

En arbetsplats för alla?

Visions medlemmar om erfarenheter av diskriminering i arbetslivet



Innehållsförteckning

Förord	3
Erfarenheter av diskriminering	4
Vision vill	5
Resultat	6
Resultatgenomgång	6
Diskussion	10
Sammanfattande slutsatser	12
Metod	14
Definition av påbrå och analysgrupper	14
Metodologiska överväganden och begränsningar	15
Vad mäter undersökningen?	15
Breda geografiska kategorier	15
Överlappande grupper	15
Gruppsammansättning och andra förklaringsfaktorer	16
Hur resultaten bör tolkas	16
Kort om urvalet av frågorna som presenteras	16

Förord

Alla människor ska kunna gå till jobbet och känna sig trygga, respekterade och inkluderade. Det borde vara en självklarhet, men tyvärr vet vi att det inte är så. Hur människor bemöts i sina yrkesliv skiljer sig åt, och att utsättas för rasism, diskriminering eller kränkande särbehandling är dessvärre en del av arbetslivet för många av Visions medlemmar.

Vision organiserar medarbetare som varje dag får välfärden att fungera. Våra medlemmar möter människor i livets viktigaste situationer och bidrar till att skapa ett starkare och mer mänskligt samhälle. Därför är det också självklart för oss att alla som arbetar i välfärden ska mötas av samma respekt, samma möjligheter och samma trygghet på sin arbetsplats. Vi har länge fått ta del av berättelser från medlemmar som uppmärksammar oss på att det inte ser ut så i dag. I den här rapporten har vi grävt djupare i det.

Vi har för första gången ställt frågor om härkomst, etnicitet och språk parallellt med frågor om arbetsmiljön. Syftet har varit att undersöka om ens bakgrund påverkar hur man har det på jobbet, och att synliggöra diskriminering eller kränkande särbehandling som annars riskerar att förbli osynlig.

Resultaten är tydliga: Var du eller dina föräldrar är födda riskerar att i allra högsta grad påverka hur du har det på jobbet. Förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling, hot och våld är mycket högre bland medarbetare som själva är födda utanför Europa eller har föräldrar som är det. De största skillnaderna finns i de mellanmännsliga relationerna på arbetsplatsen: i bemötandet, i känslan av inkludering och i upplevelsen av att bli respekterad som kollega.

Att det finns så stora skillnader mellan medarbetare och deras erfarenheter av diskriminering är ytterst allvarligt. Lika allvarligt är det faktum att det ofta är kollegor och chefer som utsätter sina kollegor med utomeuropeisk bakgrund för diskriminering och kränkande särbehandling. Det gör detta till ett dubbelt arbetsmiljöproblem för arbetsgivaren, eftersom både den som utsätts och den som utsätter finns på arbetsplatsen. Lagen är tydlig: detta måste hanteras. Vi är även övertygade om att mycket går att förebygga genom kunskap, arbete med normer och kraftfull hantering när gränser överskrids.

Rasism, hat och hot existerar inte i ett vakuum. Det finns på våra arbetsplatser och det förstärks av ett exkluderande samhällsklimat där grupper ställs emot varandra och pekas ut i den offentliga debatten. När välfärdens medarbetare behöver oroa sig för hot och våld, diskriminering och kränkande särbehandling på sina arbetsplatser riskerar det att komma i vägen för utförandet av välfärdens kärnuppdrag. Det här är därför inte bara ett stort problem för den enskilde individen som drabbas, utan för hela samhället.

Vilken sorts arbetsplatser vill vi egentligen ha? För oss i Vision är det självklart: Vi vill ha arbetsplatser som är till för alla, där alla människor oavsett bakgrund känner sig välkomna, respekterade och har samma möjlighet att må bra och utvecklas. Jag hoppas att den här rapporten kan bidra till eftertanke och diskussion, men framför allt till handling. En arbetsplats för alla kräver nolltolerans mot diskriminering.



Veronica Magnusson, förbundsordförande i Vision

Erfarenheter av diskriminering

Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Det är Visions löfte till medlemmarna. En grundläggande förutsättning är att arbetsplatser präglas av respekt, inkludering och likvärdiga villkor. Ingen ska utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling eller andra former av negativ särbehandling på grund av vem man är eller vilken bakgrund man har. Det är utgångspunkten för Visions hjärtefråga En arbetsplats för alla.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) konstaterar i rapporten *Förekomst av diskriminering 2025* att diskriminering förekommer i hela samhället, men är särskilt utbredd inom arbetslivet. Samtidigt pekar myndigheten på att det fortfarande finns betydande kunskapsluckor om diskrimineringens omfattning och uttryck. DO efterlyser därför fler återkommande undersökningar som mäter människors erfarenheter. Här fyller Visions rapport en viktig funktion. Genom att använda respondenternas angivna härkomst och koppla diskrimineringsfrågor till arbetsmiljöfrågor bidrar undersökningen med kunskap om hur ojämlika villkor faktiskt upplevs i arbetslivet.

För att öka kunskapen om dessa frågor har Vision för första gången samlat in uppgifter om medlemmarnas härkomst och geografiska bakgrund i samband med vår arbetsmiljöundersökning VAMU25. Syftet är att undersöka om det finns skillnader i hur medlemmarna upplever sin arbetsmiljö analyserat med utgångspunkt i deras härkomst, och därigenom bidra till en bättre förståelse av hur villkoren i arbetslivet ser ut för olika grupper. Ojämlighet som är osynlig är omöjlig att göra något åt. Rapporten fyller därför en viktig funktion i Visions arbete med en nollvision när det gäller förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling.

I förlängningen handlar det om att bättre förstå förekomsten av diskriminering och möjliga uttryck för rasism på Visions medlemmars arbetsplatser. Då kan vi även tydligare se vad som krävs för att skapa ett arbetsliv där alla får samma möjligheter att trivas, utvecklas och känna sig respekterade.

Vision vill

Resultaten i den här rapporten visar att medlemmar med påbrå utanför Europa i flera avseenden upplever en sämre arbetsmiljö än medlemsgruppen som helhet. Skillnaderna är särskilt tydliga när det gäller hot och våld, kränkande särbehandling och diskriminering. För Vision är detta en grundläggande rättighetsfråga och en central arbetsmiljöfråga: När vissa grupper systematiskt upplever diskriminering behöver arbetsgivare, myndigheter och beslutsfattare ta ett större ansvar för att förebygga och motverka dessa problem.

Vision vill

- ▶ **Stärka arbetsgivares ansvar för kränkande särbehandling och diskriminering** Genom att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att stärka tillsynen av det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet (OSA), med särskilt fokus på kränkande särbehandling och trakasserier med misstänkt koppling till diskrimineringsgrund.
- ▶ **Införa sanktioner vid brister i OSA-arbetet**
Genom att riksdagen och regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att införa sanktionsavgifter när arbetsgivare inte uppfyller grundläggande krav i arbetsmiljöarbetet mot kränkande särbehandling.
- ▶ **Införa återkommande nationella mätningar av diskriminering i arbetslivet**
Genom att ge lämplig myndighet i uppdrag att regelbundet mäta upplevd diskriminering och rasism i arbetslivet. Diskrimineringsombudsmannen har pekat på behovet av mer kunskap och bättre uppföljning av diskrimineringens förekomst.
- ▶ **Stärka det lokala arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling**
Genom att ge skyddsombud och fackliga företrädare verkliga förutsättningar att följa upp arbetsplatsens arbetsmiljö ur ett jämlikhets- och diskrimineringsperspektiv samt verka för återkommande lokala kartläggningar, utbildningsinsatser och handlingsplaner.
- ▶ **Att arbetsgivare ger chefer förutsättningar att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling**
Genom att ge chefer tydliga mandat, tillräckliga resurser, relevant kompetensutveckling och organisatoriskt stöd för att bedriva ett aktivt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete.

Vision menar att arbetet mot diskriminering och rasism måste bli en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Precis som arbetsgivare arbetar förebyggande mot andra arbetsmiljörisker behöver de också arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Rapportens resultat visar samtidigt värdet av jämlikhetsdata och andra former av kunskapsuppbyggnad. Skillnader som inte synliggörs riskerar att förbli osynliga. För att kunna följa utvecklingen över tid, utvärdera insatser och skapa mer inkluderande arbetsplatser behövs därför både ett starkare förebyggande arbete och bättre kunskap om hur olika grupper upplever arbetslivet.

Resultat

I detta avsnitt presentera vi resultat från Visions arbetsmiljöundersökning (VAMU25) utifrån följande analysgrupper: *totalt* (vilket motsvarar alla respondenter i undersökningen, observera att alla dessa är medlemmar i Vision), *bakgrund utanför Europa*, *bakgrund i Afrika*, *bakgrund i Asien (inklusive Mellanöstern)* och *bakgrund i Latinamerika*. Analysgrupperna beskrivs noggrannare i metodavsnittet. Fokus ligger på några centrala arbetsmiljöområden som i tidigare forskning ofta har kopplats till diskriminering, ojämlik behandling och social inkludering i arbetslivet. Det handlar om erfarenheter av kränkande särbehandling, våld eller hot om våld, upplevd diskriminering, chefstöd samt möjligheten att ha inflytande över sitt arbete.

De resultat som presenteras visar ett genomgående mönster. Skillnaderna mellan grupperna är relativt små när det gäller vissa organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, såsom möjligheten att få stöd från sin chef. Däremot framträder betydligt större skillnader inom områden som rör bemötande och sociala relationer på arbetsplatsen. Särskilt gäller det kränkande särbehandling, våld eller hot om våld samt upplevd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. I flera av dessa frågor rapporterar medlemmar med påbrå utanför Europa, och särskilt medlemmar med påbrå från Afrika, en betydligt högre grad av utsatthet än medlemsgruppen som helhet.

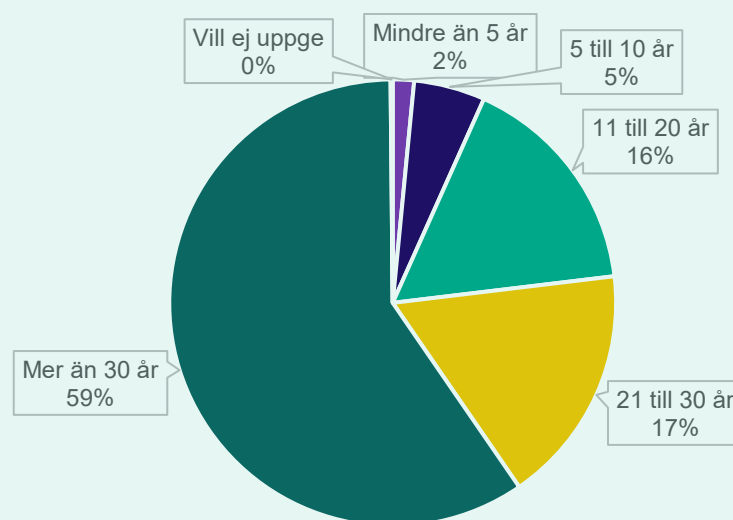
Sammantaget ger resultaten en bild av att arbetsmiljön inte upplevs likadant av alla medlemmar. De skillnader som framträder väcker frågor om bemötande, inkludering och likvärdiga villkor i arbetslivet och utgör ett viktigt underlag för det fortsatta arbetet med Visions hjärtefråga En arbetsplats för alla.

Resultatgenomgång

Figur 1: Totalt antal svarande samt antal svarande utifrån påbrå

Totalt	18 302
Utanför Europa	766
Afrika	130
Asien (inkl. Mellanöstern)	455
Latinamerika	134

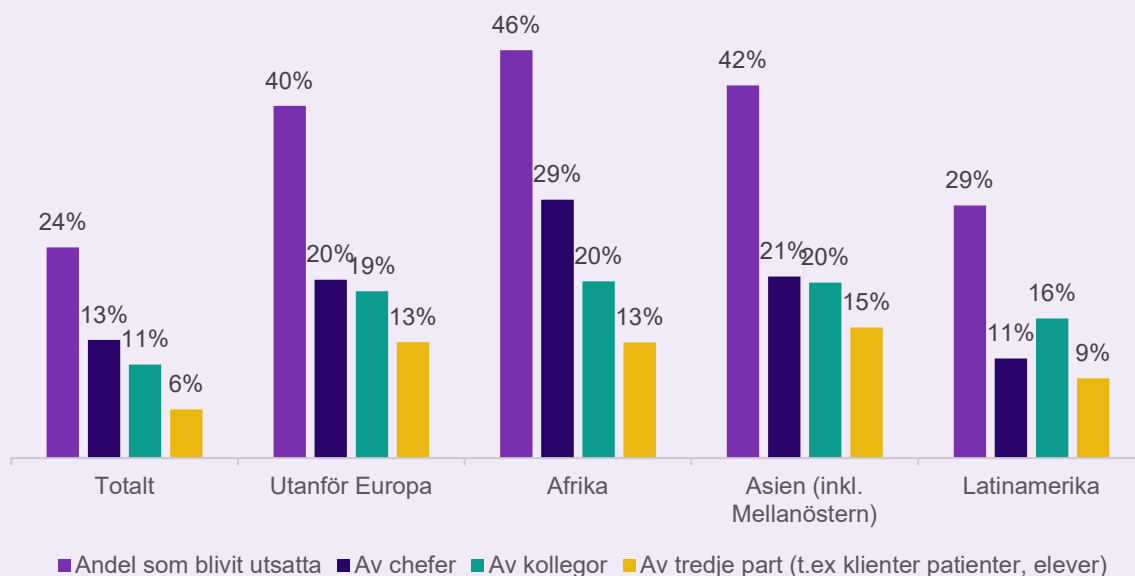
Figur 2: Boendetid i Sverige



Kommentar: Observera att här ingår samtliga som är födda utanför Sverige, även de som är födda inom Europa.

Fördelningen visar att 3 av 4 (76 procent) medlemmar födda utanför Sverige har bott i landet i över 20 år. En stor majoritet av de svarande är mycket välintegrerade i samhället och skillnader i upplevd arbetsmiljö bör därför inte förstås utifrån eventuella kulturskillnader eller att de utlandsfödda medlemmarna inte är fullt bekanta med svenskt arbetsliv.

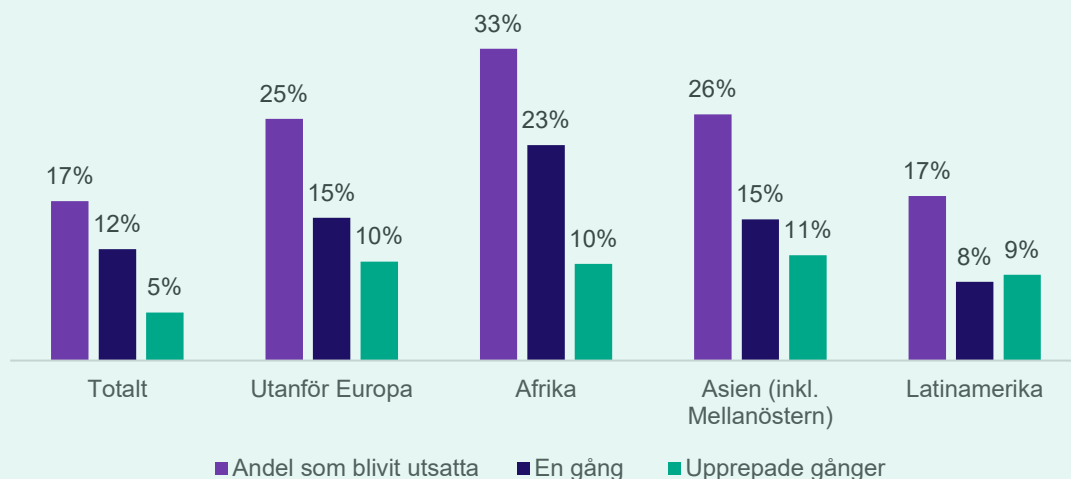
Figur 3: Andel utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen det senaste året



Kommentar: I "Andel som blivit utsatt" ingår alla som angett sig blivit utsatt av chef, kollega och/eller tredje part.

Var fjärde medlem (24 procent) blev utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen det senaste året. Medlemmar med påbrå utanför Europa löper en högre risk att utsättas. Så många som 46 procent av medlemmar med påbrå från Afrika angav att de har blivit utsatta.

Figur 4: Andel utsatta för våld eller hot om våld i arbetet



Kommentar: Grafen visar andelen som utsatts för våld eller hot om våld i arbetet en gång respektive upprepade gånger det senaste året.

1 av 6 medlemmar (17 procent) uppgav att de har blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet. Liksom i den tidigare figuren (figur 3) är utsattheten som högst bland de medlemmar som har påbrå i Afrika. Var tredje medlem (33 procent) med påbrå från Afrika har blivit utsatt.

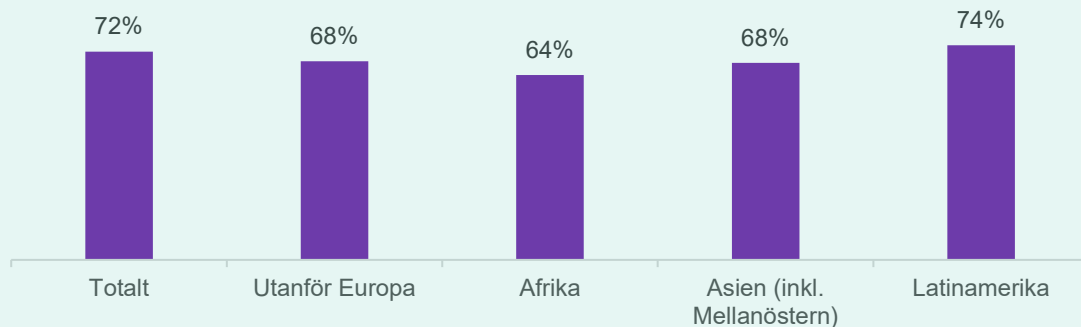
Figur 5: Andel som upplever att de på sin arbetsplats är utsatta för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet



Kommentar: Grafen visar andelen som upplevt att de har blivit utsatta för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet på sin arbetsplats.

Förekomsten av arbetsplatsrelaterad diskriminering på grund av etnisk tillhörighet ligger på 2 procent för Visions medlemmar. För de medlemmar som har påbrå utanför Europa är förekomsten så mycket som tio gånger högre. Hela 3 av 10 medlemmar (31 procent) med påbrå från Afrika upplever att de på sin arbetsplats är utsatta för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet.

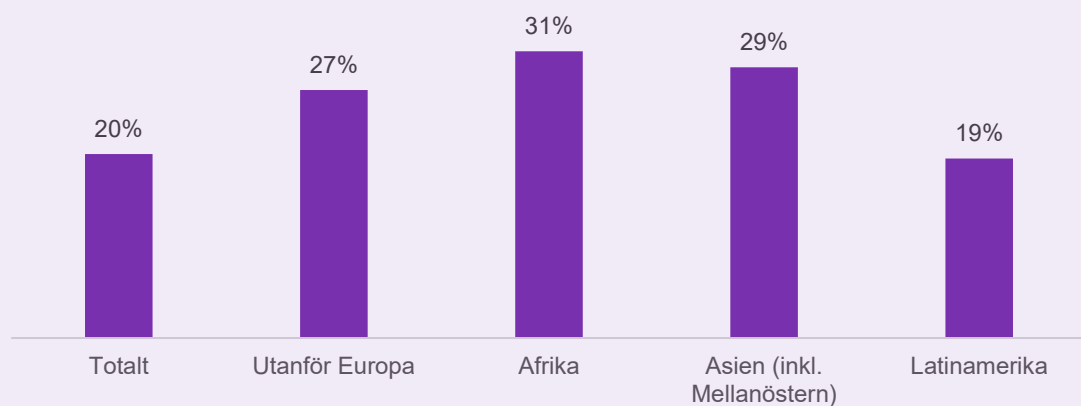
Figur 6: Andel som har möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer



Kommentar: Grafen visar andelen som svarat att de för det mesta/alltid har möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer när arbetet känns besvärligt.

72 procent av Visions medlemmar angav att de har möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt. Andelen är generellt sett något lägre för medlemmar med påbrå utanför Europa men tittar man på undergrupperna ser man att medlemmar med påbrå från Latinamerika har en högre andel som upplever chefstöd än genomsnittet för medlemmarna.

Figur 7: Andel som upplever att de har för lite inflytande i sitt arbete



För att trivas på jobbet och känna att man har möjlighet att påverka är det avgörande att ha inflytande i sitt arbete. Inflytandefrågan är givetvis även en viktig arbetsmiljöfråga. Var femte medlem (20 procent) upplever att de har för låg grad av inflytande i arbetet. Andelen är än högre för de med påbrå utanför Europa med undantag från Latinamerika.

Diskussion

Resultaten i vår undersökning visar att medlemmar med påbrå utanför Europa genomgående upplever en mer utsatt arbetssituation än övriga medlemmar. Skillnaderna är särskilt tydliga när det handlar om bemötande, inkludering och sociala relationer på arbetsplatsen. Medlemmar med påbrå från Afrika uppvisar i flera av undersökningens frågor den högsta graden av utsatthet. Mönstret återkommer i frågor om kränkande särbehandling, våld eller hot om våld samt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet.

Särskilt anmärkningsvärt är resultaten för kränkande särbehandling och diskriminering. Medan ungefär var fjärde medlem uppger att de blivit utsatta för kränkande särbehandling under det senaste året är andelen betydligt högre bland medlemmar med påbrå utanför Europa. Skillnaderna är ännu större när det gäller upplevd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Bland medlemmar med påbrå från Afrika upplever nästan en tredjedel att de utsätts för sådan diskriminering på sin arbetsplats. Resultaten tyder på att man i arbetslivsdebatten osynliggör betydande skillnader mellan olika grupper av arbetstagare.

Resultaten ligger också nära de mönster som Kommunal identifierade i rapporten *Var kommer du ifrån? Egentligen?*. Kommunal visar att medlemmar födda utanför Norden löper högre risk att utsättas för trakasserier, mobbning eller osynliggörande. De har dessutom oftare en svagare position på arbetsmarknaden när det gäller anställningstrygghet och inflytande. Trots skillnader i medlemsgrupper och metodik pekar Kommunals och Visions rapporter i samma riktning: Personer med utländsk bakgrund upplever oftare negativa erfarenheter i arbetslivet än majoritetsgruppen.

Visions resultat ligger samtidigt väl i linje med den bild som Diskrimineringsombudsmannen presenterar i rapporten *Förekomst av diskriminering 2025*. DO konstaterar att diskriminering fortsatt är ett omfattande samhällsproblem och att arbetslivet är det samhällsområde där flest människor upplever sig diskriminerade. Rapporten visar också att personer födda utanför Europa är överrepresenterade bland dem som uppger att de har utsatts för diskriminering. En viktig styrka med Visions undersökning är att den fördjupar förståelsen av hur diskriminering tar sig uttryck i arbetsmiljön. Medan DO:s rapport beskriver diskrimineringens förekomst på en övergripande samhällsnivå visar Visions data hur utsattheten hänger samman med konkreta arbetsmiljöfaktorer såsom kränkande särbehandling, hot och våld, chefstöd och inflytande. Resultaten visar därmed att diskriminering inte enbart kan förstås som en fråga om formella beslut eller enskilda incidenter, utan något som påverkar människors vardagliga arbetsvillkor, sociala relationer och upplevelse av trygghet och delaktighet på arbetsplatsen.

Det är särskilt intressant att skillnaderna framför allt återfinns inom områden som rör bemötande, trygghet och social inkludering. Kommunals rapport visar ett liknande mönster där skillnaderna handlar mindre om individuella faktorer och mer om erfarenheter av trakasserier, osynliggörande och begränsade möjligheter att påverka sin arbetssituation. Det talar för att frågan om diskriminering bör förstås både som en rättighetsfråga och som en arbetsmiljöfråga.

Ett särskilt viktigt resultat är att den rapporterade utsattheten i huvudsak tycks ha sin grund i relationer på den egna arbetsplatsen. När kränkande särbehandling, diskriminering eller annan negativ behandling kommer från chefer och arbetskamrater handlar det inte i första hand om omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Det handlar om arbetsplatsens kultur, normer, ledarskap och organisatoriska förutsättningar. Detta gör resultaten särskilt relevanta ur ett arbetsmiljöperspektiv. Medan det kan vara svårare för arbetsgivare att påverka beteenden hos exempelvis patienter, brukare eller andra externa kontakter har arbetsgivaren betydligt större möjligheter att påverka den egna arbetsplatsens klimat genom tydligt ledarskap,

kunskapshöjande insatser, systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering. Resultaten pekar därför mot att en betydande del av lösningen behöver finnas på arbetsplatsnivå.

Samtidigt visar resultaten att skillnaderna är betydligt mindre när det gäller möjligheten att få stöd och uppmuntran från sin chef. En klar majoritet av medlemmarna, oavsett påbrå, uppger att de kan få stöd när arbetet känns besvärligt. Skillnaderna mellan grupperna är här relativt små. Det talar för att den högre utsattheten inte i första hand kan förklaras av generellt svagare ledarskap, utan snarare av faktorer som rör arbetsplatsens sociala miljö, kultur och mellanmänniskliga relationer. Resultaten aktualiserar också frågan om chefers förutsättningar att bedriva ett aktivt arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling. Att skapa inkluderande arbetsplatser är en central arbetsgivarfråga som landar hos cheferna, och det förutsätter att chefer får organisatoriskt stöd och tillräckliga mandat och resurser. Arbetsgivare behöver därför säkerställa att chefer har rimliga förutsättningar att arbeta förebyggande med arbetsmiljö, likabehandling och social inkludering.

Frågan om inflytande i arbetet förstärker denna bild. Medlemmar med påbrå utanför Europa upplever oftare än övriga medlemmar att de har för litet inflytande över sitt arbete. Möjligheten att påverka sin arbetssituation är en central del av en god organisatorisk och social arbetsmiljö. När grupper samtidigt rapporterar högre nivåer av diskriminering och kränkande särbehandling och lägre inflytande finns det skäl att anta att dessa faktorer samverkar och förstärker varandra.

Det är också viktigt att notera att majoriteten av de svarande som är födda utanför Sverige har bott i landet under lång tid. Tre av fyra har bott i Sverige i mer än tjugo år. Skillnaderna i upplevd arbetsmiljö kan därför svårligen förklaras med bristande etablering på arbetsmarknaden eller begränsad kännedom om svenskt arbetsliv. Resultaten pekar snarare på att skillnaderna handlar om hur människor bemöts och inkluderas på arbetsplatserna.

Resultaten väcker inte bara frågor om diskrimineringens förekomst, utan också om hur man på arbetsplatserna organiserar sitt förebyggande arbete. Om vissa grupper systematiskt rapporterar högre utsatthet för kränkande särbehandling, hot, våld eller diskriminering behöver dessa skillnader bli en del av arbetsplatsens ordinarie arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete.

Sammanfattande slutsatser

Analysen i denna rapport är första gången Vision använder jämlikhetsdata för att undersöka om det finns skillnader i upplevd arbetsmiljö utifrån ett etnicitetsperspektiv. Resultaten visar att sådana skillnader förekommer och att de i flera fall är betydande. Särskilt tydliga är skillnaderna inom områden som rör bemötande, social inkludering och mellanmänniska relationer på arbetsplatsen.

Det mest genomgående mönstret är att medlemmar med påbrå utanför Europa rapporterar en högre grad av utsatthet än medlemsgruppen som helhet. Skillnaderna är särskilt stora när det gäller kränkande särbehandling, våld eller hot om våld samt upplevd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. I flera av de undersökta frågorna är utsattheten som högst bland medlemmar med påbrå från Afrika. Resultaten tyder på att arbetslivet inte upplevs likvärdigt av alla medlemmar och att vissa grupper löper en betydligt högre risk att utsättas för negativa erfarenheter på arbetsplatsen.

Tillsammans med resultat från Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket och andra fackliga undersökningar framträder en konsekvent bild. Oavsett om fokus ligger på diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, inflytande eller anställningsvillkor rapporterar personer med utländsk eller utomeuropeisk bakgrund oftare negativa erfarenheter i arbetslivet. Visions rapport stärker därmed bilden av att dessa skillnader inte kan avfärdas som enskilda händelser eller tillfälliga avvikelser, utan bör förstås som en del av ett bredare arbetslivsmönster.

Samtidigt måste resultaten tolkas med viss försiktighet. Syftet med rapporten har inte varit att fastställa exakta nivåer av diskriminering eller att förklara alla orsaker bakom de skillnader som framträder. Rapporten visar däremot att skillnaderna är tillräckligt stora och konsekventa för att motivera fortsatta analyser, dialoger och åtgärder.

Resultaten visar att arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling inte kan begränsas till nationell lagstiftning eller centrala policydokument. Förändringen måste också ske i arbetsvardagen. För lokala fackliga företrädare och skyddsombud innebär rapporten ett underlag för att ställa frågor om arbetsplatsens kultur, inkludering och bemötande. Finns det grupper som systematiskt upplever större utsatthet? Hur arbetar arbetsgivaren med aktiva åtgärder? Vilken kunskap finns hos chefer och medarbetare om diskriminering och rasism? Och hur följs dessa frågor upp inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet? Rapportens resultat understryker vikten av att dessa frågor blir en naturlig del av den lokala samverkan.

Sammantaget är rapporten ett viktigt kunskapsunderlag för Visions fortsatta arbete med hjärtefrågan En arbetsplats för alla. Resultaten visar att arbetet mot diskriminering, rasism och kränkande särbehandling inte enbart handlar om lika rättigheter i juridisk mening. Det handlar också om arbetsmiljö, hälsa, trygghet, inflytande och möjligheten att känna sig respekterad och inkluderad på jobbet. Vision verkar för ett arbetsliv där alla får likvärdiga förutsättningar och det innebär att dessa frågor behöver vara en integrerad del av det fackliga arbetet och det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser.

I en situation där såväl forskning som myndighetsrapporter pekar på fortsatta problem med diskriminering i arbetslivet, samtidigt som kunskapsluckorna fortfarande är betydande, finns det ett värde i att systematiskt undersöka medlemmarnas erfarenheter. Utmaningen framåt handlar därför inte bara om hur dessa frågor ska mätas och följas upp, utan också om hur resultaten omsätts i konkreta åtgärder. Den samlade bilden från såväl denna undersökning som tidigare forskning och myndighetsrapporter visar att diskriminering och ojämlika villkor fortsatt är ett påtagligt problem på svenska arbetsplatser. Kunskapen om problemen är i stor utsträckning

redan etablerad, liksom de verktyg och det regelverk som finns för att förebygga och motverka diskriminering. Det som nu krävs är att man mer konsekvent och systematiskt genomför dessa åtgärder, och kontinuerlig följer upp effekterna. Först då kan arbetet med lika rättigheter och möjligheter gå från ambition till faktisk förändring i arbetslivet.

Metod

Detta är första gången Vision ställer frågor om härkomst och språk i en medlemsundersökning. Frågorna inkluderades i den arbetsmiljöundersökning (VAMU25) som vi gjorde 2025, och det var frivilligt för respondenterna att besvara just dessa frågor. Totalt valde 75 procent att svara på frågorna om härkomst, etnicitet och språk, medan 25 procent avstod. Sammanlagt besvarade 13 720 medlemmar de så kallade etnicitetsfrågorna.

Vid utformningen av frågorna hämtade vi inspiration från motsvarande undersökningar som har genomförts av Kommunal och fackförbundet DIK.

Definition av påbrå och analysgrupper

När det gäller födelseområde för den svarande själv, samt biologisk mor och far, fick respondenterna välja mellan följande geografiska kategorier:

- ▶ Sverige
- ▶ Norden (utom Sverige)
- ▶ Europa (utom Norden)
- ▶ Asien (inklusive Mellanöstern)
- ▶ Latinamerika
- ▶ Afrika
- ▶ USA eller Kanada
- ▶ Oceanien

I rapporten presenteras respondenternas upplevelser av arbetsmiljön utifrån det påbrå de har angett. Med påbrå avses att den svarande själv, eller minst en av den svarandes biologiska föräldrar, är född inom det aktuella geografiska området.

För att möjliggöra jämförelser mellan grupper krävdes analysgrupper med tillräckligt stora svarsunderlag. Metodvalet har därför utgått från behovet av att identifiera eventuella skillnader i upplevd arbetsmiljö utifrån ett etnicitetsperspektiv, samtidigt som gruppstorlekarna behövt vara tillräckliga för att möjliggöra meningsfulla analyser. Eftersom endast 766 respondenter uppgav att de har påbrå utanför Europa har det inte varit möjligt att göra mer detaljerade geografiska indelningar eller skapa ett stort antal undergrupper.

Analysen bygger därför huvudsakligen på följande fem grupper:

- ▶ **Totalt** – samtliga svarande i VAMU25.
- ▶ **Påbrå utanför Europa** – själv född utanför Europa eller minst en förälder född utanför Europa.
- ▶ **Påbrå från Afrika** – själv född i Afrika eller minst en förälder född i Afrika.
- ▶ **Påbrå från Asien inklusive Mellanöstern** – själv född i Asien eller minst en förälder född i Asien.
- ▶ **Påbrå från Latinamerika** – själv född i Latinamerika eller minst en förälder född i Latinamerika.

Respondenter med påbrå från USA eller Kanada respektive Oceanien var för få (under 100 svarande per grupp) för att analyseras separat. Dessa personer ingår därför i gruppen *påbrå utanför Europa*.

Metodologiska överväganden och begränsningar

Vad mäter undersökningen?

Inom arbetslivsforskningen i Sverige saknas en allmänt vedertagen metod för att undersöka etnicitetsperspektiv. Frågan är komplex och varje metodval innebär både styrkor och svagheter.

Syftet med rapporten är att undersöka skillnader i upplevd arbetsmiljö och i förlängningen bidra till ökad kunskap om förekomsten av rasism och diskriminering på Visions medlemmars arbetsplatser. Undersökningen mäter inte ras eller rasifiering¹ utan utgår från geografisk bakgrund.

Rasism som fenomen har sin historiska grund i föreställningar om ras och människors olika värde. I dagens forskning används ofta rasbegreppet som en social konstruktion för att förstå hur människor kategoriseras och behandlas i samhället. I svensk forskning används dock oftare frågor om härkomst eller geografisk bakgrund än frågor om rasidentitet.

Det innebär att Visions undersökning fångar skillnader kopplade till geografiskt ursprung snarare än hur människor uppfattas av sin omgivning eller eventuellt rasifieras. Geografisk bakgrund är därför inte en perfekt indikator för att studera rasism och diskriminering, men utgör i svensk kontext ett etablerat sätt att undersöka möjliga skillnader mellan grupper.

Denna metodologiska utmaning har också uppmärksammats i diskussionen om jämlikhetsdata. Jämlikhetskonsulterna Christina Ahlzén och Charlotte Ovesson menar att rasism kan behöva studeras genom flera olika indikatorer, exempelvis hudfärg, språk, religion och ursprungsland, beroende på syftet med undersökningen. De framhåller samtidigt att komplexiteten inte innebär att frågan inte går att undersöka, utan att det krävs medvetna metodval och tydliga definitioner. Vi använder i denna undersökning geografisk bakgrund som en indikator för att identifiera möjliga skillnader mellan grupper, väl medvetna om att detta inte fångar alla dimensioner av rasifiering eller diskriminering.

En central utgångspunkt i arbetet med jämlikhetsdata är att skillnader i villkor och erfarenheter behöver synliggöras för att kunna analyseras och åtgärdas. Länsstyrelsens vägledning om jämlikhetsdata på arbetsplatsen framhåller att statistik inte i sig förklarar varför skillnader uppstår, men att den kan bidra till att identifiera mönster som annars riskerar att förbli osynliga.

Breda geografiska kategorier

En annan metodologisk begränsning är att de geografiska kategorierna är relativt breda. Varje kategori omfattar ett stort antal länder, språk, kulturer och erfarenheter. Skillnader inom grupperna riskerar därför att döljas i de aggregerade resultaten.

Överlappande grupper

Ett mindre antal respondenter har påbrå från flera av de redovisade grupperna. Exempelvis finns personer med en förälder född i Afrika och en i Asien eller en i Afrika och en i Latinamerika. Dessa fall är få och bedöms ha försumbar betydelse för helhetsresultaten.

¹ Rasifiering som begrepp beskriver den process då människor tillskrivs egenskaper, förväntningar eller föreställningar utifrån hur de ser ut, vad de heter, var de antas komma ifrån eller vilken grupp de uppfattas tillhöra. Begreppet betonar att dessa kategoriseringar inte bygger på biologiska skillnader, utan på sociala föreställningar och normer.

Gruppsammansättning och andra förklaringsfaktorer

Tidigare analyser av Visions arbetsmiljöundersökningar visar att yrke är den enskilt viktigaste faktorn bakom skillnader i upplevd arbetsmiljö. Även kön och ålder påverkar resultaten inom vissa frågeområden.

Gruppen med påbrå utanför Europa har en relativt jämn fördelning mellan olika yrkesgrupper, även om personer verksamma inom socialt arbete är något överrepresenterade. Gruppen innehåller också något fler män och något fler personer under 50 år jämfört med samtliga svarande i VAMU25.

Hur resultaten bör tolkas

Huvudsyftet med undersökningen är inte att fastställa exakta skillnader mellan olika grupper utan att öka kunskapen om hur arbetsmiljön upplevs av medlemmar med olika bakgrund.

Trots de metodologiska begränsningar som har redovisats framträder tydliga skillnader mellan de grupper som analyseras. Erfarenheterna från denna undersökning talar för att den centrala frågan inte är om skillnader i arbetslivsvillkor kopplade till etnicitet bör undersökas, utan hur detta bäst bör göras. Rapporten bör därför ses som ett första steg i ett långsiktigt arbete med att utveckla kunskapen om diskriminering, inkludering och arbetsmiljö. Resultaten är ett underlag för reflektion och fortsatt arbete. Hur bemöter vi varandra på arbetsplatsen? Hur säkerställer vi att alla medarbetare känner sig inkluderade och respekterade? Och vad behöver arbetsgivare, chefer, fackliga företrädare och medarbetare göra för att skapa en arbetsplats för alla?

Kort om urvalet av frågorna som presenteras

Visions arbetsmiljöundersökning VAMU25 omfattar frågor om vitt skilda arbetsmiljöområden. Allt från kontorstyper, ergonomi, stress, inflytande, möjlighet till chefsstöd, digitala verktyg, hot och våld, arbetsbelastning och diskriminering. Inom många av de undersökta arbetsmiljöområdena är det ganska små skillnader i svaren utifrån vilket påbrå de svarande har.

Inom vissa arbetsmiljöområden visar materialet däremot på mycket stora skillnader. De frågeområden där det går att se en stor skillnad mellan de valda svarsgrupperna är oftast inom mellanmännsliga arbetsmiljöområden som exempelvis kränkande särbehandling, diskriminering och hot och våld. Det handlar alltså till stor del om bemötandefrågor.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Anton Landehag
Strateg
anton.landehag@vision.se
08-789 64 49

Presskontakter

Caroline Cederquist
Press- och opinionschef
caroline.cederquist@vision.se
076-130 8997

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.