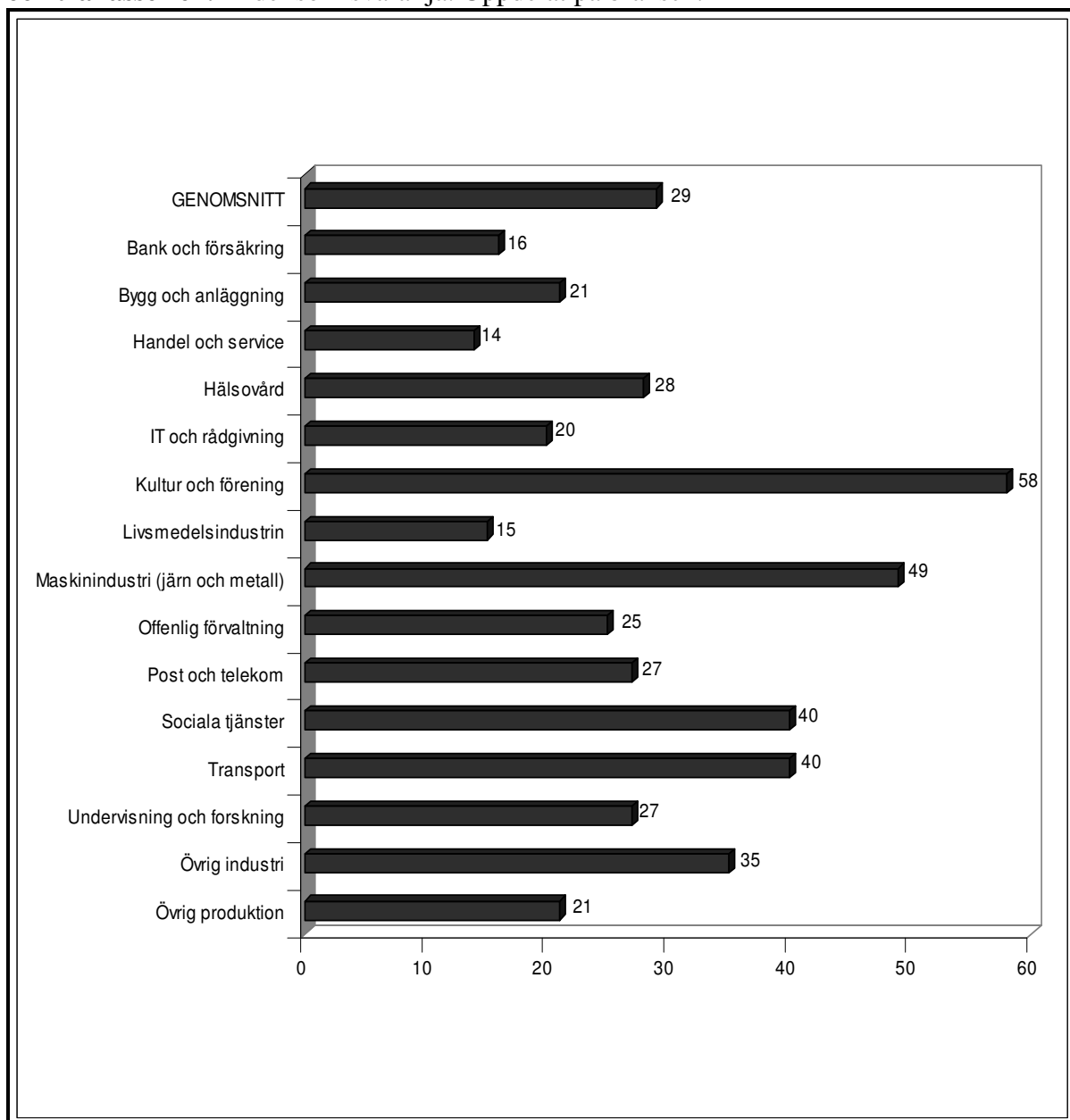
	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	16	31	30	29	21	26	34	34
Nej	84	69	70	71	79	74	66	66

Källa: Novus

Bransch

Diagrammet nedan visar att ungefär tre av tio vet hur facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering. Andelen inom maskinindustri, transport, sociala tjänster och övrig industri är högre än genomsnittet och varierar mellan ungefär en tredjedel och hälften av de svarande.

Diagram 17. Känner du till hur facket kan hjälpa den som blir utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.

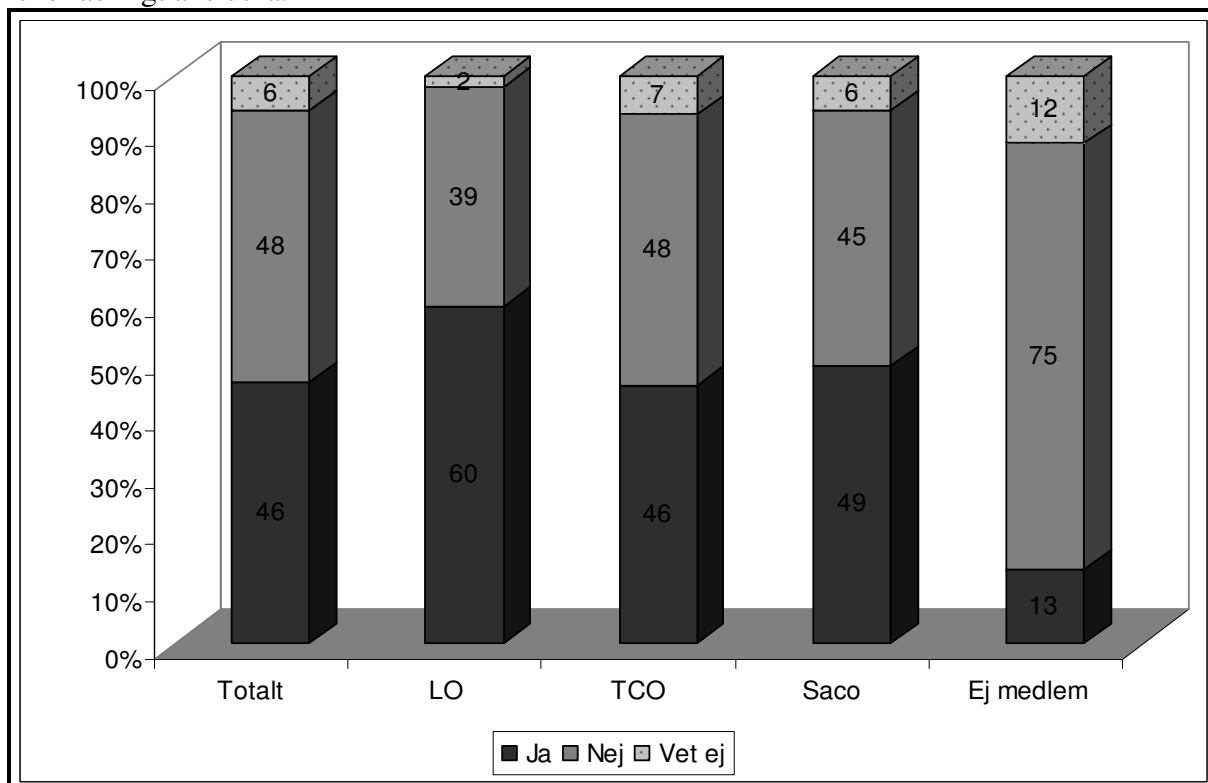


Källa: Novus

VEM inom facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering

Kunskapen om vem inom facket som kan hjälpa om man blivit utsatt för diskriminering och trakasserier är högst bland LO-medlemmar. Sex av tio personer inom LO vet vem de skulle vända sig till, jämfört med knappt hälften av medlemmarna i TCO och Saco. Tre fjärdedelar av dem som inte är med i något fackförbund vet inte vem de skulle kunna vända sig till i händelse av att de blev diskriminerade.

Diagram 18. Känner du till vem inom facket som kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier. Alla svarande samt uppdelat efter facklig tillhörighet och icke fackligt anslutna.



Källa: Novus

Anställningsform, sektor och storlek på arbetsplatsen

Betydligt färre tidsbegränsat anställda än tillsvidareanställda vet vem inom facket de kan vända sig till i händelse av att de utsatts för kränkande behandling, 17 procent jämfört med 53 procent. Det är också vanligare att anställda inom offentlig sektor vet vem de ska vända sig till jämfört med anställda inom privat sektor. I offentlig sektor har sex av tio en klar uppfattning om vem som är facklig representant, i privat sektor är motsvarande andel fyra av tio.

Undersökningen visar också att ju större arbetsplatsen är, desto större andel av de anställda vet vem inom facket som kan hjälpa till vid diskriminering och trakasserier.

Tabell 9. Känner du till vem inom facket som kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel i procent

	Visstids- anställda	Tillsvidare- anställda	Privat sektor	Offentlig sektor	1-10 anställda	11-50 anställda	51-200 anställda	200+ anställda
Ja	17	53	42	59	25	45	56	59
Nej	83	43	53	39	62	51	44	37
Vet ej	--	5	5	3	13	4	0	5

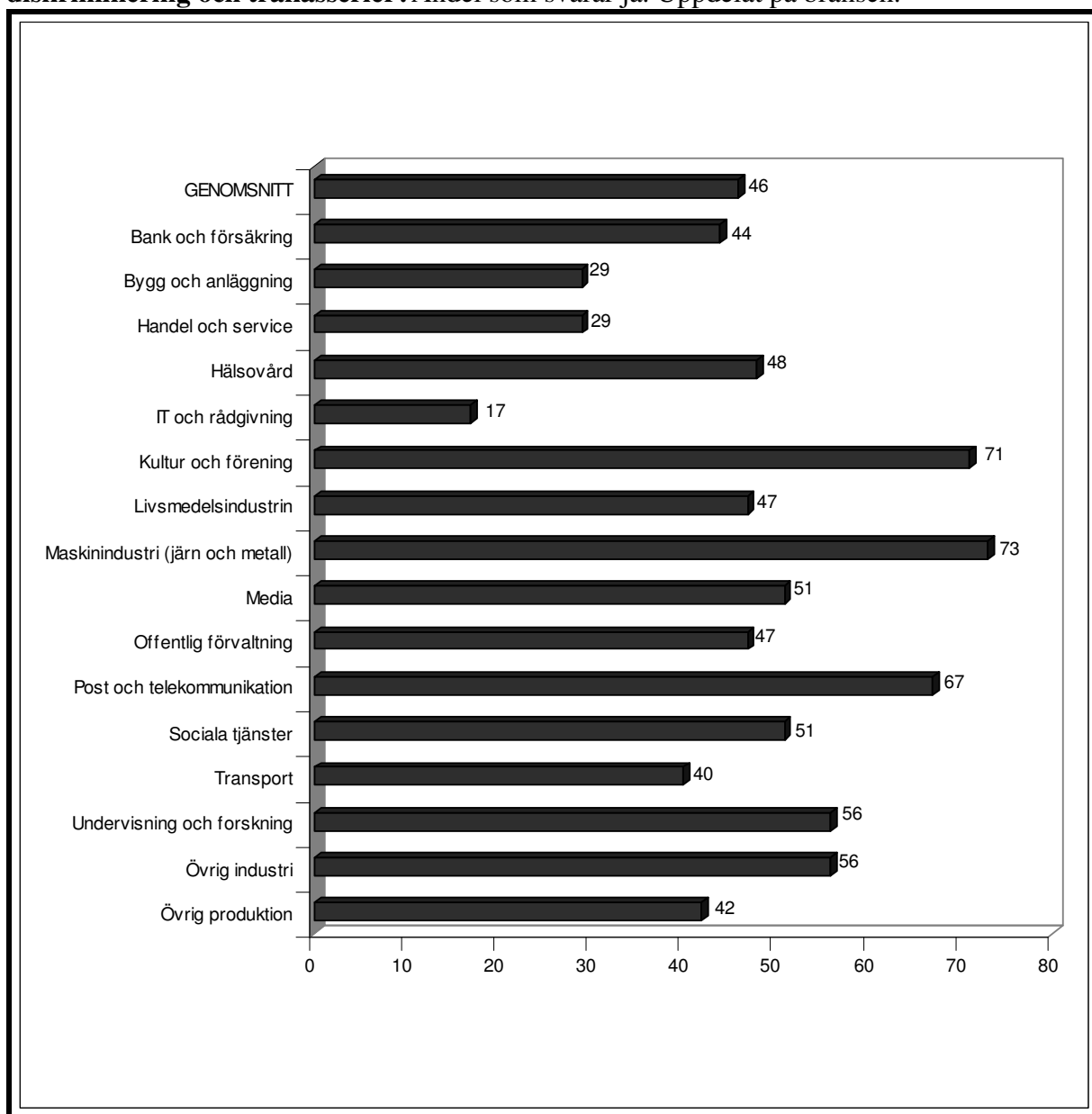
Källa: Novus

Bransch

Något färre än hälften av alla i studien vet vem inom facket som de kan vända sig till i händelse av att de blivit utsatta för diskriminering och trakasserier. Inom metallindustrin är andelen allra högst, drygt sju av tio inom branschen vet vilken facklig företrädare som kan hjälpa dem. Även andra industribranscher ligger över genomsnittet.

Även inom sociala tjänster och hälsovård vet ungefär hälften till vem de kan vända sig. Endast ungefär tre av tio inom bygg och anläggning och handel och servicebranschen känner till vem inom facket de kan vända sig till.

Diagram 18. Känner du till vem inom facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier? Andel som svarar ja. Uppdelat på bransch.



Källa: Novus

Sammanfattning

- Sju av tio vet att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling.
- Ungefär hälften av alla svarande vet vem inom facket de kan kontakta om de skulle bli utsatta för diskriminering.
- Endast tre av tio vet hur facket arbetar för att hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.
- Kunskapen om fackets roll och funktion är bättre känd inom LO än TCO och Saco.
- Personer som inte är anslutna till facket har markant lägre kunskap om hur facket kan hjälpa den som blivit diskriminerad.
- Visstidsanställda känner i lägre utsträckning än tillsvidareanställda till fackets roll och uppgift vad det gäller att förebygga och hantera diskriminering.
- Ju större arbetsplats desto bättre är kunskapen om fackens roll och möjlighet att hjälpa till.
- Anställda inom offentlig sektor vet i högre utsträckning än privatanställda att och hur facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering.
- Inom industrin där facket traditionellt har en stark position är markant fler än genomsnittet medvetna om fackets möjlighet att hjälpa den som blivit diskriminerad.

7. Slutdiskussion

Den här rapporten har redovisat resultaten av en undersökning av hur svenska arbetstagare upplever möjligheten att vara öppen med sexuell läggning och könsidentitet i arbetslivet. Rapporten har även beskrivit i vilken utsträckning svenska arbetstagare känner till vilka rutiner och verktyg för att motverka diskriminering som bör finnas på arbetsplatserna. Slutligen har rapporten belyst vilken kännedom arbetstagare har om att, och på vilket sätt, facket kan hjälpa den som blivit utsatt för trakasserier eller diskriminering.

Några av de mönster som utredningen visat på är särskilt intressanta att fortsätta resonera kring. Till exempel finns det skillnader mellan vilka värderingar som råder beroende på om det handlar om en principiell eller konkret nivå.

På den principiellt hållna frågan om det går att vara öppen med sexuell läggning svarar en majoritet ja. Andelen som uttryckligen svarar nej är relativt liten. Det är också tämligen få som anser att deras kollegor har fördomar mot hbt-personer. Däremot skulle många inte säga ifrån om någon på deras arbetsplats skämtade om personer på grund av deras sexuella läggning eller könsidentitet. Mönstret är särskilt tydligt bland personer som inte är med i facket.

Varför det är sån skillnad mellan den principiella och konkreta nivån kan undersökningen inte svara på. En tolkning är att det handlar om otydliga gemensamma uppfattningar om hur kränkande behandling kan ta sig uttryck, eller en ovilja att ensamt aktivt bryta mot en ”hård men hjärtlig jargong”. Oavsett anledning är det tydligt att det finns en relativt stor osäkerhet om vilka värderingar som gäller på arbetsplatsen. Andelen som uppger att de inte vet om det går att vara öppen, om det finns fördomar och framför allt hur de själva skulle agera är genomgående hög.

En annan fråga är hur väl facket har integrerat ett hbt-perspektiv i sitt arbete. Å enda sidan kan vi se att till exempel kunskapen om att och hur facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering är särskilt hög inom de traditionellt starka manligt dominerade facken inom industrin. Fackets roll och uppgift är tydligt för medlemmarna. Samtidigt visar undersökningen att finns en öppenheten mot hbt-personer inom dessa branscher generellt är lägre än genomsnittet. Det tycks finnas anledning för fackförbund generellt att konkretisera sitt antidiskrimineringsarbete och ytterligare synliggöra hur facket arbetar.

LOs studie visar att det generellt finns en stor brist på kunskap om vilka verktyg och rutiner för att motverka diskriminering som ska finnas på arbetsplatsen. Särskilt stora brister verkar finnas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet i form av en återkommande skyddsron. Arbetsgivare måste bli bättre på att genomföra de aktiva åtgärder som krävs för att skapa ett öppet klimat på arbetsplatsen. Likaså måste facket bli bättre på att trycka på för att föra antidiskrimineringsarbetet framåt. Utgångspunkten måste vara att förebyggande arbetet för lika villkor är lika centralt för förtroendevalda som annat arbetsrättsligt arbete och traditionellt arbetsmiljöarbete.

Ytterligare ett mönster är särskilt tydligt i undersökningen. Personer med tidsbegränsade anställningar är i alla avseenden mindre integrerade på arbetsplatserna och därmed mer sårbara för diskriminerande behandling. Tidsbegränsat begränsat vet inte om det är möjligt att vara öppen på arbetsplatsen, de upplever i lägre utsträckning att deras arbetskamrater är fördomsfria och känner sig mindre säkra på om de aktivt skulle ta ställning mot kränkande

behandling. Kunskapen om vilka rutiner och verktyg som ska finnas på arbetsplatsen för att motverka diskriminering är genomgående lägre bland personer med tidsbegränsad anställning. Likaså är gruppens kunskap om fackets uppgift och möjlighet att hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering markant lägre än tillsvidareanställdas. Risken att en redan utsatt grupp kan bli ännu mer utsatt är uppenbar. Den som inte känner sig trygg i arbetsplatsens värderingar, inte vet vilket ansvar arbetsgivaren har för att skapa lika villkor och inte heller vet vilka hon eller han kan vända sig till om det förekommit kränkningar står mycket ensam.

En annan grupp som potentiellt är särskilt utsatta är personer som inte är med i facket. Gruppen svarar i högre utsträckning än andra att det saknas rutiner och handlingsberedskap för att hantera diskriminering på deras arbetsplatser. Kunskapen om fackets möjlighet och skyldighet att företräda den som utsatts för kränkande behandling är påfallande mycket lägre än bland de fackliga organisationernas medlemmar.

Typen av arbetsplats och sektor verkar också spela in för förutsättningarna att vara öppen med sin sexuella läggning och könsidentitet, liksom för i vilken utsträckning det finns kända rutiner och ett tydligt fackligt arbete mot diskriminering. Generellt är förutsättningarna bättre inom offentlig än inom privat sektor. Dessutom pekar undersökningen på att ju större arbetsplatsen är desto högre kunskap finns det om vad arbetsgivare och facket kan och bör göra. Det är viktigt att se till att arbetet mot diskriminering genomsyrar alla arbetsplatser oavsett storlek, bransch eller sektor.

Hur kan arbetet mot diskriminering utvecklas?

Det fackliga arbetet för att motverka, upptäcka och följa upp diskriminerande behandling måste utvecklas vidare. Hur kan vi då arbeta?

- I arbetet med diskrimineringsfrågor ska både kollektivavtal och lagstiftning stå i fokus
- Verka för att kollektivavtal finns på alla arbetsplatser
- Se till att kollektivavtalen är fria från diskriminerande skrivningar
- Se till att diskrimineringsfrågor alltid finns med i facklig utbildning
- Var tydlig med att diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen inte accepteras
- Samverka med arbetsgivaren om att ta fram handlingsplaner och rutiner för att förebygga diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning eller könsidentitet
- Arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete för att driva på och lyfta frågor om den psykiska och sociala arbetsmiljön
- Det ska även finnas åtgärdsplaner för hur man ska agera när någon redan har diskriminerats
- Informera om handlingsplaner, rutiner och arbetsmiljöarbete så att alla på arbetsplatsen känner till vad som gäller
- Anordna temamöten, arbetsplatsträffar eller liknande kring diskrimineringsfrågor



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställas från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

November 2011
ISBN 978-91-566-2732-3
www.lo.se

PÅ OMSLAGET:
Björn Sonidsson, 27 år , Kommunalarbetsförbundet
Kommunal Z, sektion 2&3, vaktmästare, Östersunds sporthall,
tekniska förvaltningen, Östersunds kommun
FOTO: Lars Forsstedt